



# **ANALIZA POTRZEB LOKALNEGO RYNKU PRACY**

## **WRAZ Z IDENTYFIKACJĄ JEGO GŁÓWNYCH PROBLEMÓW**

Styczeń 2017

## Spis treści

### WSTĘP

#### I. METODOLOGIA BADANIA

1. Cele badania.....4
2. Zakres podmiotowy.....4
3. Demografia.....4

#### II. BEZROBOCIE REJESTROWANE NA LOKALNYM RYNKU PRACY W LATACH 2014-2016.

1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia.....5
2. Struktura osób bezrobotnych wg poszczególnych kategorii.7
3. Charakterystyka osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz określenie ich barier na rynku pracy:
  - 3.1.Charakterystyka osób bezrobotnych do 30 roku życia.....12
  - 3.2.Charakterystyka osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia.....15
  - 3.3.Charakterystyka osób bezrobotnych długotrwale bezrobotnych.....20
  - 3.4.Charakterystyka osób bezrobotnych niepełnosprawnych.....24
  - 3.5. Charakterystyka osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.....26
4. Charakterystyka osób bezrobotnych w wieku 30-50 lat.....27
5. Charakterystyka osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy.....30
6. Bariery osób bezrobotnych.....33

#### III. WPŁYW ZAPOTRZEBOWANIA RYNKU PRACY NA STRUKTURĘ ZAWODOWĄ OSÓB BEZROBOTNYCH

1. Napływ/ odpływ ofert pracy w PUP Gdynia w latach 2013-2015.....34
2. Analiza wyników zawodów deficytowych i nadwyżkowych na podstawie Barometru zawodów z 2016 i 2017 roku miasto Gdynia i miasto Sopot.....37

#### IV. FINANSOWE FORMY WSPARCIA DLA BEZROBOTNYCH

1. Szkolenia i bony szkoleniowe.....40
2. Staż.....43
3. Prace interwencyjne.....44
4. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.....45
5. Wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy.....46
6. Prace społecznie użyteczne.....46

#### V. PODSUMOWANIE

## W S T Ę P

Problematyka związana ze zjawiskiem bezrobocia jest bardzo złożona. Wymaga nie tylko doskonałej znajomości otoczenia rynku pracy, ale przede wszystkim regularnej analizy jego obszarów. Rynek pracy podlega ciągłym, nieustannym przemianom strukturalnym. Dlatego też bardzo istotne jest, aby podejmowane działania aktywizacji zawodowej bezrobotnych nie były chaotyczne i przypadkowe, lecz wynikały wprost z obserwacji zmieniających się tendencji na jego obszarze.

Stopa bezrobocia to jeden z kluczowych parametrów określających pozycję pracownika na rynku pracy. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni w 2016 roku odnotowano rekordowo niski jego poziom. Nastąpiło wzmocnienie pozycji pracowników. Dynamicznie zmieniająca się sytuacja spowodowała trudności pracodawców ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Dlatego też relacje pracodawców z osobami, które zatrudniają muszą stać się wyższe jakościowo. Ważne staje się nie tylko to, co pracownik zaproponuje firmie, ale również co firma może zaproponować pracownikowi.

Przestrzeń do podejmowania działań na rzecz jeszcze większego spadku stopy bezrobocia jest nadal ogromna. Dlatego celem opracowania jest dokonanie analizy i charakterystyki problemów lokalnego rynku pracy w 2016 roku na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni. Przedstawione informacje o wielkości i strukturze bezrobocia występującego w Gdyni i Sopocie pozwalają zidentyfikować procesy zachodzące na lokalnym rynku pracy. W analizie uwzględnio pełną prezentację poszczególnych grup bezrobotnych, ich problemy i bariery jakie napotykają na drodze do zatrudnienia.

Opracowanie zostanie wykorzystane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni przy konstruowaniu działań mających na celu zwiększenie poziomu dostosowania oferowanych usług do zmieniających się warunków na lokalnym rynku pracy.

W analizie wykorzystano dane z miesięcznych, kwartalnych, półrocznych i rocznych sprawozdań o rynku pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni.

# **I. METODOLOGIA BADANIA**

## **1. Cele badania**

Zasadniczym celem analizy jest ocena rynku pracy Gdyni oraz Sopotu uszczegółowiona o diagnozę przyczyn bezrobocia z perspektywy poszczególnych grup osób zarejestrowanych w PUP w Gdyni. Analiza definiuje obszary wymagające interwencji i weryfikuje celowość stosowania przez PUP Gdynia konkretnych usług i instrumentów w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy. Wyłania grupę docelową, która powinna zostać objęta wybraną formą wsparcia, a także jej efektywność wśród osób korzystających z usług PUP w Gdyni.

Podstawę niniejszej analizy stanowią statystyki prowadzone przez PUP Gdynia, dotyczące poszczególnych grup bezrobotnych, tj. bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Uwzględniono także informacje dotyczące kierowanego do nich wsparcia.

## **2. Zakres podmiotowy**

Badaniem objęte zostały osoby zamieszkałe w Gdyni i Sopocie zarejestrowane w PUP Gdynia. Szczegółowa charakterystyka bezrobocia uwzględnia podział osób bezrobotnych na poszczególne grupy z uwzględnieniem ich szczególnej sytuacji na rynku pracy.

## **3. Demografia**

Wg GUS na koniec grudnia 2015 roku Gdynia liczyła 247 478 mieszkańców, w tym: 130 353 kobiety, które stanowiły 52,67% populacji miasta. Na koniec grudnia 2015 roku w Gdyni było 149 112 osób w wieku produkcyjnym, z czego kobiety stanowiły 48,04% (71 627 kobiet). Natomiast w wieku od 18 do 30 lat było 33545 mieszkańców Gdyni, z czego kobiety stanowiły 50,04% (16 785 kobiety), osób w przedziale wiekowym 50-74 lata było 78 012, z czego kobiety stanowiły 54,43% (42 462 kobiety).

Natomiast w Sopocie na koniec grudnia 2015 roku zamieszkiwało 37231 osób, w tym: 19 969 kobiet, stanowiących, podobnie jak w Gdyni 53,64% ogółu.

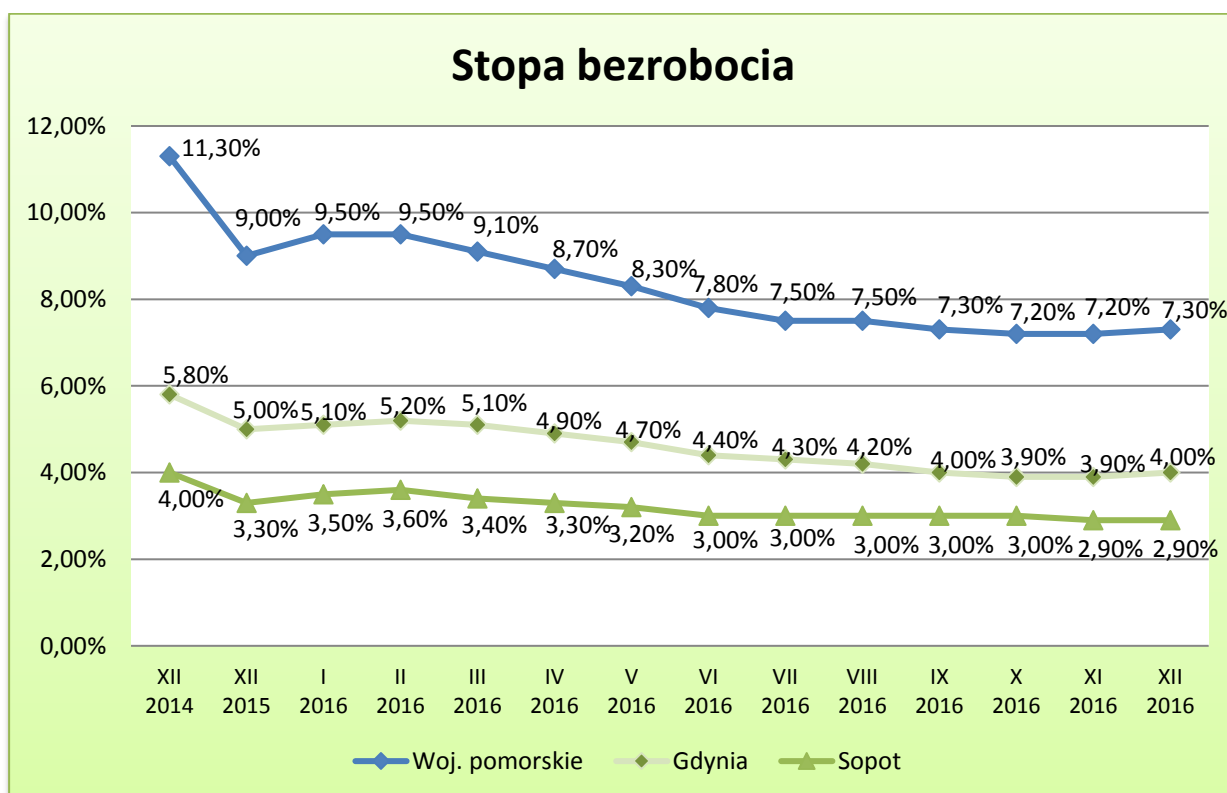
W wieku produkcyjnym na koniec grudnia 2015 roku było 21 904 osób, z czego kobiety stanowiły 47,71% (10 450 kobiet). W wieku 18-30 lat było 5 012 mieszkańców Sopotu, w tym: kobiet w liczbie 2 470, co stanowi 49,28%. Osób powyżej 50 i do 74 roku życia było 12782, z czego kobiety stanowiły 55,53% (7 098 kobiet).

## II. BEZROBOCIE REJESTROWANE NA LOKALNYM RYNKU PRACY W LATACH 2014-2016

### 1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia

Stopa bezrobocia na koniec 2016 roku wynosiła dla Gdyni 4,0%, dla Sopotu 2,9% (województwo 7,3% i kraj – 8,3%,). W grudniu 2015 roku, natomiast dla Gdyni wynosiła 5,0%, dla Sopotu 3,3% (województwo 9,0% i kraj 9,8%,). Porównując powyższe dane z wynikami za 2014 rok należy zauważyć wyraźny spadek stopy bezrobocia.

Wykres 1. Stopa bezrobocia



W PUP Gdynia, obsługującym mieszkańców Gdyni i Sopotu wg stanu na 31.12.2016 roku zarejestrowanych było 4725 bezrobotnych i 74 poszukujących pracy tj. łącznie 4799 osób. W porównaniu do stanu z 31.12.2015 roku liczba zarejestrowanych spadła o 1060 bezrobotnych (18,3%) i 15 osób poszukujących pracy (16,8%).

Przeplwy osób bezrobotnych w okresie ostatnich trzech lat kształtowały się następująco:

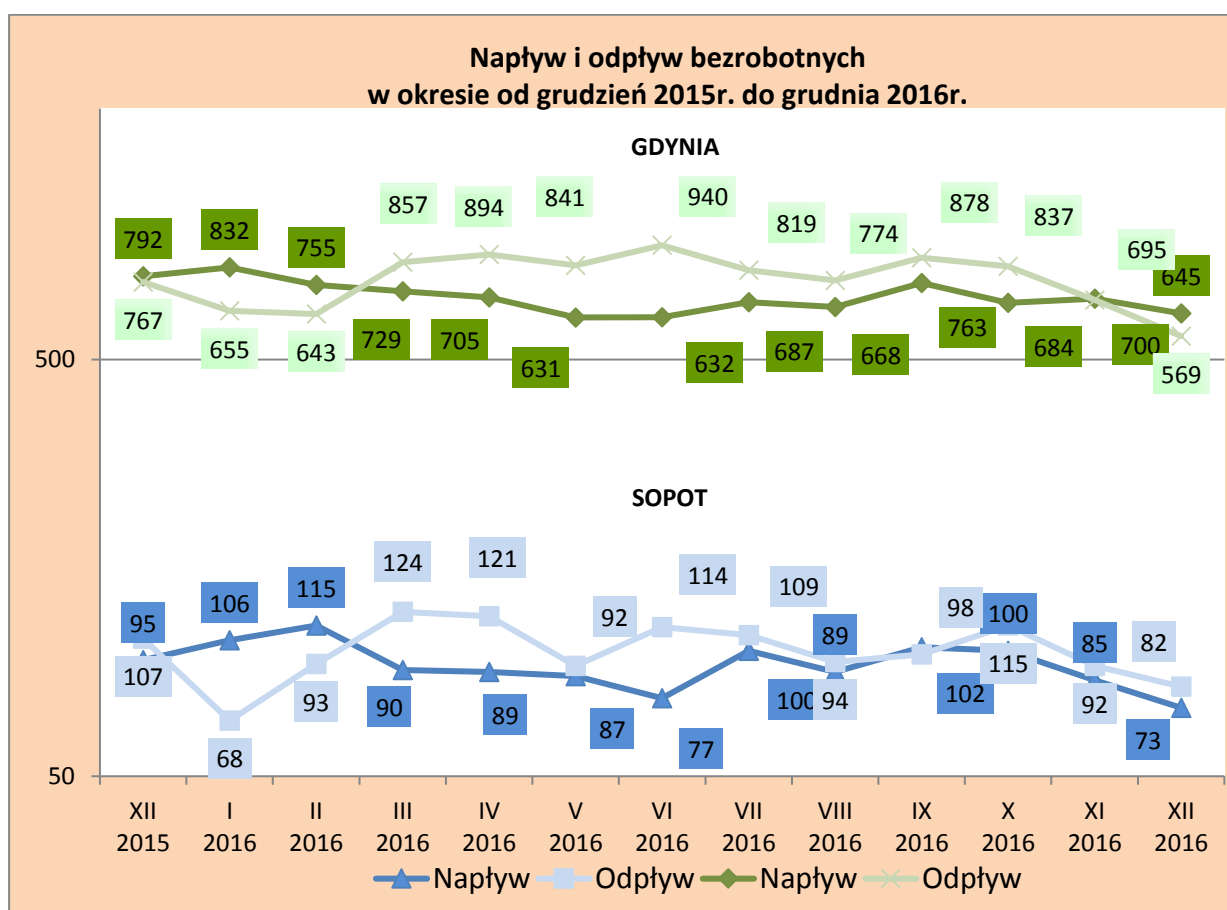
- w 2016 roku zarejestrowało się **9544** bezrobotnych (o 1054mniej niż w 2015 roku i 1933 mniej niż w 2014 roku). Skreślono z rejestru bezrobotnych **10 604** osób (o 986 mniej niż w roku poprzednim, a o 1579 mniej niż 2 lata wcześniej). Wśród skreślonych z

rejestr, 55% (tj. 5127 osób) skreślono z powodu podjęcia pracy, a 33% (tj. 3112 osób) z powodu niestawiennictwa.

- w 2015 roku zarejestrowało się **10 598** bezrobotnych (o 879 mniej niż w 2014 roku i 2069 mniej niż w 2013 roku). Skreślono z rejestru bezrobotnych **11 590** osób (o 593 mniej niż w roku poprzednim, a o 1050 mniej niż 2 lata wcześniej). Wśród skreślonych z rejestru, 53% (tj. 5647 osób) skreślono z powodu podjęcia pracy, a 31% (tj. 3568 osób) z powodu niestawiennictwa.

- w 2014 roku zarejestrowało się **11 477** bezrobotnych (o 1190 mniej niż w 2013 roku i 1615 mniej niż w 2012 roku), w tym **2224** tj. 19,4% z prawem do zasiłku dla bezrobotnych. Skreślono z rejestru bezrobotnych **12 183** osoby (o 457 mniej niż w roku poprzednim, a o 219 więcej niż 2 lata wcześniej). Wśród skreślonych z rejestru 38% (tj. 4662 osoby) skreślono z powodu podjęcia pracy a 37% (tj. 4568 osób) z powodu niestawiennictwa.

**Wykres 2. Napływ i odpływ osób bezrobotnych**



Jedną z przyczyn spadku liczby bezrobotnych w 2016 roku w porównaniu do roku ubiegłego było ożywienie gospodarcze, co znalazło wyraz w wyższej dynamice wzrostu PKB. Poprawa sytuacji gospodarczej wpłynęła na wzrost liczby ofert pracy w skali roku.

## 2. Struktura osób bezrobotnych wg poszczególnych kategorii.

Cechą charakterystyczną gdyńskiego i sopockiego rynku pracy jest znaczny udział procentowy kobiet wśród ogółu bezrobotnych, który na koniec 2016 roku wynosił 59,45%. Wskaźnik ten nieznacznie wzrósł w porównaniu z rokiem 2015, kiedy wynosił 57,16%. Związane jest to głównie z biologiczną rolą kobiet, jaką odgrywają w społeczeństwie i związaną z tym ochroną, która stanowi dla potencjalnych pracodawców dodatkowe obciążenia finansowe oraz organizacyjne.

**Tabela 1. Udział kobiet wśród osób bezrobotnych**

	<b>Stan na 31.12.2014</b>	<b>Stan na 31.12.2015</b>	<b>Stan na 31.12.2016</b>
<b>Ilość kobiet z zarejestrowanych w PUP</b>	3827	3307	2809
<b>Ilość mężczyzn zarejestrowanych w PUP</b>	2950	2478	1916
<b>udział procentowy kobiet wśród bezrobotnych</b>	56,47%	57,16%	59,45%

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.

Obserwując rozkład wieku osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni na przestrzeni lat 2014 – 2016 zauważyć można, że najwięcej osób bezrobotnych znajdowało się w przedziale wiekowym 25 – 34 lata. W grudniu 2016 roku stanowili oni 26,4% ogółu bezrobotnych.

**Tabela 2. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia wg wieku**

<b>Wiek</b>	<b>Stan na 31.12.2014</b>	<b>Stan na 31.12.2015</b>	<b>Stan na 31.12.2016</b>
18-24	593	450	336
25-34	1830	1544	1249
35-44	1687	1478	1234
45-54	1308	1092	911
55-59	943	805	600
powyżej 60	416	416	395
<b>Ogółem</b>	<b>6777</b>	<b>5785</b>	<b>4725</b>

W porównaniu z rokiem 2014 udział osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej spadł o 32%. Bardzo wyraźnie spadła też liczba osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 18-24 lata (w stosunku do 2014r. spadek o 43%). Spadek populacji w obu grupach wiekowych może wynikać z kierowania do nich licznych form wsparcia. Jednak stały i wysoki ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wskazuje na ciągłą potrzebę wzmocnienia ich w aktywności zawodowej.

Tuż za osobami młodymi - wg wiekowej struktury osób bezrobotnych na drugim miejscu znajdowały się osoby bezrobotne w przedziałach wiekowych 35-44 (26% ogółu bezrobotnych) i 45-54lata. (19% ogółu bezrobotnych). 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 31-50 lat była defaworyzowana w dostępie do środków publicznych przewidzianych na aktywizację zawodową.

W grupach 35-44 i 55-59 lat zaobserwowano spadek ich liczebności, jednak nie był on tak znaczący jak w grupie osób młodych. Najmniejszy spadek liczebności tj. o 5% w stosunku do 2014 roku, zaobserwowano wśród osób powyżej 60 roku życia.

Analizując strukturę bezrobotnych mieszkańców Gdyni i Sopotu według poziomu **wykształcenia** można zauważyć, iż na koniec IV kwartału 2016 roku najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem wyższym. Stanowili oni 29% ogółu osób zarejestrowanych.

**Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia wg wykształcenia**

Wykształcenie/rok	Stan na 31.12.2014	Stan na 31.12.2015	Stan na 31.12.2016	stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Wyższe	1737	1577	1365	29%
Policealne i średnie zawodowe	1627	1387	1126	24%
Średnie ogólnokształcące	847	730	640	13%
Zasadnicze zawodowe	1253	1005	748	16%
Gimnazjalne i poniżej	1313	1086	846	18%

Powyższe dane wskazują wyraźnie, że posiadanie wyższego wykształcenia nie jest gwarantem znalezienia pracy. Nie oznacza to jednak, że dyplom wyższej uczelni jest bezużyteczny. W dalszej perspektywie osoby te dużo lepiej radzą sobie na rynku pracy.

Niejednokrotnie pracodawcy traktują wyższe wykształcenie jako sygnał, że pracownik jest osobą ambitną, o szerokich horyzontach myślowych, posiadają zdolność do szybkiego uczenia się oraz gotowość na nowe wyzwania.



Wysoki udział osób z wyższym wykształceniem, wśród zarejestrowanych wskazuje na konieczność nabycia przez tę grupę, w ramach organizowanych staży oraz szkoleń – doświadczenia zawodowego oraz nowych i adekwatnych do potrzeb rynku pracy kwalifikacji.

Drugą grupę pod względem liczebności stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (24%). Odsetek ten od kilku lat utrzymuje się na stałym poziomie. Młodzi ludzie często bardzo pochopnie podejmują decyzję o kierunku dalszego kształcenia czego wynikiem jest nadwyżka absolwentów o zawodach: technik-ekonomista, technik prac biurowych. Na trzecim miejscu znalazły się osoby, posiadające wykształcenie gimnazjalne i poniżej (18%) oraz zasadnicze zawodowe (16%).

Osoby bez wykształcenia średniego mogą mieć również trudności ze znalezieniem pracy, ponieważ często pracodawcy wymagają kompetencji i kwalifikacji, których kandydaci do pracy nie posiadają. Zmiany technologiczne, postęp techniczny, coraz wyższe standardy usług świadczonych przez firmy produkcyjne, usługowe czy budowlane powodują, że nawet na stanowiska robotnicze poszukiwane są osoby o określonych umiejętnościach. Dlatego też, pomimo zwiększającego się wyraźnie zapotrzebowania na pracowników niedopasowanie kwalifikacji bezrobotnych do wymogów pracodawców utrudnia tej grupie klientów powrót lub wejście na rynek pracy. Reprezentatywne zawody w tej grupie to: ślusarz, robotnik gospodarczy, magazynier, robotnik budowlany, spawacz, monter kadłubów okrętowych, szlifierz metali itp.

Najmniejszą liczbę osób bezrobotnych w jej liczbie ogólnej wg stanu na koniec grudnia 2016 roku stanowiły osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące – 13%.

Mechanizmy rynku pracy podlegają szybkim zmianom. Powstają nowe zawody i profesje, a uczelnie i szkoły nie nadążają ze zmianą programów nauczania i dopasowaniem ich do aktualnych potrzeb pracodawców. W ramach szkolnictwa wyższego i edukacji zawodowej oferowane są kierunki od lat realizowane lub takie, które można wprowadzić do oferty bez konieczności angażowania dużych środków finansowych. Pojawianie się nowych opcji kształcenia często związane jest tylko z nazewnictwem kierunku/specjalności natomiast w ślad za tym nie idą modyfikacje programu nauczania. Posiadanie określonego poziomu wykształcenia przez kandydatów do pracy jest ważne. Przygotowanie teoretyczne powinno być jednak uzupełnione odpowiednimi umiejętnościami praktycznymi i doświadczeniem zawodowym, aby zyskać na znaczeniu. Dlatego poniżej zbadano doświadczenie zawodowe analizowanej populacji na podstawie stażu pracy w latach.

Doświadczenie zawodowe jest szczególnie istotnym kryterium wyboru pracownika. Jego brak jest dużym problemem dla osób wkraczających na rynek pracy. Pracodawcy

są bardzo wymagający i pomimo posiadania przez osobę bezrobotną wymaganego wykształcenia, poszukują osób mających także doświadczenie zawodowe.

**Tabela 4. Liczba bezrobotnych według stażu pracy**

Staż pracy w latach	Stan na 31.12.2014	Stan na 31.12.2015	Stan na 31.12.2016	stosunek % do ogółu zarejestrowanych 2016
Do 1 roku	1245	1106	912	19%
1-5	1273	1130	943	20%
5-10	1074	951	799	17%
10-20	1280	1120	900	19%
20-30	843	675	574	12%
30 i więcej	403	321	214	5%
Bez stażu	659	482	383	8%
Ogółem	<b>6777</b>	<b>5785</b>	<b>4725</b>	<b>100%</b>

W strukturze osób bezrobotnych w końcu grudnia 2016 roku najliczniejsze grupy stanowiły osoby z krótkim stażem pracy tj. od 1 roku do 5 lat (943 osoby), ze stażem poniżej 1 roku (912 osób) oraz ze stażem od 10 do 20 lat (900 osób). Przedsiębiorstwa będące w trudnej sytuacji finansowej często rozpoczynają zwolnienia od osób mniej doświadczonych, z najkrótszym stażem. Brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe stanowi istotną barierę dla osób poszukujących zatrudnienia, dlatego Urząd Pracy wspiera zdobywanie doświadczenia i umiejętności praktycznych poprzez kierowanie osób bezrobotnych do odbycia stażu u pracodawcy.

Najmniej liczne grupy stanowiły osoby ze stażem pracy powyżej 30 lat – 5% oraz bezrobotni bez stażu pracy – 8%. Udział procentowy w każdej z grup utrzymuje się na podobnym poziomie jak w roku poprzednim – różnice nie przekraczają 2 punktów procentowych.

Szczególnie trudna sytuacja dotyczy osób starszych, które utraciły pracę po kilkudziesięciu latach pracy w jednym zakładzie pracy. Osoby te znacznie częściej wybierają dezaktywizację, ponieważ znacznie jest im trudniej znaleźć pracę głównie z powodu nieodpowiednich kwalifikacji zawodowych, mniejszych chęci do zmiany miejsca zamieszkania i/lub do przekwalifikowania się.

Długość czasu pozostawania bez pracy ma dla bezrobotnych szczególne znaczenie, decyduje bowiem nie tylko o ich sytuacji ekonomicznej, ale może mieć także istotny wpływ na morale i społeczną postawę osób poszukujących pracy.

Według stanu na koniec 2016 roku, największą liczbę osób bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez pracy przez okres od 1 do 3 miesięcy – 1038 osoby (22% ogółu osób bezrobotnych).

Wydłużający się okres posiadania statusu osoby bezrobotnej zmniejsza szansę na podjęcie zatrudnienia. Pracodawcy poszukujący pracowników niechętnie przyjmują osoby, które przez dłuższy czas pozostawały bez pracy. Postrzegają takich kandydatów poprzez pryzmat stereotypu osób o zredukowanych kompetencjach zawodowych.

**Tabela 5. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy**

Czas pozostawania bez pracy	Stan na 31.12.2014	Stan na 31.12.2015	Stan na 31.12.2016	stosunek % do ogółu zarejestrowanych 2016
Do 1 m-ca	753	641	582	12%
1-3 m-cy	1400	1186	1038	22%
3-6 m-cy	1069	927	790	17%
6-12 m-cy	1261	1005	796	17%
12-24 m-cy	1214	907	668	14%
Powyżej 24 m-cy	1080	1119	851	18%
Ogółem	<b>6777</b>	<b>5785</b>	<b>4725</b>	<b>100%</b>

Najmniej liczną grupą wciąż są osoby, które bez pracy pozostają krócej niż 1 miesiąc – 582 osoby (12%), co wskazywać może, że osoby te dzięki własnej aktywności oraz szybkim działaniom Urzędu Pracy nie pozostają długo w ewidencji bezrobotnych, lecz podejmują pracę lub korzystają z innych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

### **3. Charakterystyka osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz określenie ich potrzeb i barier na rynku pracy**

Osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, to osoby, które mają znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. Szersze preferencje w dostępie do programów rynku pracy powinny dotyczyć osób:

- bezrobotnych do 30 roku życia,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych,
- bezrobotnych długotrwale,
- bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

**Tabela 6. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowani w PUP Gdynia w latach 2014-2016**

Kategorie bezrobotnych	Lata					
	2014		2015		2016	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Do 30 roku życia	1505	910	1175	724	918	622
Powyżej 50 roku życia	2094	946	1805	839	1474	679
Niepełnosprawni	668	351	573	290	494	267
Długotrwale bezrobotni	3138	1885	2672	1620	2140	1331
Posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	-	-	779	714	742	687

### 3.1. Charakterystyka osób bezrobotnych do 30 roku życia

Bezrobocie wśród osób do 30 roku życia jest jednym z poważniejszych problemów identyfikowanych na rynku pracy. Trudności tej grupy z płynnym przejściem od edukacji do zatrudnienia i jego utrzymaniem potwierdzają statystyki. Na koniec grudnia 2016 roku zarejestrowanych było 918 osób młodych, które nie ukończyły 30 roku życia, co stanowi 19,4% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z rokiem poprzednim nastąpił spadek liczby młodych bezrobotnych o 257 osób to jest o 0,9%. Mimo tendencji spadkowej nadal jest to duża skala problemu.

**Tabela 7. Charakterystyka ogółu osób bezrobotnych do 30 roku życia zamieszkałych na terenie powiatu gdyńskiego i sopockiego**

Wyszczególnienie	koniec grudnia 2014r.		koniec grudnia 2015r.		koniec grudnia 2016r.	
	Liczba osób	[%]	Liczba osób	[%]	Liczba osób	[%]
<b>Ogółem</b>	<b>1505</b>	100%	<b>1175</b>	100%	<b>918</b>	100%
kobiety	910	60,5%	724	61,6%	622	67,8%
mężczyźni	595	39,5%	451	38,4%	196	32,2%

Udział kobiet w grupie osób bezrobotnych do 30 roku życia to 67,8% i był on wyższy od odsetka kobiet w ogóle bezrobotnych o 6,2%. Jest to w dużej mierze związane z rolą macierzyńską, jaką pełnią kobiety w tym okresie swojego życia. Pracodawcy z obawy przed nieefektywną inwestycją w przyszłego pracownika wykazują niechęć do zatrudniania młodych kobiet. Na wyższe bezrobocie wśród kobiet mogą wpływać ich wybory edukacyjne. Nadal kobiety częściej kształcą się na kierunkach humanistycznych, na które jest mniejsze

zapotrzebowanie na rynku pracy w porównaniu z kierunkami technicznymi, które częściej stanowią wybór mężczyzn.

Istotnym elementem analizy sytuacji osób bezrobotnych, które nie ukończyły 30 roku życia, jest przyjrzenie się strukturze ich wykształcenia.

**Tabela 8. Charakterystyka ogółu osób bezrobotnych do 30 roku życia wg poziomu wykształcenia**

Wyszczególnienie	Zarejestrowani bezrobotni do 30 roku życia wg stanu w końcu grudnia 2016r.	
	Liczba osób	[%]
wyższe	298	33%
policealne i średnie zawodowe	172	19%
średnie ogólnokształcące	196	21%
zasadnicze zawodowe	74	8%
gimnazjalne i poniżej	178	19%

Najwięcej osób z omawianej grupy na koniec ostatniego kwartału 2016 roku, posiadało wykształcenie wyższe. Jest to o 4 % więcej niż w ogólnej liczbie bezrobotnych. Świadczy to, że ambicje i chęci młodych do zdobywania wyższego wykształcenia nie korespondują z zapotrzebowaniem rynku pracy na takie kwalifikacje. Dyplom wyższej uczelni nie gwarantuje otrzymania pracy w wyuczonym zawodzie. Składa się na to wiele czynników, wśród których najbardziej znaczącymi są: duże nasycenie rynku absolwentami wyższych uczelni, niska jakość kształcenia i brak wystarczającej ilości zajęć praktycznych oraz brak elastyczności kierunków kształcenia do dostosowania się do potrzeb aktualnego rynku pracy.

Struktura wykształcenia młodych bezrobotnych wskazuje, że dużą grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (196 osób - 21%). Część z nich to studenci wyższych uczelni kształcący się w systemie zaocznym lub wieczorowym, którzy w związku z potrzebą finansowania dalszego kształcenia poszukują pracy.

Wykształcenie średnie zawodowe i policealne posiadały 172 osoby do 30 roku życia (19%). Wyraźnie najmniejszy odsetek 8% (74 osoby) stanowiły osoby młode z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Sytuacja ta może być efektem zarówno mniejszego zainteresowania młodych wyborem zasadniczych szkół zawodowych, jak i większym zapotrzebowaniem na rynku pracy na takie kwalifikacje. Przez lata w Polsce kształtowana była świadomość, że do „zawodówek” idą tylko osoby o najsłabszych wynikach i po tych szkołach nie można dostać dobrze płatnej pracy. Kształcenie to kojarzone było z czymś gorszym. Obecnie opinia ta zaczyna się stopniowo zmieniać, gdyż coraz głośniej mówi się o zapotrzebowaniu na wykwalifikowaną kadrę specjalistów i podejmowane są próby reform kształcenia zawodowego.

Pracodawcy zwracają uwagę na to, że w szkołach zawodowych brakuje nowoczesnej infrastruktury, wykwalifikowanej kadry i warsztatów. Problem stanowi też brak właściwej współpracy pomiędzy firmami prywatnymi a szkołami zawodowymi. Powoduje to pojawianie się deficytu osób z dobrze wyuczonymi, konkretnymi zawodami wśród poszukujących pracy. Do zniwelowania problemu dopasowania kwalifikacji absolwentów różnych szkół do potrzeb rynku konieczne jest także podnoszenie świadomości wyboru danej ścieżki rozwoju zawodowego przez uczniów. W 2016 roku doradcy zawodowi PUP przeprowadzili szereg konsultacji informujących uczniów i nauczycieli o sytuacji na lokalnym rynku pracy. W zajęciach udział wzięło 120 uczniów, 16 studentów oraz 17 przedstawicieli szkół i biur karier. Działania te kontynuowane będą w kolejnych latach.

Statystyki osób młodych w kontekście czasu pozostawania bez pracy znacząco różnią się od tych dotyczących ogółu bezrobotnych.

Ponad połowa osób do 30 roku życia (468 to jest 51%) pozostawała bez pracy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Świadczy to o większych możliwościach osób młodych do podjęcia pracy w krótszym czasie.

Wraz ze wzrostem czasu pozostawania bez pracy maleje odsetek osób młodych zarejestrowanych jako bezrobotne. Zaledwie 51 osób (6%) z tej grupy pozostawały bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące w porównaniu z 18% ogółu bezrobotnych.

**Tabela 9. Charakterystyka ogółu osób bezrobotnych do 30 roku życia wg czasu pozostawania bez pracy w miesiącach**

Wyszczególnienie	Zarejestrowani bezrobotni do 30 roku życia wg stanu w końcu grudnia 2016r.	
	Liczba osób	[%]
do 1 m-ca	151	16%
1-3 m-cy	317	35%
3-6 m-cy	176	19%
6-12 m-cy	129	14%
12-24 m-cy	94	10%
pow. 24 m-cy	51	6%

Taki stan rzeczy może wynikać z kilku przyczyn. Osoby młode, mogą w sprawniejszy sposób radzić sobie z procesem poszukiwania zatrudnienia z wykorzystaniem internetu. Jest on powszechnym źródłem informacji o wolnych miejscach pracy oraz płaszczyzną nawiązywania kontaktu pomiędzy pracodawcami a potencjalnymi pracownikami. Ponadto osoby młode mogą charakteryzować się większą aktywnością oraz mobilnością na rynku pracy a także gotowością do poszukiwania rozwiązań wymagających elastycznego podejścia, jak na przykład wyjazd do pracy zagranicę. Prawdopodobnie również osoby do 30 roku życia, zwłaszcza takie, które nie

posiadają szczególnych kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, mogą chętniej podejmować prace dorywcze, krótkotrwałe.

Jednym z istotniejszych problemów dotyczących osoby młode na rynku pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Staż zawodowy jest jednym z kluczowych argumentów dla pracodawcy podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu pracownika. Poza tym wraz ze wzrostem doświadczeń zawodowych zwiększają się kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne pracowników, ułatwiające lepsze dopasowanie w nowym miejscu pracy.

**Tabela 10. Charakterystyka ogółu osób bezrobotnych do 30 roku życia wg stażu pracy w latach**

Wyszczególnienie	Zarejestrowani bezrobotni do 30 roku życia wg stanu w końcu grudnia 2016r.	
	Liczba osób	[%]
do 1 roku	407	44,3%
1-5 lat	251	27,4%
5-10 lat	49	5,3%
10-20 lat	1	0,1%
bez stażu	210	22,9%

Na koniec 2016 roku w rejestrze PUP Gdynia pozostawało 210 osób (to jest 22,9%) poniżej 30 roku życia nieposiadające doświadczenia zawodowego. 407 osób stanowiących 44,3% młodych bezrobotnych wykazywało posiadanie stażu zawodowego do 1 roku.

Co czwarty bezrobotny w wieku poniżej 30 lat (251 osób) posiadał staż zawodowy najczęściej wymieniany w ogłoszeniach o pracę, czyli pomiędzy rokiem a pięcioma latami. Umożliwienie młodemu bezrobotnemu zdobycia doświadczenia zawodowego jest kluczowe z punktu widzenia szybkiego i efektywnego znalezienia przez nich zatrudnienia.

### **3.2. Charakterystyka osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia**

Osoby w wieku powyżej 50 lat są grupą w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Często nie są w stanie nadążyć za postępem technologicznym co z kolei powoduje, że jest im trudno dotrzymać kroku młodszym współpracownikom, a przez to ciężko odnaleźć się we współczesnym rynku pracy. Ich przedwczesne wycofanie się z życia zawodowego powoduje problem społeczno – ekonomiczny. Cechują się niskim poziomem aktywności zawodowej, który ma wpływ na gospodarkę i system ubezpieczeń społecznych.

W ciągu ostatnich 3 lat można zauważyć poprawę ich sytuacji. Ma to związek ze stopniowym docenianiem doświadczenia zawodowego omawianej grupy osób przez

pracodawców oraz efektem starzenia się społeczeństwa. Wzrosła również świadomość tej grupy w zakresie konieczności podnoszenie kwalifikacji.

Dodatkowym aspektem wpływającym na poprawę ich sytuacji są kierowane do nich programy aktywizujące. Wszystkie te elementy determinują zachowania bezrobotnych powyżej 50 roku życia na rynku pracy. Mają one także odzwierciedlenie w statystykach prowadzonych przez Urząd Pracy.

Na koniec 2016 roku w Gdyni i Sopocie zarejestrowanych było 1474 osoby powyżej 50 roku życia (31,2 % ogółu bezrobotnych). Jest to istotny spadek w porównaniu do lat poprzednich (2014 r. - 2094 osób, 2015 r. - 1805 osób). Natomiast w odniesieniu do ogółu bezrobotnych odsetek osób powyżej 50 roku życia utrzymuje się na tym samym poziomie i wynosi ok. 31%. (2014r. 30,8%, 2015r. 31,2%).

**Tabela 15. Bezrobotni powyżej 50 roku życia zarejestrowani w PUP Gdynia wg wykształcenia**

Wykształcenie/rok	2014		2015		2016	
	liczba	procent	liczba	procent	liczba	procent
Wyższe	266	12,70%	262	14,52%	241	16,4
Policealne i średnie zawodowe	580	27,70%	518	28,70%	415	28,2
Średnie ogólnokształcące	185	8,83%	164	9,09%	134	9,1
Zasadnicze zawodowe	594	28,37%	447	24,76%	374	25,3
Gimnazjalne i poniżej	469	22,40%	414	22,94%	310	21,0

Poziom wykształcenia osób po 50 roku życia utrzymywał się na zbliżonym poziomie od kilku lat. Najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym.

Drugą grupą pod względem liczebności na koniec 2016 roku były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W ciągu ostatnich dwóch lat zaobserwowano pozytywne zjawisko ich zwiększonej aktywności zawodowej. Liczebność tej grupy na koniec roku 2016 spadła aż o 18,3% w stosunku do stanu na koniec 2015 roku. Z jednej strony może to świadczyć o tym, że pracodawcy docenili ich zawodowe wykształcenie poparte latami doświadczenia z drugiej pokazuje, jak kierowane do tej grupy programy aktywizacyjne przynoszą rezultaty w postaci zatrudnienia.

Okres, w którym osoby urodzone w latach 50 i 60 zdobywały wykształcenie nie sprzyjał podejmowaniu długotrwałych planów edukacyjnych. Dostęp do uczelni był znacznie



ograniczony, co może mieć teraz wpływ na liczbę osób rejestrujących się w urzędzie pracy z wykształceniem wyższym. Zdobyć wyższego wykształcenia w tamtym okresie miało dużo większe znaczenie niż obecnie. Osoby wykształcone zajmując w latach ubiegłych stanowiska dostosowane do swoich kwalifikacji obecnie najczęściej nadal nie mają problemów z utrzymaniem pracy.

Najmniej liczną część bezrobotnych po 50 roku życia stanowiły osoby o wykształceniu ogólnokształcącym. Są oni gotowi do podjęcia pracy na różnych stanowiskach, często nawet poniżej swoich umiejętności.

Znaczącym czynnikiem wpływającym na sytuację osób na rynku pracy jest doświadczenie zawodowe. U osób w wieku powyżej 50 lat często jest ono długoletnie i w różny sposób definiowane przez pracodawców. Część z nich uznaje je za wyznacznik specjalizacji i oceniają możliwość zatrudnienia wykwalifikowanego pracownika bez konieczności doszkalania. Planują wykorzystanie jego wiedzy i doświadczenia zdobytego przez lata pracy w innych firmach, do wprowadzania usprawnień we własnej. Inni traktują wieloletni staż pracy jako czynnik demotywujący do podejmowania nowych wyzwań oraz obawiają się, że obecne przyzwyczajenia mogą przeszkadzać w wykonywaniu nowych obowiązków. Patrząc na dane statystyczne PUP w Gdyni można stwierdzić, iż po okresie niedoceniań długiego stażu pracy przez pracodawców tendencja ta zaczyna się odwracać.

**Tabela 16. Liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia według stażu pracy**

<b>Staż / Rok</b>	<b>2014</b>		<b>2015</b>		<b>2016</b>	
<b>Do 1 roku</b>	127	6,06 %	129	7,15 %	101	6,9%
<b>1-5</b>	108	5,16%	117	6,48 %	98	6,7%
<b>5-10</b>	173	8,26 %	161	8,92 %	157	10,7%
<b>10-20</b>	551	26,31 %	480	26,59 %	391	26,5%
<b>20-30</b>	673	32,14 %	550	30,47 %	469	31,8%
<b>30 i więcej</b>	398	19,01 %	318	17,62 %	214	14,5%
<b>Bez stażu</b>	64	3,06 %	50	2,77 %	44	2,9%
<b>Ogółem</b>	<b>2094</b>		<b>1805</b>		<b>1474</b>	

W ciągu ostatnich trzech lat można zauważyć zdecydowany spadek liczby osób zarejestrowanych ze stażem 10 lat i więcej. Doświadczenie zawodowe powyżej 20 lat wciąż posiada najobszerniejsza część osób powyżej 50 roku życia, ale wynika to także z charakteru grupy badanej, a nie z rynkowych przesłanek.

W omawianej grupie, długookresowe pozostawanie bez pracy jest dość powszechne. Niekorzystne jest zwiększenie się na koniec 2016 roku grupy osób pozostających w rejestrze ponad 24 miesiące. Stanowią oni ponad jedną czwartą osób bez pracy po 50 roku życia.

**Tabela 17. Bezrobotni powyżej 50 roku życia zarejestrowani w PUP Gdynia wg okresu pozostawania bez pracy**

Okres pozostawania bez pracy	2014		2015		2016	
	liczba	procent	liczba	procent	liczba	procent
<b>Do 1 m-ca</b>	187	8,93 %	106	5,87 %	166	11,3
<b>1-3 m-cy</b>	351	16,76 %	272	15,07 %	236	16,0
<b>3-6 m-cy</b>	269	12,85 %	255	14,13 %	194	13,2
<b>6-12 m-cy</b>	420	20,06 %	337	18,67 %	254	17,2
<b>12-24 m-cy</b>	429	20,49 %	327	18,12 %	218	14,8
<b>Pow. 24 m-cy</b>	438	20,92 %	508	28,14 %	406	27,5

Pozostawanie bez pracy przez dłuższy okres wpływa niekorzystnie nie tylko na ekonomiczny aspekt życia, ale także wiele innych jego sfer. Brak pracy może prowadzić do frustracji i zmniejszania się samooceny. Im okres ten jest dłuższy tym większe zniechęcenie w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia. Na problemy ze znalezieniem pracy przez długotrwale bezrobotnych wpływa wiele czynników. Do często zgłaszanych zalicza się niechęć pracodawców do zatrudniania osób z długą przerwą zawodową. Potęguje to omawiany wiek bezrobotnych. Pracodawcy obawiają się, że osoby w starszym wieku, które dłuższy okres nie pracowały będą miały problemy z przystosowaniem się do nowych warunków i będą wolniej wykonywały powierzone obowiązki. Bariere stanowi też coraz większa komputeryzacja i nowe technologie, w których obsłudze bardziej biegli są młodszy pracownicy. Niestety długotrwale bezrobocie często idzie w parze z pojawianiem się skłonności do nałogów. Pracodawcy, w nieformalnych informacjach, coraz częściej zauważają ten problem. Zdają sobie sprawę, że zatrudniając osobę długotrwale bezrobotną po 50 roku życia zwiększa się ryzyko wystąpienia tego zjawiska. Jest to opinia dyskryminująca dla wielu osób, których to nie dotyczy, natomiast pracodawcy chcąc zminimalizować ryzyko wolą zatrudniać osoby krócej pozostające bez pracy. Lecz długość przerwy w zatrudnieniu nie zawsze musi być związana z trudnością w znalezieniu pracy. Życie zawodowe i prywatne składa się z wielu aspektów co można rozpatrywać w kontekście stwierdzenia, że praca jest środkiem do życia, a nie celem samym w sobie.

Problemem dla poszukujących pracy osób, które ukończyły 50 lat jest obawa pracodawców, że w przypadku pogorszenia się koniunktury nie będą mogli ich zwolnić. Wynika to z przepisów, które nie pozwalają zwalniać pracowników w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Niekorzystne położenie osób w wieku 50+ na rynku pracy wynika z przekonań podmiotów tego rynku o ich nieprzystosowaniu do dzisiejszych realiów pracy oraz działań skierowanych na zatrudnianie osób młodszych, oraz postaw samych zainteresowanych. Wiek pracownika łączony jest z jego stanem zdrowia i przewidywaną, zaniżoną motywacją do pracy. Często tworzy to krzywdzący i stereotypowy obraz pracownika po 50-tym roku życia jako mało mobilnego, nieelastycznego w działaniu, wolniej przyswajającego nowe informacje, niedostosowanego do współczesnych realiów, pasywnego i zmęczonego pracą. Pracownikom w omawianej grupie wiekowej zarzuca się relatywnie niski poziom wykształcenia i trudności z przekwalifikowaniem.

Wszystkie te obawy, mimo, że są w dużej mierze usprawiedliwione, często tworzą mylny obraz sporej grupy bezrobotnych, chętnej do podejmowania nowych wyzwań. Dla nich wiek nie stanowi bariery w doksztalcaniu się. Osoby te posiadają nie tylko doświadczenie zawodowe, ale także życiowe oraz ustabilizowaną sytuację rodzinną. Bardziej przywiązują się i identyfikują ze swoim stanowiskiem pracy co może w perspektywie kilku lat okazać się atutem w ich rękach. Są to bardzo wartościowe cechy dla pracodawców. Ciekawym zjawiskiem obejmującym osoby starsze jest intermentoring. Pozwala on na współdziałanie różnych grup wiekowych w organizacji. Starsi pracownicy uczą się obsługi nowych programów i technologii a młodszy korzystają z bogatego i zróżnicowanego doświadczenia kolegów.

Problemy osób po 50 roku życia związane są nie tylko z oporami po stronie pracodawców, ale także z wycofaniem samych zainteresowanych. Zniechęca ich wzrost wymagań ze strony środowiska zawodowego. Związany jest on z postępującymi zmianami technologicznymi i wymaganiami np. dotyczącymi znajomości języków obcych. Część osób z tej grupy wiekowej nie jest zainteresowana powrotem do życia zawodowego. Skupia się na korzystaniu z krajowego systemu zabezpieczenia społecznego i oczekiwaniu na osiągnięcie wieku emerytalnego.

Osoby w wieku powyżej 50 lat, wycofane z rynku pracy wymagają podejmowania skoordynowanych działań aktywizujących. Poza twardymi instrumentami w postaci ofert pracy, powinny otrzymywać wsparcie uzupełnione o takie elementy jak:

- dostarczanie wiedzy o technologiach, nowych zawodach, możliwościach przekwalifikowania,
- przekazywanie zasad funkcjonowania i poruszania się po rynku pracy,

- poszerzanie ich wiedzy dotyczącej własnych możliwości (uzmysłowienia, że wiedza i doświadczenie, które posiadają może być wartościowe) i sposobu ich prezentacji,
- motywowanie,
- stwarzanie poczucia bycia potrzebnym.

Spadek liczby osób bezrobotnych powyżej 50 lat jest zjawiskiem pozytywnym lecz nadal jest to liczna grupa, do której należy kierować programy rynku pracy. Z uwagi na starzejące się społeczeństwo konieczne jest podejmowanie działań zarówno mobilizujących osoby bezrobotne jak i zmieniające nastawienie pracodawców do zatrudniania osób w tym wieku.

### **3.3. Charakterystyka osób długotrwale bezrobotnych.**

Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, są zaliczane do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Stan długotrwałego bezrobocia wpływa nie tylko na sytuację ekonomiczną bezrobotnego – może również spowodować zmianę systemu wartości oraz pogorszyć jego relacje z otoczeniem. Długotrwały brak pracy, czyli nieumiejętność samodzielnego zabezpieczenia materialnego może prowadzić do ubóstwa, biedy, pogorszenia się funkcjonowania rodziny oraz izolacji i degradacji społecznej. Dlatego szczególnie istotne jest wypracowanie najefektywniejszych metod pomocy dla osób, które bezskutecznie, nierzadko przez całe lata, poszukują pracy. Im dłużej trwa taki stan, tym bardziej sytuacja bezrobotnego się pogarsza. Kwalifikacje wraz z upływem czasu ulegają dewaluacji, doświadczenie zawodowe dezaktualizuje się, a zniechęcenie w poszukiwaniu pracy sprawia, że jest ono coraz mniej intensywne i w efekcie nieskuteczne. Z tego powodu redukcja bezrobocia trwającego dłużej jest o wiele trudniejsza, niż bezrobocia o charakterze przejściowym.

Na koniec 2016 roku w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni pozostawało 2140 osób długotrwale bezrobotnych tj. 45,3 % ogółu zarejestrowanych (4725). Kobiety stanowiły 62,2%. 31.12.2015 roku zarejestrowanych było 2672 długotrwale bezrobotnych tj. 46,2% ogółu (6 777), w tym 1620 kobiet (60,6%).

**Tabela 18. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w latach 2014-2016**

Liczba osób długotrwale bezrobotnych	Lata		
	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Ogółem	3 138	2 672	2140
w tym kobiety	1 885	1 620	1331

Wśród długotrwale bezrobotnych więcej było kobiet niż mężczyzn. W badanym okresie tj. w latach 2013-2016 odsetek kobiet jest bardzo wysoki, stanowi bowiem ponad 60% osób długotrwale bezrobotnych. Niekorzystna sytuacja kobiet spowodowana jest w szczególności macierzyństwem. Polityka socjalna w zakresie przedłużenia okresów urlopów związanych z macierzyństwem oraz dodatkowych świadczeń związanych z ilością dzieci w rodzinie determinują zachowania kobiet na rynku pracy. Po urodzeniu dziecka znaczna część kobiet rezygnuje z aktywności zawodowej na dłuższy okres. Czas ich powrotu na rynek pracy często determinowany jest przez nałożenie się kilku kwestii. Z jednej strony muszą pogodzić nową sytuację rodzinną z życiem zawodowym, z drugiej zweryfikować czy posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nie uległy dezaktualizacji. Na ich decyzję o powrocie do pracy często wpływ mają zarówno możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem, wsparcie ze strony najbliższego otoczenia jak również umiejętności dostosowania się do zmian jakie zaszły w branży, w której poszukują zatrudnienia lub u dotychczasowego pracodawcy w czasie ich nieobecności. Kolejnym aspektem, który może wpływać na brak motywacji do znalezienia pracy wśród kobiet długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP jest ich przywiązanie się do obecnej sytuacji, w której to nie na nich spoczywa obowiązek zapewnienia stabilności finansowej rodziny. Powrót do aktywności zawodowej kobiet, jest o wiele trudniejszy, niż mężczyzn. Pracodawcy biorą pod uwagę fakt, że to na nich głównie spoczywa wychowywanie dzieci obawiają się, że ich zatrudnienie może być powiązane z częstą absencją na stanowisku pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem.

Specjalnym wsparciem w zakresie aktywizacji zawodowej powinno objąć się osoby długotrwale bezrobotne, w szczególności właśnie kobiety. To one znajdują się w najtrudniejszej sytuacji w momencie podejmowania próby pogodzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi.

**Tabela 19. Liczba długotrwale bezrobotnych kobiet i mężczyzn jako procent ogółu bezrobotnych.**

Osoby długotrwale bezrobotne	Lata		
	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Kobiety	60,7	60,6	62,2
Mężczyźni	39,30	39,40	37,8

Struktura zarejestrowanych osób długotrwale bezrobotnych odzwierciedla zmiany demograficzne na rynku pracy. Coraz wyraźniej zauważalny jest w nich proces starzenia się bezrobotnych. Wzrost średniego wieku bezrobotnych wynika ze zmieniającej się struktury

bezrobocia, czyli zmniejszania się liczby młodych bezrobotnych i wzrostu liczby bezrobotnych w starszych grupach wiekowych. W kategorii osób długotrwale bezrobotnych w końcu 2016 r. najmniej zarejestrowanych było w grupie wiekowej 18-24 lata – 70 osób (3,3%). Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w „sile wieku” tj. 35-44 lata -596 osób oraz 45-54 lata (453 osoby). Jest to niewykorzystany potencjał doświadczenia i umiejętności osób, których praca mogłaby być efektywna i bardzo cenna dla ewentualnego pracodawcy. W roku 2016 spadła liczba osób długotrwale bezrobotnych w większości grup wiekowych. Należy jednak zauważyć, że w jednej z nich tzn. powyżej 60 lat od 2 lat obserwuje się jej zwiększenie (z 219 w roku 2014 do 243 w 2016 r.). Może to świadczyć o niechęci pracodawców do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym.

**Tabela 20. Długotrwale bezrobotni wg wieku w latach 2014-2016**

Wiek	Lata		
	2014	2015	2016
18-24	127	95	70
25-34	702	580	431
35-44	849	721	596
45-54	714	599	453
55-59	527	455	347
powyżej 60	219	222	243

Na koniec 2016 roku największą grupę osób długotrwale bezrobotnych stanowiły osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (26,5%). Kolejną wyróżniającą się grupą długotrwale bezrobotnych w PUP Gdynia są osoby z wykształceniem wyższym. Dostęp do podejmowania nauki na studiach, szeroka oferta kształcenia oraz większe ambicje młodzieży, spowodowały, iż znacznie zwiększyła się liczba osób legitymujących się wyższym wykształceniem. W 2016 r. zarejestrowanych było 565 osób z wykształceniem wyższym, co stanowi 26,4% ogółu długotrwale bezrobotnych. Formalnie absolwenci wchodzący na rynek pracy są coraz lepiej wykształceni, jednak bardzo często oznacza to jedynie uzyskanie podstawowych kwalifikacji zawodowych. Ta grupa osób, kiedyś mniej reprezentowana w PUP obecnie zaczęła odczuwać zbliżone problemy jak pozostali bezrobotni. Wśród pracodawców coraz częstsze są opinie, iż obecnie szkoły wyższe nie kształcą praktycznie. Doceniają oni natomiast osoby, które potrafią rozwijać swoje zainteresowania i zdobywają dodatkowe umiejętności.

**Tabela 21. Długotrwale bezrobotni wg wykształcenia w latach 2014-2016**

Wykształcenie	Lata		
	2014	2015	2016
wyższe	716	646	565
policealne i średnie zawodowe	822	709	574
średnie ogólnokształcące	381	322	263
zasadnicze zawodowe	620	491	377
gimnazjalne i poniżej	599	504	361

Grupa długotrwale bezrobotnych charakteryzuje się dużą liczbą osób posiadających doświadczenie. Od lat najliczniej reprezentowana jest ona przez osoby ze stażem pracy w przedziale 10-20 lat. Jak wskazują pośrednicy pracy powodów takiej sytuacji jest kilka. Najczęściej pojawiającym się jest dezaktualizacja kompetencji. Podczas długiej przerwy w pracy, czasem kilku a nawet kilkunastoletniej spowodowanej chorobą, wychowywaniem dziecka, opieką nad osobą zależną lub wyjazdem za granicę osoby te utraciły kontakt z zawodem. Postęp technologiczny sprawił, że narzędzia pracy, które wykorzystywały podczas ostatniego zatrudnienia, w tej chwili już nie funkcjonują lub są mocno zmodyfikowane. Powoduje to konieczność podnoszenia kwalifikacji tych osób przed podjęciem pracy na nowym stanowisku. Nie zawsze są oni na to gotowi. Kolejnym aspektem jest niechęć doświadczonych osób do podejmowania pracy poniżej wcześniej zajmowanych stanowisk. Istotne jest także nastawienie pracodawców do osób długotrwale bezrobotnych. Obawiają się oni, że zatrudnienie takiej osoby będzie się wiązało z wyższymi kosztami finansowymi oraz czasochłonnością przyuczenia jej do pracy.

**Tabela 22. Długotrwale bezrobotni wg stażu pracy w latach 2014-2016**

Staż pracy	Lata		
	2014	2015	2016
do 1 roku	518	448	377
1-5	610	317	404
5-10	516	432	366
10-20	654	573	462
20-30	599	504	275
30 lat i więcej	150	130	99
bez stażu	246	209	157

### 3.4. Charakterystyka osób bezrobotnych niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne ujmowane są w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nieprzypadkowo, jako osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Pomimo stopniowo poprawiającej się sytuacji niepełnosprawnych, ich główne problemy pozostają takie same od wielu lat. Na ich specyficzną sytuację składają się m.in.: postawa rezygnacji i alienacji społecznej, poczucie bycia niepotrzebnymi, brak motywacji do działania, niski poziom własnej wartości. Do barier przy zatrudnianiu niepełnosprawnych zaliczyć należy także sposób, w jaki postrzegają ich pracodawcy. Niestety nadal w opinii części pracodawców osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim, niewidoma, niesłysząca czy dotknięta inną niepełnosprawnością to gorszy, mniej efektywny pracownik. Tymczasem dla tej grupy osób praca nabiera specyficznego wymiaru. Jest nie tylko źródłem dochodów, ale sposobem na wyjście z izolacji. Zatrudnienie daje im poczucie własnej wartości i użyteczności społecznej oraz bycia normalnym członkiem społeczeństwa.

**Tabela 23. Liczba bezrobotnych niepełnosprawnych w latach 2014-2016**

Wiek	Lata		
	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Ogółem	668	573	494
w tym kobiety	351	290	267

Analiza danych statystycznych PUP w Gdyni wskazuje, iż w ostatnich trzech latach maleje liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne. Na koniec 2016 roku osoby niepełnosprawne stanowiły 10,45 % ogółu zarejestrowanych tj. 494 osób, w tym 267 kobiet (54,4 %). W dniu 31.12.2015 roku osób z orzeczeniem o niepełnosprawności zarejestrowanych było 573, tj. 9,9% ogółu, w tym 290 kobiet (50,6%). Czyli w odniesieniu do 2015 roku nastąpił spadek liczby osób bezrobotnych niepełnosprawnych o 79 osób.

W końcu 2016 roku w omawianej kategorii najwięcej osób zarejestrowanych było w grupie 45-54 lat – 138 osób (tj. 27,9% ogółu bezrobotnych w tej kategorii), a najmniej zaś w grupie 18-24 lata – 17 osób (3,4%). Powyższe dane pokazują, że zarejestrowane osoby niepełnosprawne to w przeważającej mierze osoby starsze. Zaobserwowany niski poziom zarejestrowanych osób młodych niepełnosprawnych utrzymuje się od wielu lat.



**Tabela 24. Bezrobotni niepełnosprawni wg wieku w latach 2014-2016**

Wiek	Lata		
	2013	2014	2015
18-24	17	29	17
25-34	80	51	48
35-44	117	111	103
45-54	177	145	138
55-59	188	151	117
powyżej 60	89	86	71

Jednym z problemów, który składa się na ogólnie złą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, jest w dużej mierze zatrzymanie ich edukacji na poziomie szkolnym. W strukturze wykształcenia niepełnosprawnych bezrobotnych, osoby które ukończyły wyższe uczelnie, stanowiły na koniec 2016 roku jedynie 15,8 % zarejestrowanych. Z powyższych danych wynika, że wykształcenie ma znaczący wpływ na pozycję i możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W 2016 roku 113 osób niepełnosprawnych posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz 102 osoby wykształcenie gimnazjalne i poniżej – ich łączny udział w grupie osób bezrobotnych niepełnosprawnych, utrzymuje się na wysokim poziomie 43,5%.

**Tabela 25. Bezrobotni niepełnosprawni wg wykształcenia w latach 2014-2016**

Wykształcenie	Lata		
	2014	2015	2016
wyższe	89	66	78
policealne i średnie zawodowe	157	143	142
średnie ogólnokształcące	79	83	59
zasadnicze zawodowe	175	151	113
gimnazjalne i poniżej	168	130	102

Jak wykazały badania, wśród niepełnosprawnych dominują osoby pozostające bez zatrudnienia przez dłuższe okresy czasu. Największy odsetek (28,7% ogółu bezrobotnych tej kategorii) w latach 2014-2016 to osoby pozostające w rejestrze powyżej 24 miesięcy – 142 osoby w 2016 roku.

**Tabela 26. Bezrobotni niepełnosprawni wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2014-2016**

Czas pozostawania bez pracy w m-c	Lata		
	2014	2015	2016
do 1	61	43	46
1-3	90	73	70
3-6	85	74	69
6-12	130	111	78
12-24	145	90	89
pow. 24	147	182	142

Z powyższych danych wynika, że bariery w uzyskaniu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych są złożone. Nie wynikają one wyłącznie z niemożności znalezienia odpowiednich ofert pracy dostosowanych do ograniczeń zdrowotnych. Deterimantami problemów jest również posiadane wykształcenie, wiek badanych oraz okres pozostawania poza rykiem pracy. Dlatego działania ukierunkowane na zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych powinny zmierzać w kierunku zdobycia nowych kwalifikacji dopasowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Ponadto należy zwiększyć nacisk na intensywną aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych długotrwale bezrobotnych. Istotnym też wydaje się przełamanie uprzedzeń pracodawców do tej grupy osób.

### **3.5. Charakterystyka osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia**

Do grupy szczególnej zaliczają się bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

**Tabela 27. Liczba bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia w latach 2015-2016**

Wiek	Lata	
	31.12.2015	31.12.2016
Ogółem	779	742
w tym kobiety	714	687

W badanej kategorii według danych statystycznych na koniec grudnia 2016 roku w PUP Gdynia zarejestrowane były 742 osoby bezrobotne w tym 687 osób to kobiety (92,6%). W stosunku do ogółu bezrobotnych stanowią 15,7%. Na koniec grudnia 2015 roku w rejestrze osób bezrobotnych PUP Gdynia było 779 osób, z czego 714 osób to kobiety (91%). Patrząc na analizowaną grupę pod względem wieku zauważyć można, że najwięcej osób zarejestrowanych jest w przedziale wiekowym 25-34 lata. Stanowili oni 83% tej populacji.

Według danych liczbowych dotyczących poziomu wykształcenia na koniec 2016 roku można zauważyć, że wśród osób posiadających co najmniej jedno dziecko (...) dominowało wykształcenie wyższe (31,8%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Na koniec grudnia 2016 roku grupa stanowiła 10,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Dane dotyczące stażu pracy wskazują że w 2016 roku przewagę stanowiły osoby posiadające staż pracy w przedziale 1-5 lat (32,8%). Osoby, które pracowały niecały rok stanowiły 25,2%. Wśród badanej grupy 6,9% osób nie posiadało stażu pracy.

W przypadku czasu pozostawania bez pracy według stanu na 31.12.2016 roku najwięcej było osób zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy. Łącznie z osobami zarejestrowanymi powyżej 24 miesięcy stanowiły 43% analizowanej populacji.

Wśród badanych osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (...) znaczny odsetek stanowią kobiety długotrwale bezrobotne. Sytuacja tej grupy została opisana szerzej w punkcie 3.3. przedmiotowej analizy, tj. Charakterystyka osób długotrwale bezrobotnych.

Powiatowy Urząd Pracy analizując problemy i potrzeby tych osób opracował w 2016 roku Program Specjalny „Powrót do aktywności”. Program cieszył się dużym uznaniem wśród osób z niego korzystających. Odpowiednio skomponowane formy wsparcia umożliwiły większości z nich osiągnięcie zamierzonego celu jakim jest znalezienie swojego miejsca na lokalnym rynku pracy.

#### **4. Charakterystyka osób bezrobotnych w wieku 30-50 lat**

Kategoria osób w wieku 30-50 lat obejmuje grupę bezrobotnych, która z różnych przyczyn uznana została za najaktywniejszą w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Przyjęto, że są to osoby z najmniejszymi problemami w powrocie na rynek pracy. Podejmowane przez PUP działania, zgodnie z wytycznymi programowymi o zasięgu regionalnym i krajowym koncentrują się przede wszystkim na tzw. osobach znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W związku z tym, jeśli osoby w przedziale wiekowym 30-50 lat nie należą

dotatkowo do grup preferowanych tj. niepełnosprawnych, długotrwanie bezrobotnych lub o niskich kwalifikacjach, mają ograniczony dostęp i możliwości otrzymania wsparcia. Zarówno osoby w wieku 30 lat, jak i starsze – do 50 r.ż. borykają się z różnymi barierami dotyczącymi znalezienia, bądź utrzymania zatrudnienia. Odzwierciedleniem tej sytuacji są niezmiennie od wielu lat wysokie wartości bezrobocia wśród tej grupy osób.

Na koniec 2016 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni zarejestrowanych było 2333 osób w przedziale wiekowym między 30-50 r. ż., tj. 49,4% ogółu zarejestrowanych (4725). Kobiety stanowiły 64,6% (1508). W dniu 31.12.2015 roku zarejestrowanych było 2805 tych osób tj. 48,5% ogółu bezrobotnych (5785), w tym 1744 kobiet (62,2%). Natomiast pod koniec 2014 roku grupa ta stanowiła 46,9% (3178) ogółu zarejestrowanych (6777), w tym 1971 kobiet (62,1%).

**Tabela 11. Bezrobotni w przedziale wiekowym 30-50 lat w latach 2013-2016**

Liczba osób w wieku 30-50 lat	koniec grudnia 2014		koniec grudnia 2015		Koniec grudnia 2016	
	Liczba osób	[%]	Liczba osób	[%]	Liczba osób	[%]
<b>Ogółem</b>	3178	100%	2805	100%	2333	100%
<b>kobiety</b>	1971	62,1%	1744	62,2%	1508	64,6%
<b>mężczyźni</b>	1207	37,9%	1061	37,8%	825	35,4%

Z powyższych danych wynika, że omawiana kategoria wiekowa bezrobotnych, która nie jest uznawana jako grupa będąca w szczególnej sytuacji na rynku pracy, paradoksalnie od kilku lat stanowi najliczniejszą grupę zarejestrowanych w PUP w Gdyni. Konieczne jest zatem podejmowanie przez Urząd działań zmierzających do poprawy sytuacji zawodowej tych osób i pozyskiwanie dodatkowych środków na wyrównanie ich szans w stosunku do pozostałych.

**Tabela 12. Charakterystyka ogółu osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 30-50 lat wg poziomu wykształcenia**

Wykształcenie	Zarejestrowani bezrobotni w przedziale wiekowym 30-50 lat wg stanu w końcu grudnia 2016r.	
	Liczba osób	[%]
<b>wyższe</b>	826	35,4%
<b>policealne i średnie zawodowe</b>	539	23,1%
<b>średnie ogólnokształcące</b>	310	13,3%
<b>zasadnicze zawodowe</b>	300	12,9%
<b>gimnazjalne i poniżej</b>	358	15,3%

Z analizy poziomu wykształcenia bezrobotnych w przedziale wiekowym pomiędzy 30 a 50 rokiem życia wynika, że dominują osoby legitymizujące się dyplomem wyższej uczelni – 35,4% (826 osób). Drugą co do wielkości grupą są osoby, które posiadają wykształcenie policealne i średnie zawodowe -23,1% (539 osób). Najmniej liczną grupę w omawianej kategorii wiekowej stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym 12,9% (300

osób). Wydaje się, że problemy w tej grupie wiekowej wynikają głównie z braku odpowiednich umiejętności zawodowych, adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Powyższe dane potwierdzają, ogólnie przyjętą tendencję, że samo posiadanie wyższego wykształcenia nie gwarantuje posiadania satysfakcjonującej pracy. Dla potencjalnego pracodawcy bardziej istotne stają się konkretne umiejętności kandydata do pracy. Przygotowanie zawodowe osób w wieku 30-50 lat, zdobyte podczas studiów lub w trakcie wykonywania pracy często nie jest zbieżne z aktualnymi oczekiwaniami pracodawców. W tej sytuacji idealnym rozwiązaniem jest połączenie posiadanego wykształcenia z różnego rodzaju szkoleniami lub stażami, które pozwolą zmienić lub dopasować praktyczne umiejętności tej grupy osób do potrzeb lokalnego rynku pracy.

**Tabela 13. Charakterystyka ogółu osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 30-50 lat wg czasu pozostawania bez pracy w miesiącach**

Czas pozostawania bez pracy w m-c	Zarejestrowani bezrobotni w przedziale wiekowym 30-50 lat wg czasu pozostawania bez pracy stan w końcu 2016r.	
	Liczba osób	[%]
do 1 m-ca	265	11,4%
1-3 m-cy	485	20,8%
3-6 m-cy	420	18,0%
6-12 m-cy	413	17,7%
12-24 m-cy	356	15,2%
Pow. 24 m-cy	394	16,9%
ogółem	2333	100%

Analizując czas pozostawania bez pracy w omawianej grupie wiekowej zauważa się, że wg stanu na 31.12.2016 roku największy procent stanowią osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 m-cy – 485 osób (20,8%). Na podobnie wysokim poziomie kształtuje się liczba osób pozostających bez pracy od 3-6 m-cy, od 6-12 m-cy oraz powyżej 24 m-cy. Wspomniane grupy stanowią 17% - 18% ogółu osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 30-50. Powyższe dane wskazują, że we wskazanej grupie wiekowej mamy do czynienia w przeważającej mierze z bezrobociem krótkookresowym - na ogół nie dłuższym niż 3 miesiące. Natomiast, gdy stan poszukiwania pracy osób w wieku 30-50 lat przedłuża się powyżej tego okresu, wówczas nabiera ono charakteru długookresowego, które może przejść w bezrobocie chroniczne (powyżej 24 miesięcy). Dlatego warto we właściwym czasie objąć odpowiednim wsparciem osoby w wieku 30-50 lat, aby nie dopuścić do dezaktualizacji potencjału zawodowego, który niewątpliwie ta grupa bezrobotnych posiada.

**Tabela 14. Charakterystyka ogółu osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 30-50 lat wg czasu stażu pracy**

Czas stażu pracy	Zarejestrowani bezrobotni w przedziale wiekowym 30-50 lat wg stażu pracy stan w końcu 2016r.	
	Liczba osób	[%]
do 1 roku	404	17,3
1-5	594	25,5
5-10	593	25,4
10-20	508	21,8
20-30	105	4,5
30 i więcej	0	0
Bez stażu	129	5,5
ogółem	2333	100

W badanej kategorii bezrobotnych najliczniej reprezentowani na koniec 2016 roku są osoby, ze stażem pracy dłuższym niż 1 rok, ale nieprzekraczającym 5 lat (25,5%) oraz osoby, które pracowały dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10 lat (25,4%). Wydaje się, że osoby z dłuższym stażem mogą czuć się nieco pewniej na rynku pracy. Z powyższych danych wynika jednak, że niestety, długoletnie doświadczenie zawodowe nie gwarantuje zatrudnienia. Posiadanie długoletniego stażu pracy jest różnie postrzegane przez pracodawców. Niektórzy wieloletnie doświadczenie zawodowe potencjalnego kandydata do pracy oceniają pozytywnie. Widzą możliwość wykorzystania jego wiedzy zdobytej w innych firmach bez ponoszenia dodatkowych kosztów jego doszkalania. Inni natomiast traktują je jako ograniczenie do podejmowania nowych wyzwań. Pracodawcy obawiają się, że dotychczasowe nawyki wpływać będą negatywnie na wykonywanie nowych obowiązków.

## **5. Charakterystyka osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy.**

Profil pomocy III ustalany jest dla osób oddalonych od rynku pracy, wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędu pracy i innych instytucji rynku pracy.

Z danych PUP w Gdyni wynika, że wg stanu na 31.12.2016 r. do III profilu pomocy zakwalifikowanych zostało 898 osób, w tym 805 to mieszkańcy Gdyni, 93 to osoby z Sopotu. Większość osób z tego profilu to kobiety - 645 osób (72%).

Patrząc na analizowane osoby pod względem wykształcenia zauważyć można, że dużym problemem dla tej grupy jest niskie wykształcenie. Ścieżkę edukacji zakończyły na poziomie szkoły zasadniczej zawodowej 369 osób. W tym 163 osoby posiada wykształcenie podstawowe, 39 gimnazjalne, 165 zasadnicze zawodowe oraz 2 osoby są bez wykształcenia. Łączny udział osób z niskim wykształceniem to 41,1% z grupy III profilu.

Należy zwrócić też uwagę na znaczną liczbę osób posiadających wykształcenie wyższe. Stanowią oni 19,6% (176 osób) omawianej kategorii bezrobotnych. Najprawdopodobniej

bariery tej grupy mają swoje źródło w innych trudnościach, które rzutują na ich oddalenie od rynku pracy. W związku z tym, że osoby z III profilu z wyższym wykształceniem to w większości kobiety (149 osób – 84,7%), można wywnioskować, że obowiązki związane z rodzicielstwem lub koniecznością opieki nad osobą zależną są przeszkodą aktywnego poszukiwania zatrudnienia i jedną z przyczyn tak znacznego oddalenia od rynku pracy.

**Tabela 15. Charakterystyka osób bezrobotnych należących do III profilu wg. poziomu wykształcenia**

Wyszczególnienie	Zarejestrowani bezrobotni należący do III profilu wg stanu na koniec grudnia 2016					
	Liczba osób ogółem	[%]	kobiety	[%]	mężczyźni	[%]
Podstawowe	163	18,15	86	9,58	77	8,57
Gimnazjalne	39	4,34	37	4,12	2	0,22
Zasadnicze zawodowe	165	18,4	89	9,91	76	8,46
Średnie zawodowe	136	15,14	101	11,24	35	3,9
Średnie ogólnokształcące	136	15,14	110	12,24	26	2,9
policealne	81	9,02	71	7,9	10	1,11
Wyższe	176	19,6	149	16,16	27	3,01
Bez wykształcenia	2	0,23	2	0,22	0	0

Analizując dane statystyczne dotyczące osób bezrobotnych w ramach profilu III należy podkreślić, że większość to osoby długotrwale bezrobotne – 693 zarejestrowanych (77,2%). Wśród nich przeważają kobiety - (493 kobiet – 71,2%).

**Tabela 16. Charakterystyka osób długotrwale bezrobotnych należących do III profilu wg. płci na koniec grudnia 2016 r.**

Płeć	Liczba osób	[%]
Kobieta	493	71,2
Mężczyzna	200	28,8

Aktywizacja zawodowa i społeczna osób długotrwale bezrobotnych należących do III profilu nie jest łatwym zadaniem. Osoby te posiadają bardzo wysoki stopień identyfikacji z rolą bezrobotnego, który znacznie przewyższa przywiązanie do zasadniczo przeciwstawnej roli pracownika. Skutkiem takiego stanu rzeczy jest wystąpienie oporu związanego z niechęcią do zmiany sytuacji, w której się znajdują. Podobnie jak w innych omawianych kategoriach długotrwale bezrobocie osób należących do III profilu powoduje redukcję kompetencji

pracowniczych. Ich przywrócenie, np. w niezwykle ważnym aspekcie jakim jest zwiększenie motywacji tych osób do zmiany sytuacji życiowej jest wyjątkowo trudne.

Kolejną znaczącą cechą charakteryzującą osoby znacznie oddalone od rynku pracy stanowi wiek. Wśród analizowanej grupy najwięcej jest osób powyżej 50 roku życia (393 osoby bezrobotne – 43,8%), w tym 48,4% kobiet. Osoby te zazwyczaj nie chcą już podejmować żadnej pracy, żyją w przekonaniu (czasami bezpodstawnie), że nie mają odpowiednich kwalifikacji, które są poszukiwane na rynku pracy. Bezrobotni poniżej 30 roku życia stanowią 21,6% bezrobotnych z III profilu pomocy.

**Tabela 17. Charakterystyka osób należących do III zw względu na wiek z uwzględnieniem płci (wg stanu na koniec grudnia 2016 roku).**

Wiek	stan na koniec 2016 roku życia		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 roku życia	183	11	194
powyżej 50 roku życia	190	203	393

Osoby oddalone od rynku pracy powołują się też na zły stan zdrowia, który nie pozwala na podjęcie zatrudnienia. Z analizy wynika, że 141 osób z omawianej kategorii bezrobotnych posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Niepełnosprawni stanowią 15,7% bezrobotnych objętych III profilem pomocy.

**Tabela 18. Charakterystyka osób niepełnosprawnych należących do III profilu wg płci**

Płeć	Liczba osób	[%]
Kobieta	74	8,24
mężczyzna	67	7,46

Część bezrobotnych zakwalifikowanych do III profilu to osoby korzystające, a nawet czasami „uzależnione” od świadczeń pomocy społecznej. Taki stan rzeczy spowodowany jest wieloma czynnikami. Niekiedy są to osoby obciążone bezrobociem dziedzicznym, dla których korzystanie choćby z niewielkiej pomocy instytucjonalnej jest korzystniejsze niż podjęcie aktywności zawodowej i społecznej.

Z dostępnych danych wynika, że w roku 2016 wśród osób bezrobotnych, którym ustalono III profil pomocy 232 osoby ( w tym 94 kobiet) korzystało ze świadczeń pomocy społecznej.



**Tabela 18. Charakterystyka osób korzystających z pomocy społecznej znajdujących się w III profilu w roku 2016.**

Płeć	Liczba osób	[%]
Kobieta	94	40,5
mężczyzna	138	59,5
Razem:	232	100

Należy podkreślić, że osoby dla, których został ustalony III profil pomocy często kumulują niekorzystne cechy w jednej osobie, utrudniające wejście na rynek pracy np. długotrwale bezrobotny, o niskich kwalifikacjach, niepełnosprawny i powyżej 50 roku życia.

Początkowo niektóre osoby z omawianej kategorii bezrobotnych starają się być aktywnymi na rynku pracy. Jednak w trakcie poszukiwania zatrudnienia napotykają na różne bariery, które je demotywują. Postawa bierności i niechęć w podejmowaniu jakichkolwiek samodzielnych działań zmierzających do zmiany swojej sytuacji życiowej są cechami charakterystycznymi osób z III profilu pomocy. Zazwyczaj wręcz można zaobserwować opór i sprzeciw tych osób przed próbą wdrożenia przez pracowników PUP działań aktywizacji i integracji społecznej.

Dlatego też istotnym jest kreowanie dodatkowych rozwiązań aktywizacji tych osób np. w formie programów specjalnych. Realizowanie zadań, skierowanych do bezrobotnych z profilu III pomocy, powinno koncentrować się w szczególności na:

- ✓ zwiększaniu motywacji do działania,
- ✓ wzmacnianiu wiary we własne możliwości,
- ✓ przygotowywaniu do spotkań z pracodawcą,
- ✓ nabywaniu umiejętności poszukiwania pracy,
- ✓ uzupełnieniu lub zmiany kwalifikacji dostosowanych do lokalnego rynku pracy.

## **6. Bariery osób bezrobotnych.**

Celem analizy było określenie barier utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby bezrobotne bez wsparcia finansowego ze środków Funduszu Pracy.

Pracownicy kluczowi zatrudnieni w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni zwłaszcza doradcy zawodowi, doradcy klienta, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, podczas rozmów z bezrobotnymi identyfikują ich bariery. Wg ich opinii głównymi **barierami** pozyskania zatrudnienia przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni są:

- brak lub zbyt niskie kwalifikacje zawodowe osób bezrobotnych,
- zbyt duże wymagania pracodawców w zgłaszanych ofertach pracy,
- długotrwałe pozostawanie w bezrobociu - brak perspektyw na wyjście z tej sytuacji,
- niska motywacja do poszukiwania pracy, niedostateczna wiedza na temat metod i technik poszukiwania pracy,
- dyskryminacja ze względu na płeć,
- zbyt niskie wynagrodzenia proponowane przez pracodawców – zniechęcające do podejmowania pracy,
- coraz częściej stosowane umowy cywilno-prawne nie dające poczucia stabilizacji z punktu widzenia pracownika,
- brak kapitału na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub trudności z jego zdobyciem wśród osób zainteresowanych samozatrudnieniem.
- niepełnosprawność.

Bariery te są możliwe do pokonania lub ograniczenia poprzez objęcie bezrobotnych kompleksowymi formami wsparcia podnoszącymi ich aktywność zawodową.

Wsparcie powinno obejmować nie tylko zastosowanie aktywnych form (np. organizacja staży, szkoleń, udzielenie wsparcia finansowego dla osób zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej), ale również powinno być ukierunkowane na poprawę postaw społecznych, rozwój umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, rozbudzenie wśród osób bezrobotnych, zwłaszcza długotrwałe, chęci i motywacji do poszukiwania pracy (np. zajęcia z doradcą zawodowym). Działania te można z powodzeniem realizować m.in. w oparciu o wypracowane z udziałem bezrobotnych Indywidualne Plany Działania.

### **III. WPLYW ZAPOTRZEBOWANIA RYNKU PRACY NA STRUKTURĘ ZAWODOWĄ OSÓB BEZROBOTNYCH**

#### **1. Napływ/ odpływ ofert pracy w PUP Gdynia w latach 2014-2016**

W 2016 roku liczba zgłoszonych w Urzędzie ofert pracy wyniosła 13302 (w tym: Gdynia – 12342, Sopot – 960), tj. o 4105 ofert pracy więcej niż w roku ubiegłym (w którym zgłoszono 9197 oferty pracy). W tej liczbie było 923 ofert pracy przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych. Relacja liczby wolnych miejsc pracy pozostających w dyspozycji Urzędu w stosunku do ilości nowo zarejestrowanych osób w porównaniu do roku poprzedniego

znacznie się poprawiła. Analizując napływy ofert pracy można wywnioskować, iż pracodawcy cenią sobie współpracę z PUP Gdynia.

**Tabela 29. Napływ/ odpływ ofert pracy w PUP Gdynia w latach 2014-2016**

Rok	Liczba ofert pracy	Liczba ofert pracy zrealizowanych przed doradców klienta	Liczba nowozarejestrowanych bezrobotnych – napływ do bezrobocia	Liczba nowozarejestrowanych przypadających na 1 ofertę pracy
2014	5743	4316	11 477	2,0
2015	9197	6636	10 598	1,2
2016	13302	7883	9544	0,72

Powyższe dane liczbowe dowodzą poprawiającej się sytuacji na lokalnym rynku pracy. Przejawiała się ona większą liczbą ofert pracy składanych do tut. Urzędu przez pracodawców i jednocześnie zmniejszającym się napływem do bezrobocia. Na jedną ofertę przypadło 0,72 nowozarejestrowanych i jest to dużo lepszy wynik w stosunku do lat 2014-2015.

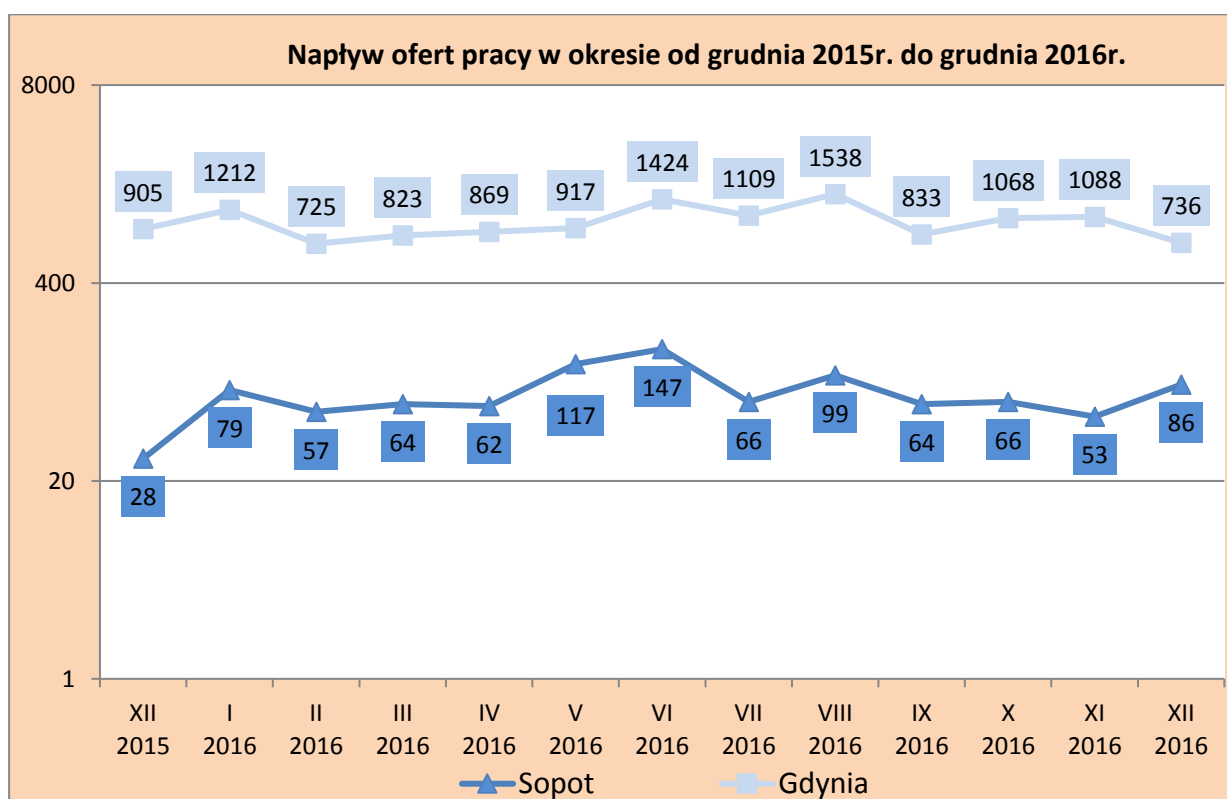
Większy problem pojawiał się w realizacji ofert pracy, która kształtowała się na poziomie ok. 59,26 %. Zachodzące zmiany wskazują na kształtowanie się rynku pracownika, któremu coraz częściej trzeba było nie tylko dobrze zapłacić, ale po prostu o niego dbać, by chciał pozostać i pracować w firmie. Odmiennie niż w latach poprzednich dla pracodawcy znaczenie miała każda „para rąk”, o dobrego fachowca coraz trudniej. Powodów tego stanu jest kilka, a główne to:

- niedopasowane kwalifikacje bezrobotnych w stosunku do potrzeb pracodawców (specjalistyczne umiejętności, uprawnienia, certyfikaty, doświadczenie, znajomość języków obcych),
- nieatrakcyjne rodzaje umów stanowiące podstawy wykonywania pracy (umowy cywilnoprawne, świadczenie pracy w ramach współpracy),
- niskie stawki wynagrodzenia,
- przeszkody uniemożliwiające bezrobotnym wykonywanie dotychczasowej pracy ze względów zdrowotnych,
- przeszkody uniemożliwiające bezrobotnym podejmowanie prac wykonywanych w systemach zmianowych ze względu na różne uwarunkowania rodzinne np. brak odpowiednich w stosunku do proponowanego wynagrodzenia rozwiązań dot. opieki nad dziećmi),

- brak zainteresowania osób bezrobotnych podjęciem pracy (wykonywanie pracy w tzw. „szarej strefie”, korzystanie z różnych form pomocy społecznej, „przystosowanie się” do życia bez pracy i niechęć do zmiany tego stanu, nieumiejętność poszukiwania pracy).

Coraz większa konkurencja na rynku powoduje, że pracodawcy zaczynają proponować korzystniejsze warunki pracy dla potencjalnych pracowników. Wiąże się to między innymi ze zwiększeniem wynagrodzenia, dodatkowym bonusem w postaci oferowania pakietów medycznych oraz dofinansowaniem do wypoczynku. Działania te mają na celu zachęcić potencjalnych pracowników do współpracy na dłuższy czas i rzeczywiście w wielu przypadkach spełniają swoją rolę.

**Wykres 3. Napływ ofert pracy w latach 2015-2016**



Powyższy wykres wskazuje, iż w Gdyni znaczny napływ ofert pracy nastąpił w czerwcu i w sierpniu 2016 roku. Wzrost ten spowodowany był zapotrzebowaniem na pracowników pracy tymczasowej. W Sopocie, największy wzrost liczby ofert pracy odnotowano w czerwcu 2016 roku.

Agencje pracy tymczasowej zgłaszały oferty pracy głównie w branżach pomocy społecznej. W okresie tym odnotowano bardzo duże zapotrzebowanie na opiekunki do osób starszych (zgłoszono 230 stanowisk pracy).

Dodatkowo odnotowano duże zapotrzebowanie na magazynierów (zgłoszono 10 stanowisk pracy) i robotników magazynowych (zgłoszono 23 stanowiska pracy) oraz pracowników centrum obsługi telefonicznej „pracownik callcenter” (zgłoszono 60 stanowisk pracy). Pozostałe oferty pracy dotyczyły następujących zawodów: sprzątaczką w szczególności sprzątaczką biurową (42 stanowiska pracy) oraz sortowacz (20 stanowisk pracy).

## **2. Analiza wyników zawodów deficytowych i nadwyżkowych na podstawie Barometru zawodów z 2016 i 2017 roku miasto Gdynia i miasto Sopot.**

Przeprowadzając analizę barometru zawodów deficytowych i nadwyżkowych w latach 2015-2016, można zauważyć następujące zmiany pojawiające się na rynku pracy.

Wśród **zawodów deficytowych** w roku 2015 (czyli takich na które, na rynku pracy występuje zapotrzebowanie wyższe niż liczba osób poszukujących zatrudnienia w danym zawodzie) znalazły się następujące zawody: informatyczne, zawody w branży budowlanej, zawody z branży morskiej, zawód kierowcy. Natomiast wśród **zawodów nadwyżkowych** (czyli takich, w których liczba przedstawicieli danego zawodu przewyższa liczbę ofert pracy w tym zawodzie) znalazły się następujące zawody: humanistyczne, ekonomiści oraz zawody nauczycielskie, pedagodzy.

Przyglądając się danym z końca roku 2016 do zawodów deficytowych należały następujące zawody:

- zawody z branży motoryzacyjnej oraz mechanicznej

Na trójmiejskim rynku pracy wśród zawodów, w których podaż pracy nie była w stanie sprostać popytowi na pracowników, znalazło się wiele zawodów z obszaru motoryzacji i mechaniki: mechanicy pojazdów samochodowych, technicy mechanicy, lakiernicy, operatorzy obrabiarek skrawających, blacharze oraz lakiernicy samochodowi, spawacze, ślusarze. Niedobór na lokalnym rynku pracy kształtowany był poprzez niewystarczającą ilość absolwentów z odpowiednim wykształceniem, zmniejszające się zainteresowanie wśród powyższych zawodów oraz migracją specjalistów z tych dziedzin za granicę w celu osiągnięcia wyższych zarobków.

- zawody z branży budowlanej,

W 2016 r. podobnie jak w roku 2015 zauważyć można było nadal pojawiające się trudności w zaspokojeniu popytu na zawody budowlane. Wśród zawodów z obszaru budowlanego pojawiły się następujące braki wymaganych specjalistów: tj. betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, malarze

budowlani, monterzy instalacji budowlanych, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, posadzkarze, robotnicy budowlani, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie. Niedobór pracowników mógł być spowodowany brakiem potrzebnej liczby kandydatów z odpowiednim doświadczeniem i wymaganymi uprawnieniami. Oferowanie zbyt niskich stawek to kolejna przyczyna obserwowanej nierównowagi między popytem a podażą pracy na gdyńskim rynku pracy. W poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia widoczna stała się rotacja pracowników, którzy albo migrowali do pracy za granicę, albo zdecydowali się na pracę w „szarej strefie”.

- zawody z branży ochrony zdrowia i opieki społecznej,

Deficyt osób poszukujących pracy odnotowany w 2016 roku dotyczył zawodów związanych z ochroną zdrowia i opieką społeczną. Wśród nich znaleźli się lekarze różnych specjalizacji, pielęgniarki i położne. Dużym zapotrzebowaniem na pracowników cieszyły się zawody z branży opieki społecznej: opiekunki dziecięce, opiekunowie osób starszych lub osób z niepełnosprawnościami. Niedobór pracowników w tych grupach zawodowych mógł być spowodowany brakiem odpowiedniego wykształcenia oraz słabym wynagrodzeniem nieproporcjonalnym do odpowiedzialności i trudności wykonywanej pracy. Znaczna część tych osób decydowała się na wyjazd za granicę, z uwagi na znacznie wyższe wynagrodzenie.

- kierowcy zawodowi

Podobnie jak w roku 2015 w roku 2016 jednym ze znaczących deficytów na lokalnym rynku pracy był niedobór kierowców różnych kategorii: ciągnika siodłowego (prawo jazdy kategorii C+E), kierowców samochodów ciężarowych (prawo jazdy kategorii C) oraz kierowców autobusów. Przyczyną niedoboru pracowników w tych zawodach jest wymóg posiadania przez nich wielu uprawnień, których uzyskanie jest często procesem długotrwałym i kosztownym. Problemem są również oferowane płace. Barię stają się nieznajomość języków obcych, a także brak doświadczenia w pracy na trasach międzynarodowych.

Ponadto dużym zapotrzebowaniem na pracowników wykazują się zawody fryzjersko - kosmetyczne, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, kucharze i pomoce kuchenne.

Przyczyną obserwowanej nierównowagi zawodów w znacznym stopniu była niewystarczająca liczba absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych bądź techników) lub/i niewystarczające kompetencje osób kończących kształcenie. Kolejnym napotkanym problemem, który pojawił się, był też znaczący wzrost deficytu nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz przedmiotów zawodowych. Mając na względzie powyższe Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni w celu umożliwienia zdobycia, uzupełnienia lub podniesienia kwalifikacji

zawodowych osób bezrobotnych oferuje organizację szkoleń ogólnych i zawodowych uwzględniając potrzeby lokalnego rynku pracy oraz wyniki analizy zawodów deficytowych.

Analizując wykaz **zawodów nadwyżkowych** końca roku 2016 (czyli takich, w których liczba przedstawicieli danego zawodu przewyższa liczbę ofert pracy w tym zawodzie) można zaobserwować, że zawody, które pojawiły się w latach ubiegłych nadal wiodą prym na przedmiotowych listach. Do tych zawodów należą:

- zawody humanistyczne

Na gdyńskim rynku pracy widoczna jest nadwyżka filozofów, historyków, politologów i kulturoznawców oraz socjologów i specjalistów ds. badań społeczno-ekonomicznych.

Można zauważyć, iż zainteresowanie płynące wśród osób kształcących się w tych dziedzinach jest znacznie wyższe od potrzeb lokalnego rynku. Pracodawcy nie są chętni do zatrudniania osób z takim wykształceniem, tym samym kierunki studiów w tym zakresie nie dają absolwentom gwarancji uzyskanie zatrudnienia.

- zawody nauczycielskie, pedagogzy

Na liście zawodów nadwyżkowych znalazły się także zawody nauczycielskie: tj. nauczyciele nauczania początkowego, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, pedagogzy. Pojawiające się zmiany w szkolnictwie oraz zauważalny w ubiegłych latach niż demograficzny, powodują, iż zawody pedagogiczne nie mają uznania na lokalnym rynku pracy. Obecna tendencja zmierza w kierunku konkretnych specjalizacji.

Wyniki analizy zawodów dla gdyńskiego rynku pracy pokazują, że prognozowana liczba zawodów deficytowych jest wyższa niż zawodów nadwyżkowych. Taki stan widoczny był już w 2015 roku. Zmieniające się realia pokazują, iż obecnie to pracownicy są grupą, która ma większą możliwość dokonywania wyboru zawodów jakie ich interesują. Jednakże pojawia się tu szereg innych problemów, które dotyczą naszą gospodarkę. Jednym z nich jest brak świadomości oraz chęci do dokonywania zmian przez osoby poszukujące pracy. Stoi przed nimi możliwość przekwalifikowania się i znalezienia odpowiedniego zawodu, który może w przyszłość zaowocować satysfakcją i odpowiednimi zarobkami. Na rynku brakuje specjalistów w dziedzinach wymagających odpowiednich kwalifikacji, być może odrobina zainteresowania ze strony osób bezrobotnych spowodowałaby daleko idące zmiany w sferze zawodowej. Postawa pracodawców ma też ogromne znaczenie w tej materii. Progres w kwestii warunków pracy i płacy mógłby przysłużyć się polepszeniu sytuacji obu z tych grup.

## **IV. FINANSOWE FORMY WSPARCIA DLA BEZROBOTNYCH**

Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni w 2016 roku realizował określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy usługi i instrumenty rynku pracy wykorzystując środki Funduszu Pracy przyznane algorytmem ustalonym na finansowanie zadań w województwie pozyskując jednocześnie:

- fundusze na realizację aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu ze środków znajdujących się w dyspozycji samorządu województwa, przeznaczonych na finansowanie projektów pozakonkursowych POWER oraz RPO współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego,
- środki rezerwy ministra na realizację programu skierowanego do osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 30 - 50 lat.

W 2016 roku aktywizacją zawodową objęto 1757 osób, w tym 256 osób, które kontynuowały działania rozpoczęte w 2015 roku.

### **1. Szkolenia i bony szkoleniowe**

Szkolenia zawodowe służą nabyciu kwalifikacji i umiejętności potrzebnych do wykonywania określonych zawodów, na które istnieje popyt na rynku pracy, zwiększając w ten sposób szanse bezrobotnych na uzyskanie zatrudnienia. Uczestnictwo w szkoleniach prowadzi także do wzrostu samooceny i wzmocnienia motywacji bezrobotnych do poszukiwania pracy.

Szkolenia przeprowadzane są na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy przez instytucje szkoleniowe, którymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną, posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy.

W 2016 roku zorganizowano 11 szkoleń grupowych i 134 szkolenia indywidualne. Szkolenia realizowały zewnętrzne instytucje szkoleniowe wybrane zgodnie z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych. W szkoleniach realizowanych w analizowanym okresie wzięło udział łącznie 416 osób, w tym: 12 osób skierowanych zostało na szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. 3 osoby kontynuowały szkolenia rozpoczęte w 2015 roku.

Wśród osób skierowanych na szkolenia było: 186 kobiet, 120 osób do 30 roku życia, 61 osób powyżej 50 roku życia, 122 osoby długotrwale bezrobotne.

Kierunki szkoleń obejmowały zagadnienia z zakresu:



- pracownik biurowy ze znajomością kadr i płac;
- księgowość o różnym poziomie zaawansowania;
- obsługa kasy fiskalnej;
- działania interpersonalne i motywacyjne;
- spawanie różnymi metodami;
- florysta;
- profesjonalny sprzedawca;
- uprawnienia elektroenergetyczne;
- obsługa wózków jezdniowych;
- pracownik magazynowy;
- szkolenie okresowe dla kierowców;
- prawo jazdy i kwalifikacje do prowadzenia pojazdów;
- instruktor techniki jazdy;
- nauka języka angielskiego, niemieckiego;
- kosmetyka, fryzjerstwo, makijaż, masaże, wizaże;
- refleksologia głowy i stóp;
- tatuaż artystyczny;
- masaże I i II stopnia;
- usługi logopedyczne;
- dietetyka;
- kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej;
- trener personalny;
- menager HR;
- obsługa bezzałogowych statków powietrznych;
- sprzedaż usług edukacyjnych;
- obsługa żurawia wieżowego;
- uprawnienia maszynisty;
- monter kadłubów okrętowy;
- kierowanie pracami podwodnymi;
- zaawansowane szkolenia komputerowe;
- stolarz meblowy;

- wykonawstwo tynków glinianych.

W badanym okresie szkolenia ukończyło 383 osób, z czego wg stanu na 31.12.2016 roku pracę podjęło 197 osób, co stanowi 51,44% efektywności usługi.

Mając na uwadze sytuację na rynku pracy oraz potrzebę całościowego przygotowania osób bezrobotnych pod względem realnych potrzeb pracodawców na kolejny rok tut. Urząd preferuje szkolenia z praktykami u pracodawców. Pozwalają one na pełniejsze wprowadzenie bezrobotnych na rynek pracy. Uczestnicy szkoleń mają możliwość poznania specyfiki pracy w danym zawodzie i wdrożenia się do świadczenia pracy. Nierzadko otrzymują propozycję podjęcia pracy po ukończeniu szkolenia w miejscu odbywanych praktyk.

Wydatki poniesione przez PUP w Gdyni na szkolenia, łącznie z kosztami organizacji szkoleń oraz stypendiami wynosiły w 2016 roku 980 480,81 zł.

Kolejną formą wsparcia dla osób bezrobotnych do 30 roku życia, jest **bon szkoleniowy**. Na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia Powiatowy Urząd Pracy może przyznać bon szkoleniowy stanowiący gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia.

W okresie sprawozdawczym realizowano 31 szkoleń zorganizowanych na podstawie bonów szkoleniowych dla 26 osób. Wśród osób skierowanych na szkolenia było: 15 kobiet; 5 osób zarejestrowanych długotrwale.

Kierunki szkoleń obejmowały zagadnienia z zakresu:

- kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej;
- tester oprogramowania;
- księgowość;
- pracownik biurowy;
- kucharz regionalny i molekularny;
- strzyżenie psów;
- negocjacje w biznesie;
- kosmetyka i stylizacja paznokci;
- prawo jazdy;
- pedologia;
- uprawnienia dla maszynistów;
- uprawnienia elektroenergetyczne;
- masaż I i II stopnia;
- perukarstwo;

- operator żurawia;
- szkolenia komputerowe zaawansowane.

W badanym okresie szkolenia ukończyło 26 osób, z czego wg stanu na 31.12.2016 roku pracę podjęło 16 osób, co stanowi 61,54% efektywności<sup>1</sup> programu.

Wydatki poniesione przez PUP w Gdyni na bony szkoleniowe w 2016 roku wynosiły 156 914,97 zł, w tym 14 960,60 zł za szkolenia, które ukończone zostały w grudniu 2015.

## **2. Staż**

Staż to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.

Organizowane staże mają umożliwiać bezrobotnym zdobycie doświadczenia i umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Cel ten jest szczególnie ważny w odniesieniu do absolwentów, którym w naturalny sposób brakuje obycia z pracą i praktyki. Staże przede wszystkim wspierają przejście ze sfery edukacji do sfery regularnego zatrudnienia, ułatwiając bezrobotnym nie tylko w młodym wieku podjęcie pracy. Poza tym jest tą formą wsparcia, która pozwala na wprowadzenie na rynek pracy osoby, które długo nie pracowały.

Organizacja stażu od wielu lat cieszy się dużym zainteresowaniem zarówno ze strony organizatorów, jak również osób bezrobotnych. Dzięki tej formie aktywizacji zawodowej znaczna część osób bezrobotnych, która do tej pory nie mogła znaleźć zatrudnienia zdobyła cenne umiejętności i doświadczenie zawodowe.

Do końca grudnia 2016 roku przedsiębiorcy złożyli ogółem 255 wniosków o organizację staży finansowanych z Funduszu Pracy oraz z Unii Europejskiej. W ramach pozytywnie rozpatrzonych wniosków przyznano 270 miejsc stażowych. W 2016 roku PUP w Gdyni zawarł 161 umów na organizację stażu, w tym 1 umowę o zorganizowanie stażu dla osoby niepełnosprawnej ze środków PFRON. Działanie rozpoczęte w roku ubiegłym kontynuowało 77 osób. Wśród osób skierowanych było: 231 kobiet, 143 osoby do 30 roku życia, 15 osób powyżej 50 roku życia, 77 osób długotrwale bezrobotnych.

---

<sup>1</sup> Efektywność liczona jest po 9 miesiącach zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, po 24 miesiącach zatrudnienia u pracodawcy, któremu zrefundowano koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, po 12 miesiącach prowadzenia działalności gospodarczej.

We wnioskach składanych do PUP w Gdyni w 2016 roku najczęściej pracodawcy poszukiwali osób na stanowiska:

- pracownik biurowy,
- księgowy,
- pracownik ds. marketingu i handlu,
- opiekun dziecięcy, osób starszych.

W okresie sprawozdawczym staż zakończony został przez 331 osób. Efektywność zatrudnienia na koniec grudnia 2016 rok została osiągnięta na poziomie 72,20% (239 osób podjęło zatrudnienie). Powyższe potwierdza tezę o dużym zainteresowaniu tą formą wsparcia oraz uzasadnia potrzebę jej realizacji.

Wydatki poniesione przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni na organizację stażu w 2016 roku wynosiły 1 808 612,96 zł.

### **3. Prace interwencyjne**

Prace interwencyjne, polegają na zatrudnieniu przez pracodawcę bezrobotnych w zamian za uzyskiwaną z urzędu pracy refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Celem inicjowania i finansowania prac interwencyjnych jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych oraz stwarzanie im możliwości uzyskania trwałego zatrudnienia. Forma wsparcia ma także umożliwiać bezrobotnym nabycie nowych umiejętności zawodowych w miejscu pracy. Spełnia także ważną rolę w zakresie wspierania rozwoju lokalnych przedsiębiorców. Jak również stanowi zachętę dla pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy.

Do końca grudnia 2016 roku przedsiębiorcy złożyli ogółem 130 wniosków o organizację prac interwencyjnych finansowanych z Funduszu Pracy oraz z Unii Europejskiej.

W 2016 roku w ramach 116 umów zawartych z pracodawcami dotyczących realizacji prac interwencyjnych skierowano 152 osoby. Wśród osób skierowanych było: 94 kobiety, 41 osób do 30 roku życia, 26 osób powyżej 50 roku życia, 26 osób długotrwale bezrobotnych, 5 osób z niepełnosprawnościami.

Kontynuowano także realizację prac interwencyjnych dla 154 osób, które rozpoczęły udział w programie w 2015 roku. Łącznie w 2016 roku pracami interwencyjnymi objęto 306 osób. Znalazły one zatrudnienie m.in. u pracodawców prowadzących działalność o profilu handlowo-usługowym, w biurach rachunkowych, firmach budowlanych, agencjach ochrony, przemyśle stoczniowym.

W 2016 roku prace interwencyjne zakończyło 208 osób. Nadal 152 osób pozostaje zatrudnionych przez pracodawców będących organizatorami prac interwencyjnych. Efektywność wg stanu na 31.12.2016 roku stanowi 73,07%.

Wydatki poniesione przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni na refundację wynagrodzeń w 2016 roku wynosiły 1 475 953,99 zł.

#### **4. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej**

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (tzw. dotacje) to instrument rynku pracy skierowany do osób bezrobotnych, zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.

Przyznane środki finansowe mają umożliwić bezrobotnym samozatrudnienie poprzez uruchomienie jednoosobowej firmy. Ich celem jest również promocja rozwoju lokalnej przedsiębiorczości oraz tworzenie nowych miejsc pracy.

W 2016 roku osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP Gdynia złożyły 374 wnioski o przyznanie jednorazowo środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej. W ramach środków Funduszu Pracy oraz środków z EFS podpisano 256 umów o przyznanie dotacji na działalność gospodarczą. Wśród dotobiorców były: 153 kobiety, 117 osób do 30 roku życia, 16 osób powyżej 50 roku życia, 34 długotrwale zarejestrowanych, 1 osoba z niepełnosprawnością.

Rodzaje podejmowanej przez osoby bezrobotne działalności obejmowały w znacznej mierze: usługi, kosmetyczne, fotograficzne, remontowo-budowlane, zarządzanie, obrót i wynajem nieruchomości.

Z pośród 202 osób, które w 2016r. wywiązały się z postanowień umowy o dofinansowanie tj. m.in. prowadziły działalność gospodarczą przez wymagany okres 12 miesięcy, 197 osób kontynuowało prowadzenie swoich firm. Czyli efektywność tej formy wsparcia w roku 2016 wyniosła 98 %. W stosunku do osób, które uzyskały dotację i podjęły działalność w 2016 roku efektywność będzie oceniana po upływie 12 miesięcy jej prowadzenia.

Wydatki poniesione przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni na dotacje w 2016 roku wynosiły 4.042.945,89 zł.

## **5. Wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy**

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana na stworzenie lub przystosowanie stanowiska pracy w celu zatrudnienia na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego. Podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą, który poniósł koszty wyposażenia lub doposażenia ww stanowiska, Urząd może dokonać refundacji w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Do końca 2016 roku pracodawcy złożyli 55 wniosków na wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy we własnych przedsiębiorstwach. Podpisano 20 umów (na 21 stanowisk pracy). Wśród skierowanych było: 11 kobiet, 3 osoby do 30 roku życia, 4 osoby powyżej 50 roku życia, 1 długotrwale zarejestrowany, 2 z niepełnosprawnością.

Wydatki poniesione przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego w 2016 roku wynosiły 298.927,64 zł.

## **6. Prace społecznie użyteczne**

Prace społecznie użyteczne są formą wsparcia kierowaną do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy. Grupę docelową stanowią wspólni klienci PUP Gdynia oraz Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej w Gdyni i w Sopocie. Prace wykonywane są w podmiotach użyteczności publicznej np. szkołach, przedszkolach lub schroniskach przez 10 godzin w tygodniu. Tego rodzaju forma wsparcia powinna przyczynić się do stopniowego wprowadzania osób biorących w niej udział do pełnego powrotu na rynek pracy.

W 2016 roku prace społecznie użyteczne zorganizowano w 59 podmiotach dla 207 osób, w tym dla 86 kobiet, 19 osób do 30 roku życia, 143 po 50 roku życia, 133 długotrwale zarejestrowanych i 13 osób z niepełnosprawnością. Według stanu na dzień 31.12.2016r. efektywność zatrudnieniowa wynosi 9,66%.

Dodatkowym elementem wspierającym wspólną grupę klientów PUP Gdynia i MOPS jest Program Aktywizacja i Integracja w ramach którego, oprócz prac społecznie użytecznych organizowane są zajęcia z integracji społecznej. W 2016 r. Program ten realizowany był dla 36 osób, w tym dla 9 kobiet, 1 osoby do 30 roku życia, 28 osób powyżej 50 roku życia i 6 osób z niepełnosprawnością. Według stanu na dzień 31.12.2016r. efektywność zatrudnieniowa po Programie wynosi 19,44%.

Wydatki poniesione przez PUP w Gdyni na prace społecznie użyteczne w 2016 roku wynosiły 185 918,34 zł.

## **V. Podsumowanie**

Pozytywne zmiany na rynku zatrudnienia, obserwowane w ostatnich latach mają swoje odzwierciedlenie w systematycznie malejącej liczbie osób pozostających w rejestrze bezrobotnych. Na tle kraju i województwa pomorskiego sytuacja na lokalnym rynku pracy przedstawiała się bardzo korzystnie. Stopa bezrobocia na koniec 2016 roku wynosiła dla kraju 8,3%, dla województwa pomorskiego 7,3%. W Gdyni i Sopocie odnotowano odpowiednio 4,0% i 2,9%. Od wielu lat nie mieliśmy do czynienia z tak niskim poziomem bezrobocia.

Rok 2016 upłynął pod znakiem rynku pracownika. Patrząc z perspektywy kandydatów do pracy jest to sytuacja bardzo korzystna. Natomiast dla pracodawców warunki te oznaczają rosnące trudności rekrutacyjne. W ostatnich latach głównym wyzwaniem Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni była walka z bezrobociem poprzez pozyskiwanie miejsc pracy. Obecnie ofert nie brakuje, a kluczowym problemem staje się dopasowanie do nich odpowiedniego kandydata. Nadal utrzymuje się tendencja, że wysokie wykształcenie czy wieloletnie doświadczenie zawodowe nie dają gwarancji zatrudnienia. Bycie konkurencyjnym na rynku pracy wymaga nieustannego doksztalcania - pogłębiania swojej wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej. Z analizy wynika, że stałym i głównym problemem osób zarejestrowanych w PUP w Gdyni jest właśnie niedopasowanie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych do wymagań rynku. Niejednokrotnie konieczna jest wręcz zmiana zawodu i całkowite przekwalifikowanie. Dynamiczna ewolucja zawodów, ich powstawanie i zanikanie sprawia, że dostosowanie wiedzy i kwalifikacji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców nie jest łatwym procesem. Potrzebna jest wnikliwa, systematyczna analiza oczekiwań kompetencyjnych na lokalnym rynku, a nawet czasem na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw. Niezbędne jest również przemyślane zaangażowanie środków i doświadczenia wszystkich podmiotów mających wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Wskazane wydaje się również włączenie przedsiębiorstw w procesy edukacji i położenie nacisku na kształcenie praktyczne, a nie tylko teoretyczne. Dlatego kluczowym jest wypracowanie nowych rozwiązań dla istniejących od lat problemów niedopasowania kadr do zmieniających się potrzeb lokalnych przedsiębiorców.

Klienci PUP oprócz analizy posiadanych kwalifikacji, zasadniczo we wszystkich kategoriach wymagają dokładniejszego przeanalizowania powodów ich problemów ze

znalezieniem zatrudnienia. Bariery te determinować będą formy wsparcia, które zostają do nich skierowane.

Biorąc pod uwagę powyższe PUP w Gdyni koncentruje się w szczególności na:

- podwyższeniu zdolności osób bezrobotnych do zatrudnienia,
- poprawie jakości świadczonych usług.
- współpracy z pracodawcami i innymi podmiotami rynku pracy poprzez budowanie partnerstw lokalnych,
- dostosowaniu działań do zmian zachodzących na rynku pracy.

Wsparcie uruchomione w 2016r. odpowiadało wprost na potrzeby osób bezrobotnych i było dostosowywane do uwarunkowań lokalnej gospodarki. PUP w Gdyni dokonuje na bieżąco analizy potrzeb lokalnego rynku pracy uwzględniając pozyskane informacje o zawodach deficytowych. Wydatkowane w 2016 roku środki przeznaczone w głównej mierze na podniesienie, uzupełnienie lub zmianę kwalifikacji (szkolenia, bony szkoleniowe) i doświadczenia zawodowego (staże, prace interwencyjne) osób zarejestrowanych. Znaczącą ich część przeznaczono również na pomoc związaną z rozwojem lokalnej przedsiębiorczości. Wiele osób bezrobotnych mających trudności w znalezieniu zatrudnienia, ma bardzo dobre pomysły na prowadzenie własnego biznesu. Bariery nie do pokonania w osiągnięciu tego celu jest brak środków finansowych na uruchomienie firmy. Dlatego od wielu lat udzielane przez PUP Gdynia dotacje na podjęcie działalności gospodarczej cieszą się ogromnym zainteresowaniem. W samym tylko 2016 r. w ten sposób 256 osób rozpoczęło działalność gospodarczą. Powstałe firmy nie tylko dają szansę na godne i udane życie zawodowe ich właścicieli, ale także generują nowe miejsca pracy i współtworzą wizerunek Gdyni.

Analiza form wsparcia w roku 2016 wykazuje, że właśnie najbardziej efektywnymi były dofinansowania na rozpoczęcie własnego biznesu. Efektywność tej formy wsparcia w roku 2016 wyniosła 98 %.

Skalę odpływu z bezrobocia zwiększyły także działania podejmowane przez Urząd oraz organizacje współpracujące takie jak:

- intensyfikacja świadczonych usług pośrednictwa i poradnictwa zawodowego w celu umożliwienia jak największej liczbie osób podjęcia pracy, poprzez przedstawianie propozycji pracy i innych form pomocy w czasie obowiązkowych wizyt w Urzędzie,
- zwiększanie aktywności klientów Urzędu w samodzielnym i skutecznym poszukiwaniu pracy,
- organizacja Targów Pracy oraz giełd pracy,



- umożliwienie osobom poszukującym zatrudnienia szerokiego dostępu do ofert pracy: strona internetowa, lokalna prasa, współpraca z MOPS, Akademickimi biurami Karier i innymi organizacjami,
- zintensyfikowanie działań mających na celu nawiązywanie kontaktów z nowymi pracodawcami a w konsekwencji pozyskiwanie coraz większej liczby ofert pracy,
- usprawnienie przepływu informacji pomiędzy doradcami klienta, a osobami bezrobotnymi w celu szybkiego i bieżącego informowania ich o pojawiających się nowych ofertach pracy oraz innych propozycji Urzędu.