

**UCHWAŁA NR XL/821/14
RADY MIASTA GDYNI**

z dnia 26 lutego 2014 r.

**w sprawie przyjęcia do realizacji Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego
rynku pracy na lata 2014 -2020.**

Na podstawie art. 12 pkt 9c, art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2013 r. poz. 595 z późn.zm.¹⁾) w związku z art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 poz. 674 z późn. zm.²⁾) **Rada Miasta Gdyni uchwala, co następuje:**

§ 1. Przyjmuje się do realizacji Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2014 – 2020 w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie Uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Gdyni.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady
Miasta Gdyni

dr
inż. Stanisław Szwabski

¹⁾ zmiany Dz. U. z 2013r. poz 645

²⁾ zmiany Dz. U. z 2013r. poz. 674, poz.675,poz. 829

Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr XL/821/14
Rady Miasta Gdyni
z dnia 26 lutego 2014 r.

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy Gdynia 2014



**Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy
na lata 2014-2020
Gdynia 2014**

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI

WSTĘP

3

Rozdział 1

Diagnoza sytuacji na gdyńskim rynku pracy 4

1. Położenie i demografia miasta Gdyni 4
2. Zasoby miasta Gdyni 4
3. Rynek pracy 6
4. Przedsiębiorczość 9
5. Podsumowanie 12
6. Analiza SWOT 12

Rozdział 2

Główne cele i priorytety lokalnej polityki rynku Pracy 14

1. Charakterystyka priorytetów i przypisanych im działań 14

1.1 PRIORYTET 1 Zwiększenie aktywności zawodowej osób
bezrobotnych, zagrożonych bezrobociem oraz poszukujących pracy
14

1.2 PRIORYTET 2 Tworzenie nowych miejsc pracy oraz
rozwój i promocja przedsiębiorczości 15

1.3 PRIORYTET 3 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie
16

1.4 PRIORYTET 4 Indywidualizacja usług rynku pracy 17

1.5 PRIORYTET 5 Rozwój potencjału instytucjonalnego
Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni 17

1.6 PRIORYTET 6 Prowadzenie bieżącej analizy bezrobocia i rynku pracy 18

Rozdział 3

Monitoring Programu 18

WSTĘP

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja na rynku pracy w ostatnim okresie, wzrost poziomu i zmiana struktury bezrobocia w wymiarze krajowym i lokalnym, a także możliwość korzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach nowych priorytetów perspektywy finansowej 2014-2020, postawiła przed Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni nowe problemy i wyzwania. Szansą na ożywienie gospodarcze naszego powiatu i ograniczenie w nim skutków bezrobocia jest opracowanie programu, w realizację którego zaangażowane będą wszystkie lokalne instytucje użyteczności publicznej oraz instytucje biznesowe.

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2014-2020 diagnozuje aktualną sytuację na lokalnym rynku pracy oraz nakreśla pożądane kierunki rozwoju w obszarze rynku pracy oraz mikroprzedsiębiorczości. Przedstawiony dokument jest wypełnieniem dyspozycji zawartej w art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i w związku z tym stanowi część Gdyńskiej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych.

Program wpisuje się w realizację priorytetów i celów określonych w dokumentach strategicznych:

- Strategia Unii Europejskiej „Europa 2020”
- Strategia Rozwoju Kraju 2020
- Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014
- Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020
- Regionalnym Programie Strategicznym w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Pomorskie 2020
- Regionalny Program Strategiczny w zakresie rozwoju Gospodarczego Pomorskie 2020
- Strategia Rozwoju Gdyni.

Bezrobocie jest jednym z istotnych zagadnień będących przedmiotem sfery ekonomicznej, społecznej czy też psychologicznej. Brak pracy wywołuje negatywne skutki w każdej z wymienionych dziedzin. Związane są one z samym bezrobociem np. wzrost niezadowolenia społecznego osób pozostających bez pracy, wzrost wydatków budżetowych na świadczenia, ale również mogą być pochodną jego występowania np. dezaktywacja zawodowa, która może prowadzić do marginalizacji społecznej. Dlatego też podniesienie poziomu zatrudnienia jest sprawą priorytetową.

Literatura przedmiotu podkreśla, że na zagadnienie bezrobocia należy zwrócić szczególną uwagę z punktu widzenia badanego podmiotu. I tak wyróżnia się wymiar indywidualny, rodzinny, lokalny i krajowy¹⁾. Niniejsze opracowanie skupia się głównie na diagnozie bezrobocia indywidualnego na lokalnym rynku pracy oraz na określeniu celów i zadań przeciwdziałaniu temu zjawisku.

¹⁾ J. Starga-Piasek (red. nauk.), Bezrobocie – między diagnozą a działaniem, Warszawa 2013, s.15

Rozdział I Diagnoza sytuacji na gdyńskim rynku pracy

1. Położenie i demografia miasta Gdyni

Gdynia położona jest w północnej części Polski nad Morzem Bałtyckim i wraz z Gdańskiem i Sopotem tworzy aglomerację zwaną Trójmiastem. Ze względu na podział terytorialny jest gminą, która jest jednocześnie miastem na prawach powiatu. Powierzchnia Gdyni zajmuje 16. miejsce w Polsce (13 514 ha), natomiast pod względem liczby ludności jest na 12. miejscu w kraju, (248 939 tys. mieszkańców) na 2. w województwie.

Badania Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego w 2011 roku pokazały, że na przestrzeni lat 2002-2011 w Gdyni doszło do znacznych zmian w strukturze demograficznej. Przede wszystkim odnotowano spadek liczby ludności, głównie mężczyzn, o spowodowało wzrost współczynnika feminizacji. W 2011 roku na 100 mężczyzn przypadało 110 kobiet. Odnotowano ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych. Przeobrażeniu uległa struktura ludności według wieku. Spadła liczebność ludności w wieku produkcyjnym na rzecz przyrostu ludności w wieku poprodukcyjnym. Powoduje to „zwiększenie obciążenia” ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku nieprodukcyjnym. Obecnie na jednego emeryta pracują trzy osoby, natomiast w 2002 roku były to cztery osoby. Grupa w wieku mobilnym w ujęciu statystycznym (18-44 lata) zmalała o 3,9%, a w wieku niemobilnym (45-64 lata mężczyźni oraz 45-59 lata kobiety) o 1,9%. Liczba pracujących gdynian na koniec grudnia 2011 roku kształtowała się na poziomie 68 565 osób, czyli w sektorze prywatnym zatrudnionych było 65,5% ogółu pracujących, a w sektorze publicznym 34,5%.

Mając na względzie opracowane prognozy ludności do 2035 roku, przewidywany jest spadek liczby ludności, który dotknie również Gdynię²⁾. Przedstawiona struktura demograficzna Gdyni pokazuje, że w dłuższej perspektywie czasowej należy spodziewać się znacznego spadku młodych gdynian i wzrostu liczby osób dojrzałych i starszych.

Starzenie się zasobów pracy spowoduje zwiększenie się ilości osób w wieku niemobilnym zawodowo. Natomiast zmniejszenie się ludności ogółem może spowodować zagrożenie braku wykwalifikowanej kadry dostosowanej do potrzeb pracodawców. Niechcąc do zmiany zawodu, czy też dopasowanie kwalifikacji zawodowych do wymogów rynku pracy i oczekiwań pracodawcy - zwłaszcza wśród osób w wieku dojrzałym - to główne wyzwanie dla instytucji rynku pracy na najbliższe lata. Jednocześnie należy wskazać, że osoby starsze mogą być potencjałem, który można odpowiednio wykorzystać na rynku pracy.

W kontekście zmian demograficznych w Polsce, jak i całej Europie należy oczekiwać wzrostu popytu na nowe usługi kierowane do osób starszych. Starzenie się społeczeństwa można traktować jako wyzwanie, ale też i szansę na rozwój działalności gospodarczej w kierunku usług opiekuńczych oraz organizacji czasu wolnego osób starszych. Włączenie ich do czynnego życia społecznego i zawodowego spełniać będzie rolę zaspokajania podstawowych potrzeb ekonomicznych i socjalnych, co korzystnie wpłynie na ich stan psychiczny i fizyczny.

Powyższe prognozy mogą wskazywać, że w przypadku działań związanych z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych i niepracujących należałoby się skłonić ku większej promocji edukacji w zakresie zmiany kwalifikacji zawodowych, przedsiębiorczości, czy też elastycznych form zatrudnienia. Proponowane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy formy aktywizacji zawodowej mogą skutecznie przyczynić się do reagowania na zmieniający się rynek pracy.

2. Zasoby miasta Gdyni

Gdynia, w której według rankingów żyje się bardzo dobrze³⁾. Wysoko oceniane jest dobre otoczenie biznesu z nowoczesną infrastrukturą techniczną, zasoby energii oraz wykształcone kadry. Wysoko punktowana jest również dobra dostępność komunikacyjna. W Gdyni znajduje się ważny węzeł komunikacyjny i kolejowy o znaczeniu krajowym i międzynarodowym. Jednocześnie Trójmiasto objęte jest dwoma kluczowymi dla ruchu tranzytowego międzynarodowego korytarzami transportowymi. Atutem miasta jest też linia Szybkiej Kolei Miejskiej, która pozwala

²⁾ Prognoza ludności dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2011 – 2035, GUS 2011r

³⁾ Rada Monitoringu Społecznego pod kierunkiem prof. Janusza Czapińskiego www.diagnoza.com.

mieszkańcom na swobodne, szybkie przemieszczanie się w obrębie Trójmiasta jak też na trasie Słupsk – Tczew. Do najbliższego Portu Lotniczego, zlokalizowanego w Gdańsku jest 25 km.

Rozwojowi Gdyni sprzyjają świetnie zlokalizowane centra handlowe czy też zespoły Miejskich Hal Targowych, wysoka lokalna przedsiębiorczość oraz wdrażanie nowych narzędzi w integracji gdyńskiego systemu wspierania przedsiębiorczości, czego przykładem może być projekt budowy Gdyńskiego Inkubatora Przedsiębiorczości realizowany przez Fundację Gospodarczą, a także rozwój oferty i zaplecza Pomorskiego Parku Naukowo – Technologicznego (PPNT), który po rozbudowie ma powierzchnię 76 000 m² i jest największym tego typu obiektem w Polsce. PPNT powstał z woli gdyńskiego samorządu przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej, wyposażony jest w nowoczesną infrastrukturę biurową, posiada też największą bazę sal konferencyjnych (12 sal na 960 osób). Jest bazą dla innowacyjnych firm, pracowni oraz laboratoriów badawczych, głównie z branży ICT, biotechnologii i ochrony środowiska oraz innowacji społecznych.

Bardzo duże znaczenie dla lokalnego rynku pracy ma także Port Gdynia, który oprócz obsługi ładunków w terminalach oferuje najważniejsze liniowe połączenia promowe Polski ze Skandynawią.

Na wysoki poziom życia mieszkańców wpływ ma także bardzo bogata oferta kulturalna Miasta, w skład której wchodzi placówki związana z upowszechnianiem kultury: Miejska Biblioteka Publiczna z 23 filiami, Teatry - Miejski im. Witolda Gombrowicza i Muzyczny im. Danuty Baduszkowej, Centrum Kultury. Muzeum Miasta Gdyni, Muzeum Marynarki Wojennej, Muzeum Motoryzacji oraz powstające Muzeum Emigracji, inne związane z morskim charakterem Miasta. Niewątpliwą atrakcją Gdyni są Festiwalu Polskich Filmów Fabularnych, Open'er Festiwal, Globaltica Word Cultures Festiwal, Ladies' Jazz Festiwal, Gdynia Design Days i wiele innych.

Gdynia to także miejsce dużych przedsięwzięć z udziałem kilkumilionowej publiczności jak choćby zloty największych żaglowców świata, czy planowany na 2014 – Red Bull Air Race Gdynia.

Nie bez znaczenia dla lokalnego rynku pracy ma rozwój turystyki. Oprócz głównych atrakcji turystycznych, które Gdynia ma do zaoferowania – pięć głównych kąpielisk morskich, Bulwar Nadmorski – można zaobserwować wzrost zainteresowania ofertą wysokiej klasy SPA oraz przyjazdami typu city breaks. Dodatkową atrakcją są szlaki tematyczne: legendy morskiej Gdyni, modernizmu, kulinarny.

Z badań statystycznych Rocznika Statystycznego Gdyni wynika, że na przestrzeni lat 2000-2009 ruch turystyczny zwiększył się o 20% przy średnim rocznym tempie wzrostu na poziomie 2,2%. Zwiększający się ruch turystyczny powinien przyczynić się do poszerzenia bazy obiektów noclegowych. Jednak, jak pokazują dane statystyczne potencjał Miasta nie jest wykorzystywany w tym kierunku. Według danych GUS w 2010 roku w Gdyni funkcjonowało 28 obiektów noclegowych, w tym 15 hoteli. Z każdym rokiem ilość jak i ich standard się powiększa.

Na obszarze miasta Gdyni znajduje się 8 szkół wyższych, dwie związane z nadmorskim położeniem Miasta - Akademia Marynarki Wojennej oraz Akademia Morska, oraz dwa wydziały Uniwersytetu Gdańskiego – Wydział Biologii i Wydział Oceanografii i Geografii. Poza tym pięć prywatnych szkół wyższych o różnych specjalnościach z ofertą studiów licencjackich, magisterskich i podyplomowych. Gdynia dysponuje szeroką ofertą edukacyjną również w obszarze edukacji zawodowej, w tym technika, szkoły zasadnicze zawodowe, czy też szkoły artystyczne.

Wysokie wyniki zewnętrznych sprawdzianów i egzaminów analizowane w obrębie kraju i okręgu, który obejmuje dwa województwa: pomorskie i kujawsko – pomorskie pokazują, że gdyńskie szkoły wyróżnia wysoki poziom edukacji.

Główną instytucją zajmującą się pomocą osobom bezrobotnym w Gdyni jest Powiatowy Urząd Pracy (PUP), którego *misją jest promocja zatrudnienia i inwestycja w kapitał ludzki*.

Na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań PUP w Gdyni należy m.in:

- udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników,

- rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy, przedstawianie im propozycji zatrudnienia, szkolenia i innych form mających na celu ich aktywizację zawodową, a w razie braku takich możliwości przyznawanie i wypłacanie uprawnionym zasiłków i innych świadczeń z tytułu bezrobocia,

- inicjowanie tworzenia dodatkowych miejsc pracy poprzez refundowanie pracodawcy kosztów ich wyposażenia lub doposażenia oraz udzielanie pomocy bezrobotnym w podejmowaniu działalności na własny rachunek np. przyznawanie jednorazowo środków z Funduszu Pracy na uruchomienie działalności gospodarczej,

- inicjowanie, organizowanie, wdrażanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy,

- pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy,

- opracowywanie analiz, ocen i sprawozdań dotyczących rynku pracy w powiecie,

- prowadzenie poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej dla bezrobotnych i poszukujących pracy,

- realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi Unii Europejskiej i państwami, z którymi UE zawarła umowy o swobodzie przepływu osób, w szczególności świadczenie usług EURES,

- współdziałanie z powiatową radą zatrudnienia w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy,

- wydawanie decyzji administracyjnych z zakresu ustawy.

Poza działaniami skierowanymi do osób bezrobotnych PUP prowadzi ścisłą współpracę z pracodawcami i oferuje im profesjonalną rekrutację pracowników, upowszechnianie ofert pracy, organizowanie targów pracy oraz na specjalne życzenie pracodawców organizuje indywidualne i specjalistyczne giełdy pracy.

W Gdyni funkcjonują również inne instytucje zajmujące się problematyką bezrobocia ściśle współpracujące z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni, do których należą m.in.:

- Fundacja Gospodarcza, w ramach której działa Pomorskie Miasteczko Zawodów, dzięki któremu osoby poszukujące pracę, planujące zmianę kwalifikacji oraz przygotowujące się do wejścia na rynek pracy bądź założenia firmy mogą skorzystać z usług poradnictwa zawodowego.

- Młodzieżowe Biuro Pracy, zajmujące się pośrednictwem pracy, doradztwem personalnym i poradnictwem zawodowym oraz prowadzi szkolenia dla młodzieży poszukującej zatrudnienia,

- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, który z wykorzystaniem funduszu unijnych organizuje i koordynuje prace społecznie użytecznych na terenie Gdyni, animuje grupy wsparcia dla osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy,

- Gdyńskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości – realizacja zadań m.in. z zakresu wspierania rozwoju przedsiębiorczości oraz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych - mieszkańców Gdyni poprzez wykorzystanie środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Aktywizacja lokalnego rynku pracy wymaga spójnych i skoordynowanych działań wszystkich podmiotów, które mają wpływ na sytuację osób bezrobotnych i poszukujących pracy w powiecie gdyńskim. Współdziałanie poszczególnych podmiotów zwane partnerstwem lokalnym jest niezwykle istotne jeśli chodzi o przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie bądź eliminowanie jego negatywnych skutków.

3. Rynek pracy

Dobra koniunktura w gospodarce utrzymująca się zasadniczo do końca 2008 roku sprawiła, że znacznie zmniejszył się poziom bezrobocia w powiecie. Jednakże w kolejnych latach, w całym

kraju, podobnie jak w innych rejonach Europy, rynek pracy uległ zasadniczym – niekorzystnym zmianom. Ostatnie lata stwarzają wiele trudnych i nieprzewidywalnych sytuacji i wyzwań.

W Gdyni stopa bezrobocia na koniec 2013 roku wynosiła 6,4% i od 2008 roku wzrosła aż o 4,1 punkty procentowe. Dane statystyczne wskazują, że całe Trójmiasto jest w znacznie lepszym położeniu w stosunku do innych powiatów, oddalonych od dużych aglomeracji miejskich. Jednakże przyglądając się statystykom dotyczącym poziomu bezrobocia w liczbach bezwzględnych, widać, że w ciągu ostatnich kilku lat (2009-2012) wielu mieszkańców Gdyni straciło pracę.

Na koniec 2013 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni zarejestrowanych było 6567 bezrobotnych gdynian, czyli od 2008 roku liczba ta zwiększyła się o 4283 osób. W ogólnej liczbie osób bezrobotnych większość stanowiły **kobiety** (58,7%). Związane jest to głównie z biologiczną rolą, jaką odgrywają w społeczeństwie i związaną z tym ochroną, która stanowi dla potencjalnych pracodawców dodatkowe obciążenia finansowe. Jednak na przestrzeni ostatnich lat zdarzały się przypadki, kiedy to mężczyźni byli grupą dominującą wśród osób bezrobotnych. Taka sytuacja miała miejsce w 2009 roku, kiedy to likwidacji uległa Stocznia Gdynia SA. Wówczas w rejestrze osób bezrobotnych było 54% mężczyzn. Taka tendencja utrzymywała się jeszcze w 2010 roku, jednakże już od następnego roku znowu poziom bezrobocia kobiet był wyższy niż mężczyzn.

Bezrobocie może dotknąć osobę w każdym wieku, bez względu na posiadane doświadczenie zawodowe, czy też wykształcenie i dla każdej z nich będzie to traumatyczne doświadczenie. Analizując dane statystyczne dotyczące bezrobocia można wyróżnić pewne tendencje charakteryzujące populację osób bezrobotnych.

Biorąc pod uwagę **wiek** bezrobotnych gdynian, to głównie problem ten dotyczył młodych bezrobotnych w wieku **25-34 lata**. Na koniec XII. 2013 r., jak również na koniec XII. 2012 r. w stosunku do ogółu bezrobotnych stanowili oni 29,6%. Dane te odzwierciedlają tendencje ogólnokrajowe (29,4% ogółu bezrobotnych wg. danych na koniec XII.2012r.) i wojewódzkie (28,5% ogółu bezrobotnych na koniec IX.2013r.).

Główną przyczyną takiego stanu rzeczy są ich stosunkowo niskie kwalifikacje zawodowe niedopasowane do potrzeb pracodawców, co przekłada się na coraz dłuższe pozostawanie w rejestrze osób bezrobotnych. Jednocześnie osoby bez doświadczenia zawodowego stanowią w tej grupie 17,4%. Jednak pomimo małego doświadczenia zawodowego posiadają zdolność do szybkiego dostosowania się do zmieniających się warunków, przez co lepiej radzą sobie w sytuacjach kryzysowych. Z reguły są osobami bardziej kreatywnymi, elastycznymi, otwartymi na nowe wyzwania. Świadome „degradacji” pewnych swoich umiejętności, starają się je zastąpić innymi, bardziej adekwatnymi do potrzeb rynku i rozwoju własnej ścieżki zawodowej.

Niestety powyższe cechy, w kontekście spowolnienia gospodarczego, nie chronią młodych bezrobotnych przed długotrwałym bezrobociem.

Tuż za osobami młodymi - wg wiekowej struktury osób bezrobotnych - na drugim miejscu znajdowały się (niemal *ex aequo*) osoby bezrobotne w przedziałach **wiekowych 35-44** (23,2% ogółu bezrobotnych) i 45-54 (19,3% ogółu bezrobotnych) lata. W ostatnich latach kładziono nacisk na aktywizację osób bezrobotnych lub pozostających bez zatrudnienia do 30 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, co spowodowało, że grupa wiekowa 31-49 lat była defaworyzowana w dostępie do środków publicznych przewidzianych na aktywizację zawodową. Wynikiem tego jest, iż to oni w większości zasilają szeregi osób bezrobotnych zarejestrowanych powyżej 24 miesięcy.

Poważnym problemem jest również aktywizacja osób **po 50 roku życia**. W porównaniu z rokiem 2012 nastąpił wzrost o 2,1 punktu procentowego (28,8% w stosunku do ogółu). Metrykalny wiek, który połączony z przewidywaniami pracodawcy o stanie zdrowia kandydata oraz trudniejszy niż u młodych ludzi proces aklimatyzacji w nowym miejscu, a także nieznamość nowych technologii stanowią podstawy do uzasadnienia zwolnień oraz odrzucania kandydatur na proponowane stanowisko pracy. Osoby bezrobotne 50+, po następujących po sobie porażkach związanych z kandydowaniem do pracy, sami nie chcą korzystać z proponowanych im

kierunków zmian kwalifikacji zawodowych, bowiem nie mają świadomości wysokiego potencjału zawodowego, którym dysponują.

Należy zauważyć, że zmniejszył się natomiast odsetek osób **do 25 roku życia**. Obecnie stanowią one 9,7% ogółu bezrobotnych, natomiast w 2012 roku stanowili 10,6%. Mimo nieznacznego spadku, osoby młode do 25 roku życia przyznają, że ich głównym problemem w znalezieniu pracy jest brak doświadczenia, choć posiadają odpowiednie kwalifikacje to nie mając przepracowanego, potwierdzonego dokumentami odpowiedniego okresu czasu nie są atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy.

Na stałym poziomie utrzymuje się udział **osób niepełnosprawnych**. Pod koniec roku 2013 w rejestrze bezrobotnych pozostawało 568 niepełnosprawnych tj. 8,6% ogółu zarejestrowanych (2012r. - 566 osób, czyli 8,6% ogółu zarejestrowanych).

Dane statystyczne dotyczące bezrobocia w Gdyni wskazują wyraźnie, że coraz większe problemy na rynku pracy mają osoby posiadające **wykształcenie wyższe**. Szczególnie dotyczy to osób młodych, tuż po zakończeniu studiów. Są to zatem osoby, którym brakuje przede wszystkim doświadczenia zawodowego.

Jak wynika z badania „Pomorskiego barometru zawodowego – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego” raport z 2012 roku - stopa bezrobocia w grupie osób do 30 roku życia z wykształceniem wyższym w woj. pomorskim wynosiła 9,9% i była 6-krotnie wyższa od stopy bezrobocia w kategorii osób 31-64 lata (1,7%).

W ogólnej liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Gdynia, osoby z wykształceniem wyższym wg stanu na koniec grudnia 2013 roku stanowiły 25,6%, a osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 24,0%. Wśród zawodów reprezentowanych przez osoby legitymujące się wymienionym wykształceniem przeważały: specjalista ds. marketingu i handlu, ekonomista, technik prac biurowych i technik ekonomista. Na trzecim miejscu znalazły się osoby, posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 19,6% oraz gimnazjalne i niższe – 18,8%.

Zaznaczyć należy, że osoby bezrobotne **bez wykształcenia średniego (zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i poniżej)** należą do kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i stanowiły dominującą grupę osób bezrobotnych (łącznie 38,4%). Osoby bez wykształcenia średniego mogą mieć szczególne trudności ze znalezieniem pracy, ponieważ niewiele jest ofert pracy związanych z wykorzystaniem ich potencjału zawodowego lub też brak posiadanego zawodu, kwalifikacji i umiejętności zawodowych uniemożliwiają im podjęcie pracy.

Reprezentatywne zawody w tej grupie to: sprzątaczką, ślusarz, robotnik gospodarczy, magazynier. Najmniejszą liczbę osób bezrobotnych w jej liczbie ogólnej wg stanu na koniec grudnia 2013 roku stanowiły osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące – 9,9%. Oprócz wymienionych zawodów liczną grupę bezrobotnych posiadających zróżnicowany poziom wykształcenia stanowiły także osoby wykonujące zawód kucharza i sprzedawcy.

Tymczasem wśród ofert zgłaszanych do Urzędu Pracy przeważały oferty dla wysoko wykwalifikowanych pracowników przemysłowych i rzemieślników, wśród których najwięcej było ofert na monterów i malarzy kadłubów okrętowych i spawaczy o różnych specjalnościach. W obecnej sytuacji na rynku pracy pracodawcy wymagają od swoich pracowników bardzo dobrej organizacji pracy, samokontroli, samodzielności i wydajności pracy. Ponadto oczekują bardzo specjalistycznych uprawnień wymaganych na konkretnym stanowisku pracy jak również umiejętności dostosowywania się do zmieniających się warunków pracy uzależnionych od pozyskanych przez firmę zleceń.

Stosowane przez pracodawców bardzo ściśle reguły doboru pracowników eliminują z wykonywania zawodu osoby, które, owszem posiadają wymagane uprawnienia, jednakże brakuje im doświadczenia zawodowego, nabytego w trakcie praktyk. Powyższe zjawisko może wskazywać na niedopasowanie systemu kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy, w tym kształcenia zawodowego.

Jak wskazują dane statystyczne, największy wzrost odnotowano wśród osób **długotrwale bezrobotnych**, które w Gdyni stanowią już 40,7% ogółu zarejestrowanych. W stosunku do roku

2012 jest ich o 7,1 punktu procentowego więcej. Dla porównania w 2009 roku stanowili oni 9,8% ogółu zarejestrowanych.

Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, że ze względu na **czas pozostawania bez zatrudnienia** największy wzrost odnotowano w kategorii osób pozostających bez pracy dłużej niż 24 miesiące. W ogólnej liczbie bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2013 roku stanowili oni 11,4%, a ich udział w porównaniu z rokiem 2012 wzrósł o 3,9 punktu procentowego.

Analizując bliżej dane statystyczne dotyczące tej grupy osób bezrobotnych wskazać należy, że w kategorii wieku najwięcej osób mających trudności ze znalezieniem pracy jest w przedziale 35-54 lata. W kategorii wykształcenie dominują osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe oraz wyższe, co jest odzwierciedleniem tendencji dotyczących danych osób bezrobotnych w ogóle. Natomiast w kategorii stażu pracy na pierwsze miejsce wysuwają się bezrobotni, którzy posiadają staż pracy od 10 do 20 lat.

W kontekście tego należy podkreślić, iż pracodawcy poszukujący pracowników niechętnie przyjmują osoby, które przez dłuższy czas pozostawały bez pracy. Problem ten dotyczy wszystkich długotrwale bezrobotnych bez względu na wiek, wykształcenie, czy też doświadczenie zawodowe.

Pracodawcy postrzegają takich kandydatów poprzez pryzmat stereotypu osób o zredukowanych kompetencjach zawodowych. Z drugiej strony sami bezrobotni z upływem czasu pozostawania bez pracy, pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji oraz silnej motywacji do podjęcia pracy, czy też założenia własnej działalności gospodarczej, zaczynają postrzegać siebie jako osoby o zbyt niskich, nieodpowiednich kwalifikacjach zawodowych, osoby „niedouczzone”, niezaradne, gorsze.

Kolejne niepowodzenia w rekrutacjach obniżają wiarę w swoje siły i demotywują do dalszego działania, przyczyniając się do zasilania szeregów nieaktywnych, nieproduktywnych, wątpiących w siebie oraz coraz słabszych psychicznie i wymagających wsparcia osób bezrobotnych. Z tego też względu szczególną uwagę należy zwrócić na wspieranie osób zagrożonych bezrobociem długoterminowym i objąć ich takim rodzajem wsparcia, które skutkowałoby wzmocnieniem u tych osób poczucia własnej wartości oraz wykorzystaniem ich wiedzy, umiejętności, predyspozycji zawodowych i przedsiębiorczych.

W 2013 roku liczba bezrobotnych uprawnionych do zasiłku wynosiła 1059 osób, co stanowi 16,1% ogółu bezrobotnych i w porównaniu z rokiem 2012 zmalała o 270 osób.

Na koniec 2013 roku zarejestrowano 753 osoby zwolnione z przyczyn dot. zakładu pracy, co stanowi 11,4% ogółu bezrobotnych (w 2012 roku 650 osób). Dla porównania w 2008 roku zwolnieni stanowili 5% ogółu bezrobotnych. Mając na uwadze fakt, iż w ostatnim okresie na lokalnym rynku pracy nie odnotowano likwidacji dużego zakładu pracy, w którym większość pracowników to mieszkańcy Gdyni, (tak jak to miało miejsce podczas likwidacji Stoczni Gdynia SA, kiedy to w 2009 roku poziom bezrobocia wśród osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy wzrósł do 16 %) należy uznać, że wśród zarejestrowanych osób zwolnionych, przeważają pracownicy małych firm. Z powyższego zestawienia wynika, że ogląd sytuacji bezrobocia rejestrowanego w kontekście zwolnień pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy stanowią swoisty wyznacznik sytuacji na lokalnym rynku pracy. Pomimo sprzyjającej polityki lokalnego rynku pracy w zakresie wspierania przedsiębiorczości, powyższe dane wskazują na problemy w utrzymaniu się małych firm.

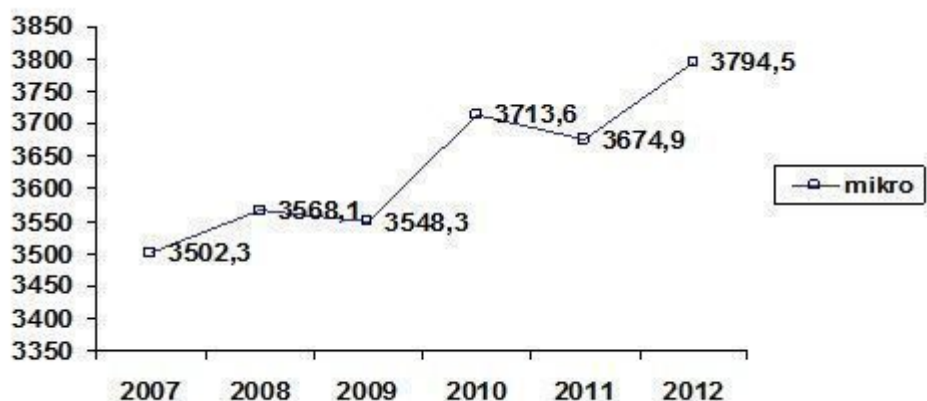
Liczba ofert pracy zgłoszonych do Urzędu w 2013 roku zmalała. Pracodawcy zgłosili 4888 wolnych miejsc pracy, czyli o 672 oferty mniej niż w roku poprzednim i o połowę mniej niż w 2008 roku (10241 ofert pracy). W stosunku do liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych ofert pracy było zdecydowanie za mało. Spadek liczby ofert pracy złożonych w Urzędzie pogłębia poważny deficyt wolnych miejsc pracy oferowanych przez pomorskich pracodawców w stosunku do potrzeb wskazuje na utrzymującą się sytuację kryzysową. Obecnie na każdą ofertę pracy statystycznie przypadło 2,6 nowozarejestrowanych bezrobotnych. Poza tym dodatkowo systematycznie wydłuża się czas poszukiwania pracy, co dotyczy wszystkich grup wiekowych i zawodowych.

4. Przedsiębiorczość

Według mapy potencjału społeczno – ekonomicznego gmin województwa pomorskiego, rynek pracy aglomeracji trójmiejskiej wraz z otaczającymi ją gminami, został sklasyfikowany na 1 miejscu jako rejon oferujący wysoki poziom zatrudnienia, dobre warunki pracy, bardzo dobre warunki życia oraz ponadprzeciętny potencjał gospodarczy charakteryzujący się wysokim odsetkiem podmiotów sektora usług rynkowych⁴⁾.

Również przeprowadzone w listopadzie 2011 roku badanie lokalnego rynku pracy wskazuje, iż sami przedsiębiorcy dobrze oceniają swoją kondycję finansową (75,4%), a zdecydowana większość badanych podmiotów – 93,3%, nie wskazuje, że miałyby grozić jej likwidacja⁵⁾.

Wykres 1 Liczba i dynamika mikro przedsiębiorców w Polsce (w tys.)⁶⁾



Powyższy wykres świadczy o zróżnicowanej tendencji liczby mikro przedsiębiorstw w okresie 2007-2012. Sytuacja na lokalnym rynku pracy dotycząca rozwoju mikro przedsiębiorczości w okresie ostatnich 4 lat stanowiła odzwierciedlenie tendencji notowanych zarówno na rynku pracy województwa pomorskiego, jak całego kraju.

W 2009 odnotowano niewielki spadek liczby mikro firm (ok. 20 tys.). Został on zrekompensowany w 2010 roku, w którym zanotowano wzrost liczby mikro firm w porównaniu do roku 2009 o 165,3 tysiące. Niewątpliwie na powyższe wpływ miał, notowany w 2010 roku znaczny wzrost wydatków na dotowanie zakładania działalności gospodarczej przez bezrobotnych ze środków Funduszu Pracy⁷⁾.

W 2011 roku odnotowano natomiast znaczny spadek noworejestrowanych działalności gospodarczych (o 38,7 tysięcy). Niemniej jednak liczba mikro firm w analizowanym roku jest wyższa niż w latach 2007-2009. Natomiast w roku 2012 ponownie odnotowano wzrost liczby mikroprzedsiębiorstw (o 119,6 tys). Pozytywną cechą mikro firm jest ich elastyczność w reakcji na zmieniające się warunki rynkowe, rozumiana jako gotowość dostosowywania się do wymagań klientów czy realizacja zleceń niestandardowych (nieatrakcyjnych dla większości podmiotów) oraz gotowość do akceptacji niższego poziomu dochodów⁸⁾, co pozwala tym firmom na utrzymanie się na rynku pracy - a ich właścicielom na zachowanie swojego miejsca pracy.

Wspieranie przedsiębiorczości jest jednym z priorytetów strategii rozwoju miasta Gdyni. Wśród mieszkańców Gdyni na 1000 osób w wieku produkcyjnym 163 pracuje na własny rachunek (stan na 31.12.2012r.).

⁴⁾ C. Pawlikowski (red:), Mapa potencjału społeczno – ekonomicznego gmin województwa pomorskiego. Raport metodologiczny, Gdańsk 2010, s. 52,53,59,125

⁵⁾ Badanie lokalnego rynku pracy powiatu gdyńskiego i sopockiego. Raport syntetyczny, R-Stat, Rybnik 2011, s. 55

⁶⁾ Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON 2012, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013, s. 31

⁷⁾ Badanie ogólnopolskie nt. stosowanej formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych, jaką jest przyznawanie środków Funduszu pracy na podjęcie działalności gospodarczej, Gdańsk 2011, s. 15

⁸⁾ A. Brussa, A. Tarnawa (red:), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Warszawa 2011, s. 95

Według danych statystycznych w Gdyni w 2012 roku systemie REGON zarejestrowane były 36 472 podmioty gospodarcze mające swą siedzibę na terenie Gdyni (o 1 272 tj. o 3,6% więcej niż w roku 2011), w tym 25 464 to zakłady osób fizycznych. Największą aktywność gospodarczą gdynianie w dalszym ciągu lokowali w handlu, naprawie pojazdów samochodowych, przemyśle i budownictwie. Na 100 nowopowstałych podmiotów gospodarczych w ciągu 2012 roku miało miejsce 50 likwidacji (w 2011r.-97) . Zauważyć należy, że w Gdyni bardzo małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią 99% wszystkich podmiotów gospodarczych, a 95% to firmy zatrudniające do 9 pracowników.

Mając na względzie atrakcyjność regionu pod względem zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej już od kilku lat województwo pomorskie zalicza się do najbardziej interesujących regionów w skali kraju. Warto przytoczyć, że w przeliczeniu ilości przedsiębiorstw na liczbę mieszkańców wg stanu na koniec 2008 roku Pomorze zajęło czwarte miejsce w kraju ze średnią 108 przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców, która była wyższa od średniej krajowej-wynoszącej 99 przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców. Jednocześnie zauważyć należy, że przeprowadzane przez Centrum Analiz Regionalnych i Lokalnych badania dotyczące atrakcyjności inwestycyjnej regionów 2013 w województwo pomorskim Gdynia obok Gdańska, Słupska i Sopotu należy do najbardziej atrakcyjnych powiatów inwestycyjnych w regionie uzyskując klasę A potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej⁹⁾.

W przekroju terytorialnym najwięcej podmiotów zarejestrowanych było na terenie Trójmiasta (Gdańsk – 25%, Gdynia - 14%).

Poza tym według rankingu przedsiębiorczości w układzie wojewódzkim w 2009 roku, województwo pomorskie zajęło drugie miejsce¹⁰⁾, a według rankingu przeprowadzonego w 2010 roku przez miesięcznik Forbes na najbardziej atrakcyjne duże miasto dla biznesu, Gdynia zajęła pierwsze miejsce. Udział sektora prywatnego, tj. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą z Gdyni i Sopotu w porównaniu, do całego województwa pomorskiego utrzymuje się od 2008 roku powyżej 15%. Ciągły wzrost liczby mikro przedsiębiorstw w omawianym okresie nadaje całej gospodarce cech właściwych dla małego biznesu, takich jak: łatwiejsza adaptacja do zmieniających się warunków rynkowych, w tym zmian postaw konsumpcyjnych; szybsze reakcje na zmiany popytu; większa zdolność do przeprowadzania stosunkowo szybko zmian struktury produkcji¹¹⁾. Cechy te niewątpliwie ułatwiają funkcjonowanie małych podmiotów w trudnych warunkach gospodarczych i dlatego w okresie złej koniunktury przyjmują one rolę bufora gospodarki. Rozwój małej przedsiębiorczości stanowić powinien priorytet dla polityki wsparcia gospodarki regionu, bowiem to ona niewątpliwie ma wpływ na rozwój powiatów oraz całego regionu pomorskiego, szczególnie w okresie spowolnienia gospodarczego i słabszej koniunktury na rynku.

Gdynia niemal od zarania była nowoczesnym ośrodkiem portowym, przemysłu stocznioowego, usług i handlu. Mijające dziesięciolecia, przemiany polityczne, ekonomiczne i gospodarcze ukształtowały obecny przemysłowo-usługowo-handlowy charakter miasta oraz skryształizowały dalsze kierunki jego rozwoju. Do najważniejszych i najprężniej rozwijających się gałęzi gdyńskiej gospodarki, oprócz dźwigającego się po chwilowym kryzysie przemysłu stocznioowego, należą szeroko pojęte usługi i handel. Zakres obu branż jest wyjątkowo rozległy.

Od usług na prowadzenie badań związanych z najbardziej zaawansowaną biotechnologią, wykonawstwem pomiarów satelitarnych przestrzeni kosmicznej i najnowocześniejszą techniką informatyczną, poprzez usługi marketingowe, księgowe, reklamowe, ubezpieczeniowe, budowlane, stolarskie do medycznych, kosmetycznych, fryzjerskich, sprzątających i dziesiątków innych.

Na wszystkie te usługi, dzięki doskonałemu położeniu miasta w ramach dużej aglomeracji trójmiejskiej, a także dzięki przychylnej polityce lokalnych władz i ogólnie sprzyjającej atmosferze

⁹⁾ H.Godlewska – Majkowska, A. Komor, P. Zarębski, M. Typa, Atrakcyjność inwestycyjna regionów 2013. Województwo pomorskie, Centrum Analiz Regionalnych i Lokalnych, Warszawa X.2012, s. 9.

¹⁰⁾ Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Warszawa 2011, s. 79.

¹¹⁾ Charakterystyka przedsiębiorstw w województwie pomorskim korzystających z Funduszy Europejskich na inwestycje w latach 2004-2009; Raport przygotowany przez Mentor Research International Poznań Sp. z o.o. na zlecenie Agencji Rozwoju Pomorza S.A, Gdańsk 2010, s 8.

miasta-istnieje tak duży popyt, iż corocznie powstają kolejne firmy, aby uzupełniać tworzące się kolejne nisze gospodarcze. Te same argumenty dotyczą handlu, który swym zasięgiem obejmuje nie tylko Trójmiasto, lecz sięga znacznie, znacznie dalej.

Podsumowanie

Okres obowiązywania Programu stanowić będzie dla podmiotów związanych z rynkiem pracy często złożone i nieprzewidywalne wyzwania. Oprócz zmagania z odłożonymi w czasie skutkami kryzysu gospodarczego i jego oddziaływania na realną gospodarkę będą musiały zmierzyć się z zachodzącymi procesami demograficznymi, których wpływ na rynek pracy w najbliższych latach będzie niewątpliwie się zwiększał. Innym, bardzo ważnym aspektem jest dopasowanie poziomu kształcenia do potrzeb rynku pracy i to w kontekście nie tylko osób młodych wchodzących na rynek pracy, ale również osób w wieku produkcyjnym, bezrobotnych, wchodzących w fazę długotrwałego bezrobocia, którzy bezwzględnie wymagają przekwalifikowania, aby powrócić na rynek pracy. Niedopasowanie struktury podaży pracy i popytu na pracę w przekroju zasobów i umiejętności stanowi jedno z ważniejszych wyzwań polityk rynku pracy.

Pomimo pozytywnego obrazu potencjału przedsiębiorczego mieszkańców Gdyni przedstawiona diagnoza lokalnego rynku pracy uwiarygodniła dość istotny problem, jakim jest rosnąca ilość osób bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Można pokusić się o stwierdzenie, że jest to właśnie wynik odłożonych w czasie skutków kryzysu gospodarczego. Sytuacja ta stawia przed instytucjami rynku pracy i lokalnymi partnerami podjęcia koniecznych działań w tym zakresie.

Nadal niezadowolający jest poziom zatrudnienia kobiet. Różnorodność przyczyn tego zjawiska jest, w kontekście podniesionego wieku emerytalnego wielopodmiotowym wyzwaniem, gdzie aktorzy lokalnego rynku pracy będą musieli podejmować kompleksowe działania zmierzające do zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet.

Zarysowane powyżej wyzwania lokalnego rynku pracy stanowić będą podstawę do określania właściwych kierunków i celów działania z uwzględnieniem stałego podnoszenia jakości świadczonych usług przez instytucje rynku pracy.

5. Analiza SWOT

Analiza SWOT stanowi uzupełnienie przedstawionej w poprzednich punktach charakterystyki powiatu gdyńskiego. Szczególnym względem analizy objęto ukazanie stanu lokalnego rynku pracy a także działanie Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni.

Tabela 1. Analiza SWOT

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
- korzystne położenie geograficzne powiatu, - bardzo dobra infrastruktura komunikacyjna, - niższy niż w województwie i kraju poziom stopy bezrobocia, - stworzenie miejsc przyjaznych rozwojowi i innowacyjności firm, - wzrost liczby podmiotów gospodarczych, - dobre warunki dla rozwoju msp, - pozytywne nastawienie mieszkańców do tworzenia własnych firm, - skuteczna realizacja programów rynku pracy, - wzrost świadomości osób dorosłych do podnoszenia kwalifikacji, - partnerstwo instytucji związanych z problematyką rynku pracy,	- wzrastająca liczba osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy – głównie w małych firmach, - niedostosowanie kwalifikacyjno – zawodowe lokalnych zasobów pracy, - bierność zawodowa osób nieaktywnych zawodowo powyżej 2 lat, - mała atrakcyjność pracy (niskie wynagrodzenia) jako źródła dochodu wobec źródeł alternatywnych, - brak szczegółowych analiz na temat lokalnego rynku pracy, - brak spójności pomiędzy wymogami rynku pracy a systemem edukacji, - niska mobilność zawodowa i przestrzenna mieszkańców powiatu, - słaba dostępność do instrumentów rynku pracy dla osób nie będących w

- systematyczne doskonalenie standardów rynku pracy, - bezpośredni kontakt PUP z pracodawcami, - gotowość kadry PUP do podnoszenia kwalifikacji	szczegółnej sytuacji na rynku pracy.
SZANSE	ZAGROŻENIA
- zwiększenie ilości działań na rzecz poprawy sytuacji osób długotrwale bezrobotnych, młodzieży i kobiet na rynku pracy, - dalszy rozwój partnerstwa lokalnego, - zwiększenie oddziaływania władz lokalnych na problem bezrobocia, - wykorzystanie potencjału ekonomii społecznej, - możliwość pozyskania funduszy pozakrajowych, zwłaszcza z funduszy europejskich, - wzrost liczby firm o potencjale innowacyjnym, - wzrost ilości podmiotów i rozwój sektora msp, - duża aktywność mieszkańców w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej - rozwijający się sektor usługowy generujący nowe miejsca pracy, - wzrost współpracy krajów nadbałtyckich w zakresie mobilności przestrzennej i zawodowej, - nowe przepisy dot. modernizacji kształcenia zawodowego z uwzględnieniem potrzeb lokalnego rynku pracy, - zwiększenie dostępności do usług rynku pracy poprzez zindywidualizowane podejście do klienta. - wysoki poziom kształcenia szkół zawodowych	- utrzymująca się niekorzystna koniunktura gospodarcza, - możliwość upadłości istniejących firm, - ograniczenie środków unijnych, - wzrost kosztów pracy, - pasywna postawa pracodawców wobec zwiększania zatrudnienia, - niekorzystne prognozy demograficzne (proces starzenia się ludności), - niewystarczające środki finansowe na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, - niedoskonałość i niestabilność przepisów dotyczących bezrobocia, - ukryte bezrobocie, „szara strefa”, - słaba korelacji edukacji z rynkiem pracy, - niedoinwestowanie małych i średnich przedsiębiorstw, - ograniczenie możliwości kierowania wsparcia do wyznaczonych grup docelowych traktowanych priorytetowo w ogłaszanych konkursach, projektach i programach.

Źródło: opracowanie własne.

Skuteczne przeciwdziałanie bezrobociu będzie możliwe w wyniku wykorzystania szans określonych w analizie SWOT.

Wychodząc z analizy istniejącego rynku pracy oraz dokonanej analizy SWOT jako podstawowe problemy przeciwdziałania bezrobociu w najbliższych latach postrzega się:

- zwiększenie szans na zatrudnienia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy,
- przygotowanie bezrobotnych do podejmowania pracy w nowych zawodach,
- poprawę jakości obsługi bezrobotnych.

Problemy te znajdą swoje rozwiązanie w realizacji niniejszego programu, który obejmuje cele i zadania na najbliższe lata.

CEL PROGRAMU

**Wzrost zatrudnienia i utrzymanie aktywności zawodowej
klientów PUP Gdynia**

PRIORYTETY

1. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, osób zagrożonych bezrobociem oraz poszukujących pracy.
2. Tworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój i promocja przedsiębiorczości.
3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie.
4. Indywidualizacja usług rynku pracy.
5. Rozwój potencjału instytucjonalnego Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni.
6. Prowadzenie bieżącej analizy bezrobocia i rynku pracy.

1. Charakterystyka priorytetów i przypisanych im działań

1.1 PRIORYTET 1

Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, zagrożonych bezrobociem oraz poszukujących pracy.

Na lokalnym rynku pracy podstawową charakterystyką jakościową zasobów pracy stała się wiedza, kwalifikacje, poziom wykształcenia i umiejętności zawodowe, jako jedne z najważniejszych czynników określających zdolność do zatrudnienia. Niska aktywność zawodowa osób bezrobotnych i biernych zawodowo w szczególności młodzieży, kobiet, osób niepełnosprawnych oraz starszych stanowi poważny problem społeczno – ekonomiczny. Konieczne są skoordynowane i kompleksowe działania, które sprzyjać będą zarówno pobudzeniu lokalnego

dialogu na rzecz wzrostu zatrudnienia, jak i integracji społecznej i zawodowej osób pozostających bez pracy, a także podniesieniu efektywności zatrudnieniowej.

Działania:

- przygotowanie Indywidualnych Planów Działania w celu doprowadzenia do podjęcia zatrudnienia,
- organizowanie szkoleń (grupowych, indywidualnych), które umożliwią zaktualizowanie, poszerzenie lub zmianę dotychczasowych umiejętności i kwalifikacji tak, by były one zgodne ze strukturą popytu na pracę,
- pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, w tym: warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, klub pracy, informacja zawodowa, szkolenia w zakresie umiejętności poszukiwania pracy,
- stworzenie możliwości zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych i aktualizowania dotychczasowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych poprzez organizowanie staży i kierowanie na przygotowanie zawodowe dorosłych,
- przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dzięki którym stworzona zostanie konstruktywna alternatywa wobec braku zatrudnienia,
- tworzenie warunków powrotu do aktywności zawodowej i samodzielności społecznej poprzez kierowanie na prace społecznie użyteczne,
- tworzenie nowych miejsc zatrudnienia, poprzez organizowanie prac interwencyjnych, wyposażenie i doposażenie stanowisk pracy,
- udzielanie kompleksowego i pełnego wsparcia w ramach projektów i programów współfinansowanych ze środków krajowych i Unii Europejskiej,
- wsparcie infrastrukturalne i finansowe podmiotów ekonomii społecznej,
- opracowanie i rozpowszechnianie informacji o ofertach pracy, możliwości udziału w szkoleniach i stażu oraz innych oferowanych usługach i instrumentach aktywizacji zawodowej,
- współpraca z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej oraz z innymi instytucjami działającymi na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- upowszechnianie informacji o ofertach związanych ze zdobywaniem kwalifikacji zawodowych.

Wskaźniki realizacji projektu:

1. Liczba osób, objętych wsparciem.
2. Liczba zatrudnionych lub samozatrudnionych po uzyskaniu wsparcia.
3. Liczba osób, które otrzymały wsparcie w postaci środków na założenie spółdzielni socjalnej.
4. Liczba osób zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych i innych formach przedsiębiorstw społecznych.
5. Ilość pozyskanych środków z Unii Europejskiej.

1.2 PRIORYTET 2

Tworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój i promocja przedsiębiorczości.

Rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionów. Wsparcie realizowane w ramach priorytetu będzie kierowane do osób fizycznych, które mają zamiar rozpocząć własną działalność gospodarczą i będzie obejmowało pomoc finansową, a także wsparcie merytoryczne - doradztwo zarówno w momencie zakładania firmy, jak również w początkowym okresie jej funkcjonowania - celem zapewnienia trwałości i ciągłości realizowanych przedsięwzięć. Konieczne jest również podejmowanie działań na rzecz budowania i wspierania postaw przedsiębiorczych i kreatywnych, obejmujące m.in. dostarczanie wiedzy na temat funkcjonowania małych firm, upowszechnianie

dobrych praktyk z zakresu wspierania indywidualnej przedsiębiorczości, a także realizacji kampanii promocyjno-informacyjnych.

Działania:

- organizacja szkoleń i doradztwa dotyczącego zakładania własnej działalności gospodarczej,
- wsparcie na rzecz samozatrudnienia poprzez przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- wsparcie finansowe przedsiębiorców i instytucji zatrudniających osoby bezrobotne (prace interwencyjne, roboty publiczne, wyposażenie i doposażenie stanowisk pracy),
- promocja i wspieranie samozatrudnienia poprzez realizację projektów i programów współfinansowanych ze środków krajowych i Unii Europejskiej,
- zwiększenie liczby działań animujących inicjatywy w obszarze ekonomii społecznej oraz kompleksowe wsparcie osób zamierzających założyć spółdzielnię socjalną,
- upowszechnianie informacji o instrumentach i usługach świadczonych przez Urząd Pracy w zakresie rozwoju przedsiębiorczości.

Wskaźniki realizacji projektu:

1. Liczba osób bezrobotnych, które otrzymały wsparcie w postaci środków na założenie własnej firmy.
2. Liczba osób bezrobotnych skierowanych na nowo utworzone miejsca pracy.
3. Liczba nowo powstałych miejsc pracy, których wyposażenie zostało dofinansowane.
4. Liczba nowo powstałych przedsiębiorstw w obszarze ekonomii społecznej.
5. Liczba osób zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych i innych formach przedsiębiorstw społecznych.
6. Liczba opracowanych i opublikowanych informacji na temat przedsiębiorczości.
7. Liczba osób które otrzymały wsparcie w ramach realizowanych projektów.

1.3 PRIORYTET 3

Upowszechnienie uczenia się przez całe życie.

Zmiany zachodzące w globalnej gospodarce rynkowej, podyktowane dzisiejszym tempem rozwoju technologicznego, skutkują stale postępującym wzrostem poziomu wymagań pracodawców wobec pracowników. Rozwój tego zjawiska powoduje, iż szkolne zaplecze informacyjne, zdobywane na każdym etapie kształcenia, okazuje się zbyt ogólne i teoretyczne, a przez to – mało dostosowane od strony praktycznej do miejsc pracy oferowanych przez współczesne przedsiębiorstwa.

Zwiększenie aktywności zawodowej dokonuje się poprzez podniesienie potencjału kwalifikacyjnego w drodze rozwijania edukacji i wzrostu inwestycji w kapitał ludzki. Odnawianiu, poszerzaniu i pogłębianiu kwalifikacji zarówno zawodowych jak i ogólnych służyć powinna aktywność edukacyjna trwająca całe życie.

Z punktu widzenia rynku pracy winno to być dostosowane do przekazywanej wiedzy i umiejętności zawodowych, do jakościowych charakterystyk popytu na pracę.

Działania:

- diagnozowanie potrzeb szkoleniowych,
- organizowanie szkoleń celem uzyskania, uzupełnienia i dopasowania kwalifikacji lub umiejętności zawodowych do wymogów lokalnego rynku pracy,
- dostosowanie kierunków szkoleń grupowych do lokalnego rynku pracy,
- upowszechnianie informacji o dostępnych usługach edukacyjnych,

- promowanie oraz upowszechnianie informacji o możliwościach podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego na lokalnym rynku pracy.

Wskaźniki realizacji projektu:

1. Liczba osób bezrobotnych w szczególności o niskich kwalifikacjach biorących udział w szkoleniach przekwalifikujących dopasowanych do wymogów rynku pracy.
2. Liczba osób, które wzięły udział w diagnozie potrzeb szkoleniowych.
3. Liczba przeprowadzonych szkoleń.
4. Liczba pozyskanych ofert szkoleniowych.

1.4 PRIORYTET 4

Indywidualizacja usług rynku pracy.

Powiatowy Urząd Pracy jest instytucją odpowiedzialną za obsługę bezrobotnych. Oprócz pełnienia podstawowej funkcji rejestracyjnej, głównym założeniem jest oferowanie usług, które umożliwią podtrzymanie aktywności zawodowej i aktywizację osób pozostających bez pracy. Zmiany zachodzące na rynku pracy wymuszają konieczność coraz bardziej zindywidualizowanego i elastycznego podejścia do osób i instytucji korzystających z pomocy urzędów pracy. Podejmowane i realizowane działania powinny cechować się wysoką efektywnością i jakością usług oferowanych klientom indywidualnym i zinstytucjonalizowanym.

Działania:

- profesjonalizacja i doskonalenie poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy poprzez poprawę ich jakości, dostępności, kompleksowości, adekwatności i efektywności,
- prowadzenie motywacyjnego poradnictwa zawodowego zorientowanego na rozwój zasobów ludzkich,
- integracja działań poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy w aspekcie merytorycznym, metodycznym i organizacyjnym,
- współpraca z partnerami funkcjonującymi na rynku pracy, w tym z organizacjami pozarządowymi, celem wzajemnej promocji usług, wymiany doświadczeń, informacji i wsparcia w podejmowanych działaniach,
- prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- organizowanie giełd pracy jako form zwiększających możliwości uzyskania zatrudnienia,
- promowanie mobilności zawodowej i przestrzennej.

Wskaźniki realizacji projektu:

1. Liczba pozyskanych ofert pracy.
2. Liczba efektywnych skierowań do pracy.
3. Liczba zorganizowanych giełd pracy.
4. Liczba osób podejmujących pracę.
5. Liczba dofinansowanych stanowisk pośredników pracy i doradców zawodowych.

1.5 PRIORYTET 5

Rozwój potencjału instytucjonalnego Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni.

Dynamiczne zmiany na rynku pracy wymagają wzmocnienia potencjału kadry Urzędu. Doskonalenie kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia ma fundamentalne znaczenie dla zapewnienia wysokiej jakości świadczonych usług klientom. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni, aby skutecznie reagować na dokonujące się zmiany na rynku pracy powinni na bieżąco podnosić i uzupełniać wiedzę, kwalifikacje i umiejętności przydatne do realizacji przypisanych zadań.

Konieczność podnoszenia kwalifikacji pracowników instytucji rynku pracy podyktowana jest stałym rozwojem informatyczno-technicznym, ciągłym poszerzaniem zakresu zadań Urzędu, a także zwiększającą się liczbą interesantów spoza granic kraju. Rozwój potencjału kadrowego PUP w Gdyni zapewniony zostanie poprzez udział pracowników w kształceniu formalnym (np. studia podyplomowe) i pozaformalnym (kursy, szkolenia).

Działania:

- wielowymiarowy i ciągły rozwój zawodowy pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni poprzez organizację szkoleń oraz korzystanie z profesjonalnego doradztwa dla kadr merytorycznych, w tym z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego,
- wyposażenie i doposażenie stanowisk pracy w narzędzia i technologie adekwatne do współczesnych wymogów.

Wskaźniki realizacji projektu:

1. Liczba pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, którzy ukończyli formy wsparcia np.; szkolenie, studia podyplomowe, specjalistyczne kursy.
2. Liczba zakupionego sprzętu, narzędzi niezbędnych do realizacji zadań.

1.6 PRIORYTET 6

Prowadzenie bieżącej analizy bezrobocia i rynku pracy.

Skuteczna interwencja na rynku pracy jest możliwa dzięki właściwemu zdiagnozowaniu obecnego rynku pracy. Powiatowy Urząd Pracy poprzez gromadzenie i analizę istotnych informacji dotyczących struktury bezrobocia i badania trendów dotyczących zatrudnienia diagnozuje sytuację na lokalnym rynku pracy. Bieżące monitorowanie sytuacji na rynku pracy służyć będzie przewidywaniu zmian i podejmowaniu odpowiednich działań.

Działania:

- prowadzenie i upowszechnianie badań i analiz bezrobocia i sytuacji na lokalnym rynku pracy, w tym przede wszystkim w oparciu o dane statystyczne generowane z Systemu Informatycznego SYRIUSZ,
- prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- badanie zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb szkoleniowych,
- opracowanie analizy i struktury bezrobocia oraz sprawozdania z działalności urzędu.

Wskaźniki realizacji projektu:

1. Liczba zrealizowanych projektów analityczno-badawczych.
2. Liczba przeprowadzonych badań.

Rozdział III Monitoring programu

Podmiotem odpowiedzialnym za realizację zadań związanych z wdrażaniem Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2014-2020 jest Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni.

Monitoring Programu prowadzony będzie w oparciu o wypracowane w Powiatowym Urzędzie Pracy standardy i procedury dotyczące sprawozdawczości z realizowanych zadań. Dane statystyczne ilościowe i jakościowe będą przygotowywane przez pracowników merytorycznie odpowiedzialnych za realizację poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy lub innych zadań przypisanych zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego i regulacjami obowiązującymi wewnątrz instytucji. Na podstawie zebranych danych prowadzone będą analizy lokalnego rynku pracy, które mogą przyczynić się do reagowania na zmieniającą się sytuację i strukturę bezrobocia, a tym samym na aktualizację zapisów Programu.

Skuteczność Programu uzależniona jest również od zaangażowania partnerów lokalnych, stąd bardzo ważna jest konsolidacja działań wszystkich instytucji funkcjonujących na terenie Miasta w celu wspólnego rozwiązywania problemów lokalnego bezrobocia, w tym instytucji samorządowych, szkół, pracodawców, Instytucji Otoczenia Biznesu, lokalnych organizacji pozarządowych, czy też agencji zatrudnienia. Działania Urzędu Pracy w zakresie realizacji Programu koncentrować się będą również na marketingu i promowaniu świadczonych usług, na zachęcaniu, przyciąganiu i motywowaniu osób bezrobotnych, również pracodawców, do korzystania z oferowanych przez Urząd usług i form wsparcia oraz na kształtowaniu pozytywnego wizerunku Urzędu jako instytucji nowoczesnej, otwartej na Klienta, przyjaznej i budzącej zaufanie.

Bardzo ważną rolę w procesie wdrażania Programu będą odgrywały badania ewaluacyjne, których wyniki, wraz z ewentualnymi rekomendacjami, będą przedstawione w raportach z ewaluacji Programu. Będą one dotyczyć zarówno sprawności systemu wdrażania Programu, jak też wpływu jego realizacji na rozwój regionu i osiągnięcie założonych celów.