



ANALIZA POTRZEB LOKALNEGO RYNKU PRACY

WRAZ Z IDENTYFIKACJĄ JEGO GŁÓWNYCH PROBLEMÓW

styczeń 2016

Spis treści

WSTĘP

I. METODOLOGIA BADANIA

1. Cele badania
2. Zakres podmiotowy
3. Demografia

II. BEZROBOCIE REJESTROWANE NA LOKALNYM RYNKU PRACY W LATACH 2013-2015

1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia
2. Struktura osób bezrobotnych wg poszczególnych kategorii
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
 - 3.2. Charakterystyka osób bezrobotnych w wieku 30-50 lat
 - 3.3. Charakterystyka osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia
 - 3.4. Charakterystyka osób bezrobotnych długotrwale bezrobotnych
 - 3.5. Charakterystyka osób bezrobotnych niepełnosprawnych
 - 3.6. Charakterystyka osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia
 - 3.7. Bariery osób bezrobotnych

III. WPŁYW ZAPOTRZEBOWANIA RYNKU PRACY NA STRUKTURĘ ZAWODOWĄ OSÓB BEZROBOTNYCH

1. Struktura zawodowa bezrobotnych wg zawodów
2. Napływ/ odpływ ofert pracy w PUP Gdynia w latach 2013-2015
3. Wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

IV. FINANSOWE FORMY WSPARCIA DLA BEZROBOTNYCH

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

V. PODSUMOWANIE

SPIS WYKRESÓW

SPIS TABEL

WSTĘP

Sytuacja na gdyńskim i sopockim rynku pracy choć kształtuje się pod bezpośrednim wpływem zachowań działających tu przedsiębiorców (ich skłonności do zwiększania bądź zmniejszania zatrudnienia), to jednak bez wątpienia jest także uzależniona od makroekonomicznych tendencji zachodzących na poziomie krajowym oraz regionalnym.

Systematycznie poprawiająca się kondycja lokalnej gospodarki ma odczuwalny wpływ na polepszenie się sytuacji na rynku pracy. Niemniej ciągle jeszcze w wielu branżach mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy, przynajmniej w wymiarze ilościowym – podaż pracy przewyższa znacznie popyt ze strony pracodawców. Szczególnie właściciele małych firm w obliczu silnej konkurencji i wysokich kosztów własnych otwarcie przyznają, że muszą stosować ograniczenia, również te związane z zatrudnianiem nowych czy utrzymaniem obecnych pracowników. Decydując się na zatrudnienie pracownika wymagają od niego konkretnych kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia dającego gwarancję pracy wysokiej jakości. Nierzadko liczą także na wsparcie ze strony instytucji publicznych, w tym urzędów pracy.

Mając na względzie ciągle jeszcze niewystarczającą ilość ofert pracy warto wspierać rozwój miejsc pracy szczególnie dla osób w najbardziej produktywnym wieku.

Na istniejącą sytuację na rynku pracy mają wpływ takie czynniki jak, m.in.: podaż pracowników nieadekwatna do popytu, niedostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, szybki postęp techniczny i technologiczny uwydatniający dezaktualizację kwalifikacji dużej grupy osób bezrobotnych, szara strefa zatrudnienia oraz ukryte bezrobocie.

Głównym celem tego opracowania jest analiza i ocena kształtowania się stanu i struktury bezrobocia w 2015 roku w rejonie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni (Gdynia i Sopot).

Jednym z elementów zawartych w opracowaniu jest informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego skutków.

W opracowaniu wykorzystano informacje z miesięcznych, kwartalnych, półrocznych i rocznych sprawozdań o rynku pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni (PUP Gdynia).

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 33 545 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 37 231 osób, w tym: 19 969 kobiet, stanowiących, podobnie jak w Gdyni 53,64% ogółu.

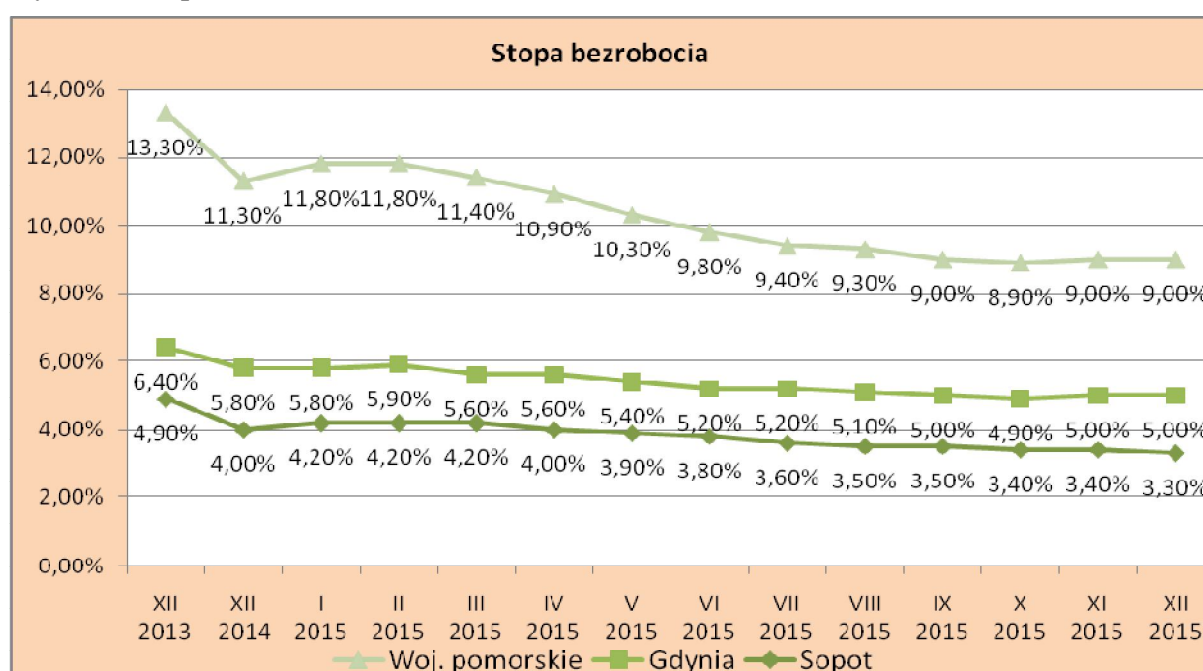
W wieku produkcyjnym na koniec grudnia 2015 roku było 21 904 osób, z czego kobiety stanowiły 47,71% (10 450 kobiet). W wieku 18-30 lat było 5 012 mieszkańców Sopotu, w tym: kobiet w liczbie 2 470, co stanowi 49,28%. Osób powyżej 50 i do 74 roku życia było 12 782, z czego kobiety stanowiły 55,53% (7 098 kobiet).

II. BEZROBOCIE REJESTROWANE NA LOKALNYM RYNKU PRACY W LATACH 2013-2015

1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia

Stopa bezrobocia na koniec 2015 roku wynosiła dla Gdyni 5,0%, dla Sopotu 3,3% (województwo 9,0% i kraj – 9,8%,). W grudniu 2014 roku, natomiast dla Gdyni wynosiła 5,8%, dla Sopotu 4,0% (województwo 11,3% i kraj 11,5%,). Porównując powyższe dane z wynikami za 2013 rok należy zauważyć wyraźny spadek stopy bezrobocia.

Wykres 1. Stopa bezrobocia



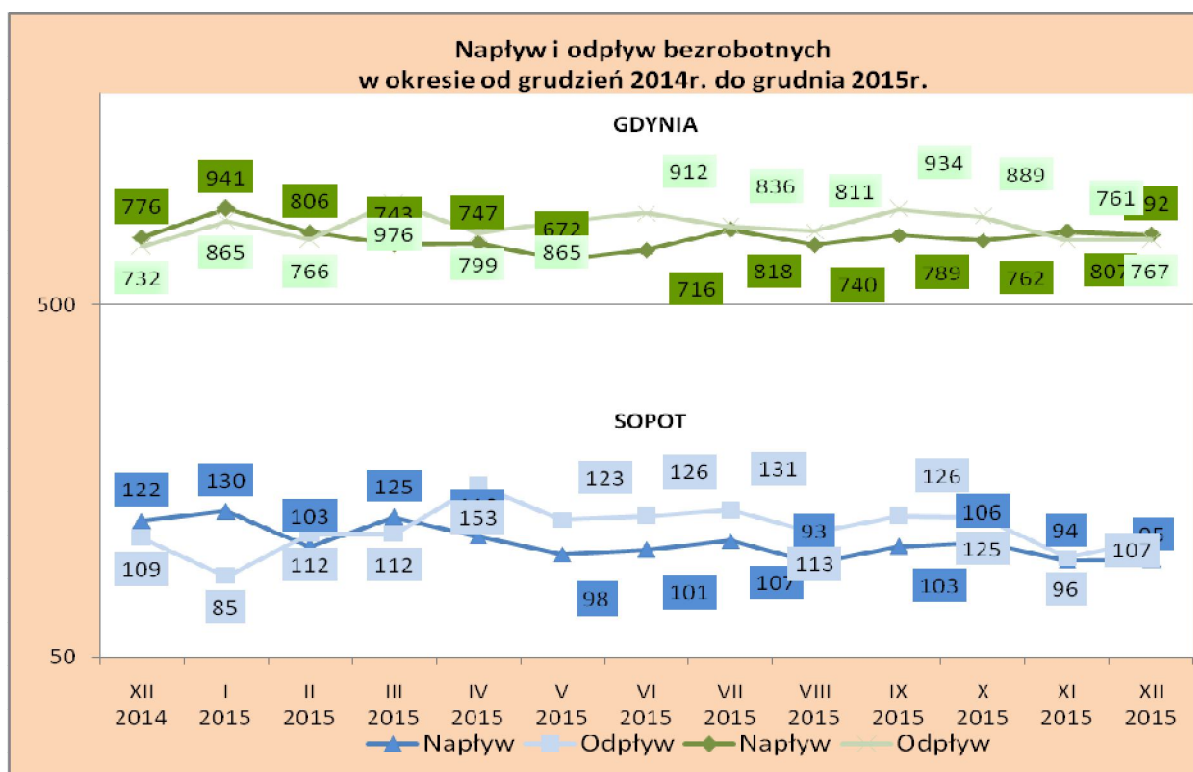
W PUP Gdynia, obsługującym mieszkańców Gdyni i Sopotu wg stanu na 31.12.2015 roku zarejestrowanych było 5785 bezrobotnych i 89 poszukujących pracy tj. łącznie 5874 osób. W porównaniu do stanu z 31.12.2014 roku liczba zarejestrowanych spadła o 903 bezrobotnych (13,3%) i 14 osób poszukujących pracy (0,13%).

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

- 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.
- w 2013 roku zarejestrowało się **12 667** bezrobotnych (o 425 osób mniej niż w 2012 roku), w tym **2737** tj. 21,4% z prawem do zasiłku dla bezrobotnych. Skreślono z rejestru bezrobotnych **12 640** osób (o 71 więcej niż w roku poprzednim. Wśród skreślonych z rejestru 42% (tj. 5304 osoby) skreślono z powodu podjęcia pracy a 41,1% (tj. 5197 osób) z powodu niestawiennictwa.

Wykres 2. Napływ i odpływ osób bezrobotnych



Jedną z przyczyn spadku liczby bezrobotnych w 2015 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 bezrobotnych

Cechą charakterystyczną gdyńskiego i sopockiego rynku pracy jest znaczny udział procentowy kobiet wśród ogółu bezrobotnych, który na koniec 2015 roku wynosił 57,16%. Wskaźnik ten nieznacznie wzrósł w porównaniu z rokiem 2014, kiedy wynosił 56,47%. 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

| | Stan na 31.12.2013 | Stan na 31.12.2014 | Stan na 31.12.2015 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ilość kobiet z zarejestrowanych w PUP | 4335 | 3827 | 3307 |
| Ilość mężczyzn zarejestrowanych w PUP | 3148 | 2950 | 2478 |
| udział procentowy kobiet wśród bezrobotnych | 57,93% | 56,47% | 57,16% |

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 2013 – 2015 zauważyć można, że najwięcej osób bezrobotnych znajdowało się w przedziale wiekowym 25 – 34 lata. W grudniu 2015 roku stanowili oni 26,7% ogółu bezrobotnych.

Tabela 2. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia wg wieku

| Wiek | Stan na 31.12.2013 | Stan na 31.12.2014 | Stan na 31.12.2015 | Stosunek do 2013 |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| 18-24 | 700 | 593 | 450 | ↓ 55% |
| 25-34 | 2208 | 1830 | 1544 | ↓ 43% |
| 35-44 | 1743 | 1687 | 1478 | ↓ 18% |
| 45-54 | 1462 | 1308 | 1092 | ↓ 34% |
| 55-59 | 1034 | 943 | 805 | ↓ 25% |
| powyżej 60 | 336 | 416 | 416 | ↓ 19% |
| Ogółem | 7483 | 6777 | 5785 | |

W porównaniu z rokiem 2013 udział osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej spadł o 43%. Bardzo wyraźnie spadła też liczba osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 18-24 lata (w stosunku do 2013r. spadek o 55%). 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 (25,5% ogółu bezrobotnych) i 45-54 lata. (18,8% 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. Natomiast wzrost liczebności o 19,2% w stosunku do 2013 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 2015 roku najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem wyższym. Stanowili oni ponad 27% ogółu osób zarejestrowanych.

Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia wg wykształcenia

| Wykształcenie/rok | Stan na 31.12.2013 | Stan na 31.12.2014 | Stan na 31.12.2015 | stosunek % do ogółu zarejestrowanych |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------------------------|
| Wyższe | 1951 | 1737 | 1577 | 27% |
| Policealne i średnie zawodowe | 1808 | 1627 | 1387 | 24% |
| Średnie ogólnokształcące | 904 | 847 | 730 | 13% |
| Zasadnicze zawodowe | 1422 | 1253 | 1005 | 17% |
| Gimnazjalne i poniżej | 1398 | 1313 | 1086 | 19% |

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 (19%) oraz zasadnicze zawodowe (17%).

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 krętowych, szlifierz metali itp.

Najmniejszą liczbę osób bezrobotnych w jej liczbie ogólnej wg stanu na koniec grudnia 2014 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. Wprowadzenie nowych kierunków do oferty oraz modyfikacja dotychczasowych, powinna natomiast być poprzedzona badaniami lokalnego rynku pracy pod względem zapotrzebowania na specjalistów w danych zawodach w przyszłości.

Posiadanie określonego poziomu wykształcenia przez kandydatów do pracy, jednak przygotowanie teoretyczne zdobyte w szkołach czy na uczelniach wyższych uzupełnione odpowiednimi umiejętnościami praktycznymi i doświadczeniem zawodowym zyskuje na

znaczeniu jeszcze bardziej. 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 31.12.2013 | Stan na 31.12.2014 | Stan na 31.12.2015 | stosunek % do ogółu zarejestrowanych 2015 |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--|
| Do 1 roku | 1072 | 1245 | 1106 | 19,1% |
| 1-5 | 1319 | 1273 | 1130 | 19,5% |
| 5-10 | 1044 | 1074 | 951 | 16,4% |
| 10-20 | 1238 | 1280 | 1120 | 19,4% |
| 20-30 | 833 | 843 | 675 | 11,7% |
| 30 i więcej | 398 | 403 | 321 | 5,6% |
| Bez stażu | 663 | 659 | 482 | 8,3% |
| Ogółem | 6567 | 6777 | 5785 | 100% |

W strukturze osób bezrobotnych w końcu grudnia 2015 roku najliczniejsze grupy stanowiły osoby z krótkim stażem pracy tj. od 1 roku do 5 lat (1130 osób), ze stażem od 10 do 20 lat (1120 osób) oraz ze stażem poniżej 1 roku (1106 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 – 5,6% oraz bezrobotni bez stażu pracy – 8,3%. 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 2015 roku, największą liczbę osób bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez pracy przez okres od 1 do 3 miesięcy – 1184 osoby (20,5% ogółu osób bezrobotnych). Jednak największa zmiana nastąpiła w grupie osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy. W porównaniu do roku poprzedniego udział tej grupy w ogóle osób bezrobotny wzrósł z 15,9% do 19,3% (3,4 punktu procentowego).

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 31.12.2013 | Stan na 31.12.2014 | Stan na 31.12.2015 | stosunek % do ogółu zarejestrowanych 2015 |
|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--|
| Do 1 m-ca | 786 | 753 | 641 | 11,1% |
| 1-3 m-cy | 1347 | 1400 | 1186 | 20,5% |
| 3-6 m-cy | 1109 | 1069 | 927 | 16,0% |
| 6-12 m-cy | 1397 | 1261 | 1005 | 17,4% |
| 12-24 m-cy | 1180 | 1214 | 907 | 15,7% |
| Powyżej 24 m-cy | 748 | 1080 | 1119 | 19,3% |
| Ogółem | 6567 | 6777 | 5785 | 100% |

Najmniej liczną grupą wciąż są osoby, które bez pracy pozostają krócej niż 1 miesiąc – 641 osoby (11,1%), 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 ze względu na szczególne uwarunkowania mają znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. Szersze preferencje w dostępie do programu powinny dotyczyć osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności:

- 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 2013-2015

| Kategorie bezrobotnych | Lata | | | | | |
|--|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
| | Ogółem | Kobiety | Ogółem | Kobiety | Ogółem | Kobiety |
| Do 30 roku życia | 1839 | 1081 | 1505 | 910 | 1175 | 724 |
| Powyżej 50 roku życia | 2167 | 1043 | 2094 | 946 | 1805 | 839 |
| Niepełnosprawni | 643 | 345 | 668 | 351 | 573 | 290 |
| Długotrwale bezrobotni | 3047 | 1915 | 3138 | 1885 | 2672 | 1620 |
| Posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia | - | - | - | - | 779 | 714 |

3.1. Charakterystyka osób bezrobotnych do 30 roku życia

Bezrobocie wśród osób młodych, do 30 roku życia jest jednym z poważniejszych problemów identyfikowanych na rynku pracy. Trudności tej grupy z płynnym przejściem od edukacji do zatrudnienia a następnie jego utrzymaniem potwierdzają alarmujące statystyki. Na koniec grudnia 2015 roku zarejestrowanych było 1175 osób młodych, które nie ukończyły 30 roku życia, co stanowi 20,3% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z rokiem poprzednim nastąpił spadek liczby młodych bezrobotnych o 330 osób to jest o 1,9 punktu procentowego. 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 2013r. | | koniec grudnia 2014r. | | koniec grudnia 2015r. | |
|------------------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|
| | Liczba osób | [%] | Liczba osób | [%] | Liczba osób | [%] |
| Ogółem | 1839 | 100% | 1505 | 100% | 1175 | 100% |
| kobiety | 1081 | 58,8% | 910 | 60,5% | 724 | 61,6% |
| mężczyźni | 758 | 41,2% | 595 | 39,5% | 451 | 38,4% |

Udział kobiet w grupie osób bezrobotnych do 30 roku życia to 61,6% i był on wyższy od odsetka kobiet w ogóle bezrobotnych o 4,5%. Jest to niewątpliwie związane z rolą macierzyńską, jaką pełnią kobiety w tym okresie swojego życia a co za tym idzie mniejszą chęcią po stronie pracodawców do zatrudniania młodych kobiet z obawy przed nieefektywną inwestycją w przyszłego pracownika. Ponadto na fakt wyższego bezrobocia wśród kobiet w porównaniu z mężczyznami mogą wpływać wybory edukacyjne. W dalszym ciągu, zgodnie ze stereotypem, 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 2015r. | |
|-------------------------------|---|-------|
| | Liczba osób | [%] |
| wyższe | 405 | 34,5% |
| policealne i średnie zawodowe | 219 | 18,6% |
| średnie ogólnokształcące | 235 | 20,0% |
| zasadnicze zawodowe | 87 | 7,4% |
| gimnazjalne i poniżej | 229 | 19,5% |

Najwięcej osób z omawianej grupy (405 to jest 34,5%), na koniec ostatniego kwartału 2015 roku, posiadało wyższe wykształcenie. Jest to o 7% 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 już dziś otrzymania pracy i ulega stopniowej dewaluacji. Składa się na to wiele czynników, wśród których najbardziej znaczącymi są: duże nasycenie rynku absolwentami wyższych uczelni, niska jakość kształcenia związana z jego masowością oraz nadmiar studentów na kierunkach społecznych i humanistycznych.

Kolejną dużą grupę, pod względem poziomu wykształcenia wśród młodych bezrobotnych, stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (235 to jest 20,0%). Część z nich może być na studentami wyższych uczelni kształcącymi się w systemie zaocznym lub wieczorowym, którzy w związku z potrzebą finansowania dalszego kształcenia studiują, jednocześnie poszukując pracy.

Wykształcenie średnie zawodowe i policealne posiadało 219 osób do 30 roku życia (18,6%). Wyraźnie najmniejszy odsetek 7,4% (87 osób) 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. Jest to spójne z informacjami przekazywanymi przez pracodawców odnośnie deficytu osób z konkretnymi zawodami wśród poszukujących pracy. Statystyki osób młodych w kontekście czasu pozostawania bez pracy znacząco różnią się od tych dotyczących ogółu bezrobotnych. Analizowane dane dotyczą końca IV kwartału 2015 roku.

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 2015r. | |
|------------------|---|-------|
| | Liczba osób | [%] |
| do 1 m-ca | 237 | 20,2% |
| 1-3 m-cy | 365 | 31,0% |
| 3-6 m-cy | 211 | 18,0% |
| 6-12 m-cy | 156 | 13,3% |
| 12-24 m-cy | 132 | 11,2% |
| pow. 24 m-cy | 74 | 6,3% |

Ponad połowa osób do 30 roku życia (602 to jest 51,2%) 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 74 osoby (6,3%) z tej grupy pozostawały bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące w porównaniu z 19,3% ogółu bezrobotnych.

Taki stan rzeczy może wynikać z kilku przyczyn. Osoby młode, mogą w sprawniejszy sposób radzić sobie z procesem poszukiwania zatrudnienia z wykorzystaniem internetu, który jest 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 2015r. | |
|------------------|---|-------|
| | Liczba osób | [%] |
| do 1 roku | 519 | 44,2% |
| 1-5 lat | 297 | 25,3% |
| 5-10 lat | 65 | 5,5% |
| 10-20 lat | 1 | 0,1% |
| bez stażu | 293 | 24,9% |

Na koniec 2015 roku w rejestrze PUP Gdynia pozostawały 293 osoby (to jest 24,9%) poniżej 30 roku życia nieposiadające doświadczenia zawodowego. 519 osób stanowiących 44,2% młodych bezrobotnych wykazywało posiadanie stażu zawodowego do 1 roku.

Jedynie co czwarty bezrobotny w wieku poniżej 30 lat (297 osób) posiadał staż zawodowy najczęściej wymieniany w ogłoszeniach o pracę, czyli pomiędzy rokiem a pięcioma latami. W takiej sytuacji zasadnym wydaje się być adresowanie do młodych bezrobotnych programów umożliwiających zdobywanie doświadczenia zawodowego, aby zwiększyć ich możliwość na szybsze i bardziej efektywne zatrudnienie.

3.2. 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 pracy, z najmniejszymi problemami w powrocie na rynek pracy, co doprowadziło do defaworyzowania jej. Osoby te dodatkowo mają ograniczony dostęp i możliwości otrzymania wsparcia, ponieważ nie są uznawane jako grupa osób będąca w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Natomiast zarówno osoby w wieku 30 lat, jak i starsze – do 50 r.ż. borykają się ze znacznymi problemami dotyczącymi znalezienia, bądź utrzymania zatrudnienia. Odzwierciedleniem tej sytuacji są niezmiennie od kilku lat wysokie wartości bezrobocia wśród tej grupy osób. Wydaje się, że problemy wynikają głównie z braku odpowiednich umiejętności zawodowych, adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Osoby w wieku 45-50 lat niechętnie korzystają z możliwości uzupełnienia lub doskonalenia swoich kwalifikacji i kompetencji, nie widząc dla siebie wymiernych korzyści z inwestowania we własny rozwój. Swoje działania opierają na dotychczasowym doświadczeniu, mniej na innowacji i elastyczności.

Na koniec 2015 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni zarejestrowanych było 2 805 osób w przedziale wiekowym między 30-50 r. ż., tj. 48,5% ogółu zarejestrowanych (5 785). Kobiety stanowiły 62,2% (1 744). W dniu 31.12.2014 roku zarejestrowanych było 3 178 tych osób tj. 46,9% ogółu bezrobotnych (6777), w tym 1971 kobiet (62,1%). Natomiast pod koniec 2013 roku grupa ta stanowiła 46,5% (3477) ogółu zarejestrowanych (7483), w tym 2211 kobiet (63,6%).

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

| Liczba osób w wieku 30-50 lat | koniec grudnia 2013 | | koniec grudnia 2014 | | Koniec grudnia 2015 | |
|-------------------------------|---------------------|-------|---------------------|-------|---------------------|-------|
| | Liczba osób | [%] | Liczba osób | [%] | Liczba osób | [%] |
| Ogółem | 3477 | 100% | 3178 | 100% | 2805 | 100% |
| kobiety | 2211 | 63,6% | 1971 | 62,1% | 1744 | 62,2% |
| mężczyźni | 1266 | 36,7% | 1207 | 37,9% | 1061 | 37,8% |

Z powyższych danych wynika, że omawiana kategoria wiekowa bezrobotnych, która nie jest uznawana jako grupa będąca w szczególnej sytuacji na rynku pracy, paradoksalnie stanowi najliczniejszą grupę zarejestrowanych w PUP w Gdyni. Konieczne jest zatem podejmowanie przez Urząd działań zmierzających do poprawy sytuacji zawodowej tych osób i 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 2015r. | |
|-------------------------------|---|--------|
| | Liczba osób | [%] |
| wyższe | 910 | 32,4 % |
| policealne i średnie zawodowe | 650 | 25,9 % |
| średnie ogólnokształcące | 331 | 13,2 % |
| zasadnicze zawodowe | 471 | 16,8 % |
| gimnazjalne i poniżej | 443 | 15,8 % |

Z analizy poziomu wykształcenia bezrobotnych w przedziale wiekowym pomiędzy 30 a 50 rokiem życia wynika, że dominują osoby legitymizujące się dyplomem wyższej uczelni – 32,4% (910 osób). Drugą co do wielkości grupę stanowią osoby, które posiadają wykształcenie policealne i średnie zawodowe -25,9% (650 osób).

Najmniej liczną grupą w omawianej kategorii wiekowej są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 13,2% (331 osób). Powyższe dane wskazują, że samo ukończenie wyższej uczelni nie jest gwarantem posiadania satysfakcjonującej pracy. Dla potencjalnego pracodawcy poza formalnie udokumentowanym wykształceniem bardziej istotne staje się, aby pracownik posiadał konkretne umiejętności. 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 wydaje się 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 2015r. | |
|-----------------------------------|---|-------------|
| | Liczba osób | [%] |
| do 1 m-ca | 298 | 10,6% |
| 1-3 m-cy | 549 | 19,6% |
| 3-6 m-cy | 461 | 17,5% |
| 6-12 m-cy | 512 | 18,3% |
| 12-24 m-cy | 448 | 16,0% |
| Pow. 24 m-cy | 537 | 19,2% |
| ogółem | 2805 | 100% |

Uwzględniając czas pozostawania bez pracy należy zauważyć, iż wg stanu na 31.12.2015r. największy procent stanowią osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 m-cy – 549 osób (19,6%). Na podobnie wysokim poziomie kształtuje się liczb osób pozostających bez pracy powyżej 24 m-cy (537 osób) tj. 19,2% badanych. Z powyższych informacji wywnioskować można, 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 pozostawania bez pracy w m-c | Zarejestrowani bezrobotni w przedziale wiekowym 30-50 lat wg stażu pracy stan w końcu 2015r. | |
|-----------------------------------|--|--------|
| | Liczba osób | [%] |
| do 1 roku | 458 | 16,3 % |
| 1-5 | 716 | 25,5 % |
| 5-10 | 725 | 25,9 % |
| 10-20 | 639 | 22,8 % |
| 20-30 | 125 | 4,4 % |
| 30 i więcej | 3 | 0,1% |
| Bez stażu | 139 | 5,0% |
| ogółem | 2805 | 100% |

W badanej kategorii bezrobotnych najliczniej reprezentowani na koniec 2015r. są osoby, ze stażem pracy dłuższym niż 5 lat, ale nieprzekraczającym 10 lat (25,9%) oraz osoby, które pracowały dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat (25,5%). Wydaje się, iż osoby z dłuższym stażem mogą czuć się nieco pewniej na rynku pracy. Z powyższych danych jednak wynika, że niestety, długoletnie doświadczenie zawodowe nie gwarantuje zatrudnienia. Warto zwrócić uwagę na to, że posiadanie długoletniego stażu pracy jest różnie interpretowane przez pracodawców. Niektórzy uznają go za wyznacznik specjalizacji i oceniają pozytywnie. Widzą możliwość zatrudnienia wykwalifikowanego pracownika, wykorzystanie jego wiedzy zdobytej w innych firmach bez ponoszenia dodatkowych kosztów jego doszkalania. Inni natomiast traktują je jako antybodziec do podejmowania nowych wyzwań lub obawiają się, że dotychczasowe przyzwyczajenia wpłyną negatywnie na wykonywanie nowych obowiązków.

3.3. Charakterystyka osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia

Osoby w wieku powyżej 50 lat są grupą w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ich przedwczesne wycofywanie się z życia zawodowego jest poważnym problemem społeczno-ekonomicznym. Ich niski poziom aktywności zawodowej ma wpływ na gospodarkę i system ubezpieczeń społecznych. Obecni 50-latkowie w życie zawodowe wchodziłi w końcówce lat 80-tych, czyli w okresie politycznych i społecznych transformacji. Intensywny rozwój gospodarki wolnorynkowej stanowił poważne źródło utrudnień na jakie napotykali na rynku pracy. Generował także masowe zwolnienia i prywatyzację dotychczas państwowych zakładów pracy. Wolny rynek defaworyzował starszych pracowników na rzecz osób młodych.

W ostatnich 3 latach można natomiast zauważyć poprawę tej sytuacji. Ma to związek ze stopniowym docenianiem doświadczenia omawianej grupy osób przez pracodawców oraz

efektem starzenia się społeczeństwa. Rośnie także świadomość tej grupy w zakresie konieczności podnoszenia kwalifikacji.

Dodatkowym aspektem wpływającym na poprawę ich sytuacji są programy aktywizujące do nich kierowane. 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 2015 roku w Gdyni i Sopocie zarejestrowanych było 1805 osób powyżej 50 roku życia, co stanowi 31,2 % ogółu bezrobotnych. Jest to istotny spadek w porównaniu do lat poprzednich (2013 r. - 2167 osób, 2014 r. - 2094 osób).

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

| Wykształcenie/rok | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Wyższe | 286 | 13,20% | 266 | 12,70% | 262 |
| Policealne i średnie zawodowe | 616 | 28,43% | 580 | 27,70% | 518 | 28,70% |
| Średnie ogólnokształcące | 182 | 8,40% | 185 | 8,83% | 164 | 9,09% |
| Zasadnicze zawodowe | 614 | 28,33% | 594 | 28,37% | 447 | 24,76% |
| Gimnazjalne i poniżej | 469 | 21,64% | 469 | 22,40% | 414 | 22,94% |

Struktura wykształcenia osób po 50 roku życia utrzymywała się na zbliżonym poziomie od kilku lat. Najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Wpływ na to ma duża popularność szkół tego typu w latach 70-tych.

Drugą grupą pod względem liczebności na koniec 2015 roku były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W ostatnich dwóch latach zaobserwowano pozytywne zjawisko ich zwiększonej aktywności zawodowej. Liczebność tej grupy na koniec roku 2015 spadła aż o 27%. Z jednej strony może to świadczyć o tym, że pracodawcy docenili ich zawodowe wykształcenie poparte latami doświadczenia z drugiej pokazuje, iż kierowane dla tej grupy programy aktywizacyjne przynoszą rezultaty w postaci zatrudnienia.

Okres, w którym osoby urodzone w latach 50 i 60 zdobywały wykształcenie nie sprzyjał podejmowaniu długookresowych planów edukacyjnych. Dostęp do uczelni był mocno ograniczony co może mieć teraz przełożenie na liczbę osób rejestrujących się w urzędzie pracy z wykształceniem wyższym. Zdobyć go w tamtym okresie miało dużo większe znaczenie niż obecnie, kiedy rozpowszechniły się uczelnie wyższe.

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 przygotowani na podjęcie pracy na różnych stanowiskach często nawet poniżej swoich kwalifikacji.

Istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację osób na rynku pracy jest doświadczenie zawodowe. U osób w wieku powyżej 50 lat często jest ono długoletnie i różnie interpretowane przez pracodawców. Niektórzy uznają je za wyznacznik specjalizacji i oceniają możliwość zatrudnienia wykwalifikowanego pracownika bez konieczności doszkalania. Planują wykorzystanie jego wiedzy, zdobytej w innych firmach, do wprowadzania usprawnień we własnej. Inni natomiast traktują wieloletnie doświadczenie jako czynnik demotywujący do podejmowania nowych wyzwań oraz obawiają się, iż dotychczasowe przyzwyczajenia przeszkadzać będą w nowej pracy. Obserwując dane statystyczne PUP w Gdyni można uznać, iż po okresie niedoceniań długiego stażu pracy przez pracodawców trend ten zaczyna się odwracać.

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

| Staż / Rok | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--------------------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|
| Do 1 roku | 103 | 4,75 % | 127 | 6,06 % | 129 | 7,15 % |
| 1-5 | 102 | 4,71 % | 108 | 5,19 % | 117 | 6,48 % |
| 5-10 | 175 | 8,08 % | 173 | 8,26 % | 161 | 8,92 % |
| 10-20 | 558 | 25,75 % | 551 | 26,31 % | 480 | 26,59 % |
| 20-30 | 716 | 33,04 % | 673 | 32,14 % | 550 | 30,47 % |
| 30 i więcej | 449 | 20,72 % | 398 | 19,01 % | 318 | 17,62 % |
| Bez stażu | 64 | 2,95 % | 64 | 3,06 % | 50 | 2,77 % |
| Ogółem | 2167 | | 2094 | | 1805 | |

Ostatnie trzy lata pokazują, że zdecydowanie spadła liczba 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 czysto rynkowych przesłanek.

W omawianej grupie badawczej, długookresowe pozostawanie bez pracy jest zjawiskiem powszechnym. Niekorzystne jest zwiększenie się na koniec 2015 roku grupy osób pozostających w rejestrze ponad 24 miesiące. Stanowią oni prawie jedną trzecią 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 | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|------------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | liczba | procent | liczba | procent | liczba | procent |
| Do 1 m-ca | 231 | 10,66 % | 187 | 8,93 % | 106 | 5,87 % |
| 1-3 m-cy | 357 | 16,47 % | 351 | 16,76 % | 272 | 15,07 % |
| 3-6 m-cy | 316 | 14,58 % | 269 | 12,85 % | 255 | 14,13 % |
| 6-12 m-cy | 482 | 22,24 % | 420 | 20,06 % | 337 | 18,67 % |
| 12-24 m-cy | 461 | 21,27 % | 429 | 20,49 % | 327 | 18,12 % |
| Pow. 24 m-cy | 320 | 14,77 % | 438 | 20,92 % | 508 | 28,14 % |

Pozostawanie bez pracy przez dłuższy okres wpływa niekorzystnie nie tylko na ekonomiczny aspekt życia, ale także wiele innych jego sfer. Brak podjęcia pracy przez poszukujących jej 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 wpływ ma 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 krzywdząca dla wielu osób, których to nie dotyczy, natomiast pracodawcy chcąc zminimalizować ryzyko wolą zatrudniać osoby krócej pozostające bez pracy.

Ważnym z punktu widzenia analizy omawianej grupy zagadnieniem jest odniesienie się do liczby osób niepełnosprawnych. Na koniec 2015 roku w rejestrze PUP w Gdyni znajdowało się 330 osób w wieku powyżej 50 lat, w tym 149 kobiet. Statystyka osób niepełnosprawnych po 50 roku życia jest prowadzona przez Urząd od 2015 roku. Wcześniej obejmowała ona przedziały wiekowe od 45 roku życia. Mimo, iż przedziały te są niejednorodne to zaobserwować można, że liczba osób bezrobotnych w latach poprzedzających była znacznie wyższa od stanu na koniec 2015 roku (425 osoby w 2013 roku, 454 osoby w 2014 roku).

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 nie pozwalających 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, ale także postaw samych zainteresowanych. Metrykalny wiek pracownika łączy się 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 iż są w dużej mierze usprawiedliwione, często tworzą mylny obraz sporej grupy bezrobotnych, chętniej 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. Są to bardzo wartościowe cechy dla pracodawców. Z jednej strony poszukiwani są pracownicy mobilni i aktywni na rynku pracy z drugiej firmy często borykają się problemem fluktuacji kadr. Osoby po 50 roku życia bardziej przywiązują się i identyfikują ze swoim stanowiskiem pracy co może się w perspektywie kilku lat okazać atutem w ich rękach. 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 natomiast 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 to co wiem/umiem może być wartościowe) i sposobu ich prezentacji,
- motywowanie,
- stwarzanie poczucia bycia potrzebnym.

Spadek liczby osób bezrobotnych powyżej 50 lat jest zjawiskiem pozytywnym jednakże 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.

3.4. Charakterystyka osób długotrwale bezrobotnych.

Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy 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 dłuższy czas jest o wiele trudniejsza, niż bezrobocia o charakterze przejściowym.

Na koniec 2015 roku w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni pozostawały 2672 osoby długotrwale bezrobotne tj. 46,2 % ogółu zarejestrowanych (5 785). Kobiety stanowiły 60,6 % (1 620 osób). W dniu 31.12.2014 roku zarejestrowanych było 3138 długotrwale bezrobotnych tj. 46,3% ogółu (6777), w tym 1885 kobiet (60,7%). Natomiast pod koniec 2013 roku zarejestrowanych było 3047 długotrwale bezrobotnych tj. 40,7% ogółu zarejestrowanych (7483), w tym 1915 kobiet (62,9%).

Tabela 18. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w latach 2013-2015

| Liczba osób długotrwale bezrobotnych | Lata | | |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 |
| Ogółem | 3 047 | 3 138 | 2 672 |
| w tym kobiety | 1 915 | 1 885 | 1 620 |

Wśród długotrwale bezrobotnych więcej było kobiet niż mężczyzn. W badanym okresie tj. w latach 2013-2015 odsetek kobiet jest bardzo wysoki, stanowi bowiem ponad 60% osób długotrwale bezrobotnych. Wśród nich 25,3% (411 osób), to kobiety, których niekorzystna sytuacja spowodowana jest w szczególności macierzyństwem. Polityka socjalna w zakresie przedłużenia okresów urlopów macierzyńskich oraz dodatkowych świadczeń związanych z preferowaną ilością dzieci w rodzinie determinują zachowania kobiet na rynku pracy.

Po urodzeniu dziecka większość kobiet rezygnuje z aktywności zawodowej na dłuższy okres. W tym czasie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe ulegają dezaktualizacji. Zapewne dlatego powrót do aktywności zawodowej kobiet, jest o wiele trudniejszy, niż mężczyzn. Pracodawcy nie chcą narażać się na problemy związane z urlopami macierzyńskimi tj. zorganizowanie zastępstwa za nieobecną pracownicę lub obowiązkowe zagwarantowanie stanowiska, w przypadku ewentualnego powrotu do pracy. Ponadto mają świadomość, że wychowywanie dzieci może być powiązane z częstą absencją na stanowisku pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem.

Dlatego specjalnym wsparciem w zakresie aktywizacji zawodowej powinny być objęte osoby długotrwale bezrobotne, w szczególności właśnie kobiety. Bowiem 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 | | |
|------------------------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 |
| Kobiety | 62,9 | 60,7 | 60,6 |
| Mężczyźni | 37,10 | 39,30 | 39,40 |

Zachodzące zmiany demograficzne wpływają na strukturę zarejestrowanych osób, gdzie coraz wyraźniej zauważalny jest proces starzenia się bezrobotnych.

Wzrost średniego wieku bezrobotnych wynika właśnie ze zmieniającej się struktury bezrobocia, czyli zmniejszania się liczby młodych bezrobotnych i wzrostu liczby bezrobotnych w starszych grupach wiekowych. Dlatego w kategorii osób długotrwale bezrobotnych w końcu 2015 roku najmniej zarejestrowanych było w grupie wiekowej 18-24 lata – 95 osób (3,6%).

Odsetek osób długotrwale bezrobotnych w wieku 25-34 gwałtownie wzrasta tj. w 2015 roku – zarejestrowanych było 580 takich osób, co stanowi 21,7% ogółu długotrwale bezrobotnych. Niepokojący jest zaobserwowany wysoki poziom długotrwałego bezrobocia w grupie osób w tak zwanej „sile wieku” tj. 35-44 lat (27%). Jest to niewykorzystany potencjał doświadczenia, posiadanych kwalifikacji i umiejętności osób, których praca mogłaby być efektywna i bardzo cenna dla ewentualnego pracodawcy.

Tabela 20. Długotrwale bezrobotni wg wieku w latach 2013-2015

| Wiek | Lata | | |
|------------|------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| 18-24 | 141 | 127 | 95 |
| 25-34 | 735 | 702 | 580 |
| 35-44 | 769 | 849 | 721 |
| 45-54 | 713 | 714 | 599 |
| 55-59 | 522 | 527 | 455 |
| powyżej 60 | 167 | 219 | 222 |

Na koniec 2015 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. Łatwiejszy dostęp absolwentów szkół średnich do podejmowania nauki na studiach, szeroka oferta kształcenia oraz większe ambicje młodzieży, spowodowały, iż znacznie zwiększyła się liczba osób legitymujących się wyższym wykształceniem. Ta grupa osób, wcześniej w mniejszym stopniu reprezentowana wśród osób zarejestrowanych i ciesząca się zainteresowaniem pracodawców, zaczęła odczuwać zbliżone problemy jak pozostali bezrobotni.

W dniu 31.12.2015 roku zarejestrowanych było 646 osób z wykształceniem wyższym, co stanowi 24,2% ogółu długotrwale bezrobotnych. Formalnie absolwenci wchodzący na rynek pracy są coraz lepiej wykształceni, jednak bardzo często oznacza to jedynie uzyskanie podstawowych kwalifikacji zawodowych. Coraz bardziej doceniane są zawody z grupy specjalistów i różne formy zdobywania dodatkowych umiejętności.

Tabela 21. Długotrwale bezrobotni wg wykształcenia w latach 2013-2015

| Wykształcenie | Lata | | |
|-------------------------------|------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| wyższe | 703 | 716 | 646 |
| policealne i średnie zawodowe | 838 | 822 | 709 |
| średnie ogólnokształcące | 352 | 381 | 322 |
| zasadnicze zawodowe | 625 | 620 | 491 |
| gimnazjalne i poniżej | 529 | 599 | 504 |

W końcu 2015 roku na znalezienie się w grupie pozostających bez pracy ponad rok najbardziej narażone były osoby ze stażem pracy od 10- 20 lat oraz 20-30 lat, gdyż w grupach tych odsetek pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy wyniósł odpowiednio 21,5% i 18,7%. Najmniejsze udziały pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy odnotowano w grupach bezrobotnych z ponad 30 letnim stażem pracy – 4,9%, bez stażu pracy -7,8%.

Tabela 22. Długotrwale bezrobotni wg stażu pracy w latach 2013-2015

| Staż pracy | Lata | | |
|-----------------|------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| do 1 roku | 466 | 518 | 448 |
| 1-5 | 560 | 610 | 317 |
| 5-10 | 475 | 516 | 432 |
| 10-20 | 692 | 654 | 573 |
| 20-30 | 529 | 599 | 504 |
| 30 lat i więcej | 165 | 150 | 130 |
| bez stażu | 253 | 246 | 209 |

3.5. Charakterystyka osób bezrobotnych niepełnosprawnych

Praca, szczególnie dla osób niepełnosprawnych, stanowi jeden z najważniejszych czynników umożliwiających włączenie się w życie społeczne. Jej brak niekorzystnie wpływa na postawę osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, wywołując u nich poczucie nieprzydatności zawodowej.

Tabela 23. Liczba bezrobotnych niepełnosprawnych w latach 2013-2015

| Wiek | Lata | | |
|---------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 |
| Ogółem | 643 | 668 | 573 |
| w tym kobiety | 345 | 351 | 290 |

Na koniec 2015 roku w rejestrze bezrobotnych pozostawało 573 bezrobotnych niepełnosprawnych tj. 9,9 % ogółu zarejestrowanych. Kobiety stanowiły 50,6 % (290 osób). W dniu 31.12.2014 roku zarejestrowanych było 668 bezrobotnych niepełnosprawnych tj. 9,9% ogółu, w tym 351 kobiet (52,6%). Wśród zarejestrowanych osób niepełnosprawnych 58% posiadało umiarkowany i znaczny stopień niepełnosprawności (338 osób), natomiast 42% lekki (238 osób).

W omawianej kategorii bezrobotnych w końcu 2015 roku najwięcej osób zarejestrowanych było w grupie wiekowej 55-59 lat – 151 osób (tj. 26,4% ogółu bezrobotnych w tej kategorii), a najmniej zaś w grupie 18-24 lata – 29 osób (5,1%).

Tabela 24. Bezrobotni niepełnosprawni wg wieku w latach 2013-2015

| Wiek | Lata | | |
|------------|------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| 18-24 | 17 | 17 | 29 |
| 25-34 | 88 | 80 | 51 |
| 35-44 | 113 | 117 | 111 |
| 45-54 | 174 | 177 | 145 |
| 55-59 | 183 | 188 | 151 |
| powyżej 60 | 68 | 89 | 86 |

Problemy ze znalezieniem zatrudnienia z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne, wynikają częściowo z niskiego poziomu ich wykształcenia. Osoby niepełnosprawne rejestrujące się jako bezrobotne, najczęściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej – ich łączny udział w grupie osób bezrobotnych niepełnosprawnych, utrzymuje się na wysokim poziomie ok. 50%.

Tabela 25. Bezrobotni niepełnosprawni wg wykształcenia w latach 2013-2015

| Wykształcenie | Lata | | |
|-------------------------------|------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| wyższe | 73 | 89 | 66 |
| policealne i średnie zawodowe | 167 | 157 | 143 |
| średnie ogólnokształcące | 68 | 79 | 83 |
| zasadnicze zawodowe | 191 | 175 | 151 |
| gimnazjalne i poniżej | 144 | 168 | 130 |

Problemy w dostępie osób niepełnosprawnych do edukacji oraz pewne czynniki społeczne związane z aktywnością oraz podnoszeniem przez nie kwalifikacji powodują, że niewielki odsetek osób w tej grupie posiada wykształcenie wyższe. W strukturze wykształcenia niepełnosprawnych bezrobotnych, osoby które ukończyły studia, stanowiły 11,5%.

Bezrobotne osoby niepełnosprawne w dużym stopniu dotyka problem długotrwałego bezrobocia. Wśród tej grupy w latach 2013-2015 dominowały osoby pozostające w rejestrze powyżej 24 miesięcy – 182 osoby w 2015 roku (32% ogółu bezrobotnych tej kategorii).

Tabela 26. Bezrobotni niepełnosprawni wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2013-2015

| Czas pozostawania bez pracy w m-c | Lata | | |
|-----------------------------------|------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| do 1 | 68 | 61 | 43 |
| 1-3 | 91 | 90 | 73 |
| 3-6 | 98 | 85 | 74 |
| 6-12 | 129 | 130 | 111 |
| 12-24 | 133 | 145 | 90 |
| pow. 24 | 124 | 147 | 182 |

Na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych nie można patrzeć wyłącznie pod względem statystyk. Należy zwracać uwagę na aspekt ekonomiczny.

Pracodawcy w obawie przed niską efektywnością pracy osób niepełnosprawnych, wyższą absencją oraz kosztami dostosowania miejsca pracy raczej unikają ich zatrudnienia.

Grupa bezrobotnych niepełnosprawnych jest traktowana zgodnie z przepisami jako osoby, które powinny być priorytetowo uwzględniane w dostępie do usług aktywizujących świadczonych przez Urzędy Pracy. Ponadto na problem z podejściem pracodawców do osób

z niepełnosprawnościami zwraca uwagę wiele dokumentów programowych UE, które zdecydowanie przychylają się do wspierania zatrudnienia dla tej grupy.

Można zatem spodziewać się spadku liczby zarejestrowanych w Urzędzie Pracy bezrobotnych niepełnosprawnych w związku z wprowadzaniem programów ich aktywizacji i priorytetowego traktowania w projektach współfinansowanych z Funduszu Pracy i programów UE.

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

Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia to grupa znajdująca się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Kategoria ta została wprowadzona do ustawy w maju 2014 roku i zastąpiła wcześniej obowiązującą. Poprzednia wyróżniała osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia.

Obu tych kategorii nie da się ze sobą porównać pod względem statystycznym, dlatego też analiza opierać się będzie tylko na danych z 2015 roku dotyczących osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

Według danych statystycznych na koniec grudnia 2015 roku w rejestrze osób bezrobotnych PUP Gdynia było 779 osób w badanej kategorii, z czego 714 osób to kobiety (91%). W stosunku do ogółu bezrobotnych stanowią 13,41%. Przyglądając się strukturze analizowanej grupy pod względem wieku zauważyć można, że najwięcej osób zarejestrowanych jest w przedziale wiekowym 23-34 lata. Stanowili oni 51% tej populacji, z czego 100% to kobiety.

Według danych liczbowych dotyczących poziomu wykształcenia należy stwierdzić, że wśród osób posiadających co najmniej jedno dziecko (...) dominowało wykształcenie wyższe (30%). Na drugim miejscu znajdowała się grupa z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (23%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Na koniec grudnia 2015 roku grupa stanowiła 11% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Dane dotyczące stażu pracy wskazują, że przewagę stanowiły osoby posiadające staż pracy w przedziale 1-5 lat (32%). Następnie były osoby, które pracowały nie dłużej niż 1 rok (22%). Wśród badanej grupy 9% osób wcale nie posiadała stażu pracy.

W przypadku czasu pozostawania bez pracy najwięcej było osób zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy. Łącznie z osobami zarejestrowanymi powyżej 24 miesięcy, jest ich 327 osób, co stanowi 42% analizowanej populacji.

Jak wynika z przedstawionych danych statystycznych, to przede wszystkim kobiety posiadające małe dzieci mają duże problemy ze znalezieniem pracy. Dlaczego kobiety? Ponieważ to one najczęściej sprawują opiekę nad małym dzieckiem. Wynika to głównie z ich naturalnej potrzeby i silnego przekonania, że zrobią to lepiej niż mężczyźni. Poza tym z reguły to mężczyźni wykonują lepiej płatną pracę i z ekonomicznego punktu widzenia rozwiązanie to jest bardziej opłacalne dla rodziny. Nadal pracodawcy podczas rekrutacji, mając do wyboru kobietę posiadającą małe dzieci i mężczyznę; oboje o tych samych kwalifikacjach zawodowych i umiejętnościach, wybiorą mężczyznę. Najczęstszy błąd jaki popełniają kobiety podczas rozmów rekrutacyjnych polega na tym, że same opowiadają o swoich dzieciach, gdy tak naprawdę nie ma to żadnego związku z prowadzoną rozmową rekrutacyjną. Pracodawca dokonujący wyboru kandydata do pracy kieruje się głównie rachunkiem ekonomicznym w wymiarze zarówno finansowym jak i płynności realizacji zadań w firmie. Małe dzieci często chorują i nawet jeśli mają zapewnioną opiekę przedszkolną lub żłobkową absencja kobiet z tytułu opieki nad chorym dzieckiem jest znacznym obciążeniem dla pracodawcy.

Pomimo, że okres ten jest naturalnym procesem rozwoju dzieci i z reguły mija, gdy dziecko ma ok. 5 lat, dla pracodawcy stanowi to ogromny problem zapewnienia ciągłości realizacji zadań. Dlatego też kobiety najczęściej tracą pracę po wyczerpaniu urlopu rodzicielskiego i pozostają w rejestrze osób bezrobotnych przez długi czas, wpadając w pułapkę długotrwałego bezrobocia.

W celu polepszenia sytuacji kobiet na rynku pracy wprowadzono instrumenty wspierające tę grupę w dążeniach do realizacji planów zawodowych. Jednym z nich, jest wprowadzenie urlopów tacierzyńskich i rodzicielskich. Ogromnym wsparciem dla pracujących matek jest wzmożone zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi. Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim oraz połączenie kariery z wychowaniem dzieci staje się wówczas dla kobiety znacznie bardziej osiągalny. Można zaobserwować, że udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych i wychowaniu potomstwa stopniowo się zwiększa. Jednak nadal w oczach pracodawców „płeć piękna” postrzegana jest przez pryzmat ograniczeń związanych z posiadaniem i wychowywaniem dzieci.

Zaangażowanie Państwa ma duże znaczenie w proces powracania osób opiekujących się dziećmi na rynek pracy. Dostarczenie pracodawcom odpowiednich narzędzi i rozwiązań, mogłoby zmienić stereotyp, mówiący o tym, że osoba posiadająca dziecko jest mniej

efektywnym pracownikiem. Specjalne programy dla przedsiębiorstw jak np. pakiety opieki nad dziećmi, które pracodawca może podarować pracownikom w formie benefitu, czy też pakiety medyczne, zapewniające domową opiekę pielęgniarską nad dzieckiem w sytuacji nagłego zachorowania lub też możliwość tworzenia przedszkoli przyzakładowych, czy klubów malucha, eliminują realne problemy i w znacznym stopniu ułatwiają łączenie pracy z opieką nad dziećmi. Rozwiązania tego typu od lat sprawdzają się za granicą, dostępne są już także na polskim rynku. Otwarci na zmiany pracodawcy chwalą sobie tego typu rozwiązania.

Dodatkowo wsparcia również potrzebują już nie tylko kobiety ale całe rodziny w uświadamianiu uzupełniania się w procesie wychowywania dziecka oraz powrocie kobiety na rynek pracy.

3.7. Bariery osób bezrobotnych

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

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, organizacja 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 długotrwale, 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. Struktura bezrobotnych wg zawodów

Analiza struktury zawodowej osób zarejestrowanych w PUP oparta jest na danych o ich dotychczasowych kwalifikacjach i doświadczeniach zawodowych. Statystyka osób poprzednio pracujących sporządzana jest według zawodu w jakim poszukują oni pracy i do wykonywania którego posiadają kwalifikacje potwierdzone świadectwem szkolnym lub innym dokumentem lub stażem pracy w danym zawodzie powyżej 1 roku.

Tabela 27. Struktura zawodowa zarejestrowanych w PUP (stan na 31.12.2015r.)

| Zawód | 2014 | | 2015 | |
|--|--------|---------|--------|---------|
| | liczba | procent | liczba | procent |
| Sprzedawca | 579 | 8,56% | 506 | 8,75% |
| Bez zawodu | 658 | 9,73% | 420 | 7,26% |
| Technik prac biurowych | 163 | 2,41% | 141 | 2,44% |
| Ekonomista | 108 | 1,59% | 122 | 2,11% |
| Kucharz | 88 | 1,30% | 100 | 1,73% |
| Sprzątaczką biurową | 98 | 1,45% | 97 | 1,68% |
| Technik ekonomista | 109 | 1,61% | 94 | 1,62% |
| Specjalista ds. organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych | 86 | 1,27% | 91 | 1,57% |
| Specjalista ds. marketingu i handlu | 96 | 1,42% | 86 | 1,49% |
| Magazynier | 75 | 1,11% | 76 | 1,31% |

Na podstawie powyższych danych możemy stwierdzić, że struktura zawodowa zarejestrowanych bezrobotnych jest bardzo zróżnicowana. W czołówce znalazły się zawody wymagające konkretnych kwalifikacji zawodowych, ale również i takie, które tych kwalifikacji nie wymagają. Najczęściej reprezentowani byli sprzedawcy. W ich przypadku, podobnie jak w latach ubiegłych przyczyną stosunkowo dużej liczby osób bezrobotnych w tym zawodzie był fakt, iż wiele osób kończy lokalne szkoły zawodowe lub średnie o kierunku handlowym, a na rynku pracy nie ma tak dużego zapotrzebowania na pracowników posiadających ww. wykształcenie. Ponadto kwalifikacje w tym zawodzie można stosunkowo szybko zdobyć poprzez praktykę zawodową, gdyż niejako do pracy w sklepach przyjmowane są osoby bez wykształcenia handlowego.

Wśród osób bezrobotnych znajdowało się 5365 osób posiadających przygotowanie zawodowe oraz 420 osób bez zawodu.

Grupa bez zawodu dotyczy przede wszystkim osób z wykształceniem podstawowym oraz średnim ogólnokształcącym, które po ukończeniu (bądź nie ukończeniu) szkoły nie ukończyły odpowiedniego kursu, a także nie przepracowały w danym zawodzie minimum 1 roku bądź pracowały w danym zawodzie ponad 1 rok, lecz nie miały ciągłości pracy w tym zawodzie.

Liczba tych osób w stosunku do analogicznej grupy w roku 2014 znacznie się zmniejszyła, jednak wciąż stanowi istotne grono zarejestrowanych. Duża liczba osób bez zawodu potęguje potrzebę podnoszenia ich świadomości odnośnie możliwości dalszego kształcenia lub kierowania na szkolenia, zarówno zawodowe, jak i motywujące do podejmowania dalszej edukacji. Obecnie możliwości takie daje zarówno Krajowy Fundusz Szkoleniowy jak również programy współfinansowane z funduszy UE.

Na trzecim miejscu w rankingu znaleźli się technicy prac biurowych. Przyczyną dużej liczby osób rejestrujących się w tym zawodzie jest niewątpliwie małe zapotrzebowanie na rynku pracy na osoby o takich kwalifikacjach. Obowiązki na tym stanowisku może wykonywać każda osoba z wykształceniem średnim lub wyższym. Pracodawcy często rekrutując na stanowiska do pracy biurowej wybierają jednak osoby po studiach. Zbyt dużo szkół w stosunku do zapotrzebowania na rynku pracy, kształci w zawodach przygotowujących do pracy biurowej. Należy stwierdzić, iż osoby kończące takie kierunki mają małe szanse na znalezienie zatrudnienia w swoim zawodzie. Z jednej strony powodem tego mogą być wąskie kwalifikacje, z drugiej braki w znajomości języków obcych lub specyfik branżowych.

W czołówce rankingu znajdują się również ekonomiści oraz technicy ekonomii. Osób kończących szkoły średnie lub wyższe o kierunku ekonomicznym, jest znacznie więcej niż miejsc pracy oferowanych dla pracowników o tym wykształceniu. Jeszcze kilka lat temu ukończenie szkoły wyższej o kierunku ekonomicznym gwarantowało niemal natychmiastowe znalezienie pracy. Obecnie jednak sytuacja uległa zmianie. Poszukiwani są przede wszystkim ekonomiści z dużym doświadczeniem, umiejętnościami zawodowymi oraz chęcią do poszerzania swojej wiedzy. Niestety niewiele osób spełnia w 100% takie wymagania pracodawców. Młodzi ludzie po studiach ekonomicznych często mają również wygórowane wymagania dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy, co dodatkowo utrudnia im podjęcie zatrudnienia. Pewną alternatywą dla osób z wykształceniem ekonomicznym może być praca w powstających ostatnio w dużej liczbie placówkach bankowych oraz firmach ubezpieczeniowych. Jest to praca na tzw. „pierwszym froncie” bezpośrednio z klientem oraz zwykle z wynagrodzeniem prowizyjnym. Wiele osób nie jest zainteresowanych podjęciem takiego zatrudnienia, licząc że uda im się znaleźć coś atrakcyjniejszego.

Duża liczba osób bezrobotnych w zawodzie sprzątaczkę biurowej i robotnika gospodarczego związana może być z ograniczaniem liczby pracowników w firmach świadczących usługi sprzątające (z powodu wysokich kosztów pracy i konieczności bycia konkurencyjnym wśród innych firm tego typu, ubiegających się o zlecenia), z nadmiarem osób poszukujących pracy o tym charakterze, a także znaczna rotacja pracowników. Dzieje się tak, ponieważ zawody te wykonują głównie osoby z niskimi kwalifikacjami, takie których kwalifikacje uległy przedawnieniu oraz takie, które nie mogą znaleźć pracy w swoim zawodzie, a są zmuszone zarabiać pieniądze. Takimi ofertami pracy zainteresowane są często osoby, które posiadają długą przerwę w zatrudnieniu, spowodowaną opieką nad dziećmi, czy chorobą.

2. Napływ/ odpływ ofert pracy w PUP Gdynia w latach 2013-2015

W 2015 roku liczba zgłoszonych w Urzędzie ofert pracy wyniosła 9197 (w tym: Gdynia – 8639, Sopot – 558) o 3454 ofert pracy, więcej niż w roku ubiegłym (w którym zgłoszono 5743 oferty pracy). W tej liczbie było 506 ofert pracy przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych (o 6 więcej niż w 2014 roku). Relacja liczby wolnych miejsc pracy pozostających w dyspozycji Urzędu w stosunku do ilości nowo zarejestrowanych osób w 2014 roku w stosunku do roku poprzedniego poprawiła się. Ogólnie zrealizowano 6636 ofert pracy (72,2 %), anulowano 2435 (26,5%) ofert – w tym dużą grupę ofert pracy z wymaganiami, które mogły być spełnione jedynie przez specjalistycznie wykwalifikowanych cudzoziemców np. kucharzy kuchni egzotycznych, przedstawicieli handlowych.

Tabela 28. Napływ/ odpływ ofert pracy w PUP Gdynia w latach 2013-2015

| Rok | Liczba ofert pracy | Liczba ofert pracy zrealizowanych przed doradców klienta | Liczba nowozarejestrowanych bezrobotnych – napływ do bezrobocia | Liczba nowozarejestrowanych przypadających na 1 ofertę pracy |
|------|--------------------|--|---|--|
| 2013 | 4888 | 4217 | 12 667 | 2,6 |
| 2014 | 5743 | 4316 | 11 477 | 2,0 |
| 2015 | 9197 | 6636 | 10 598 | 1,2 |

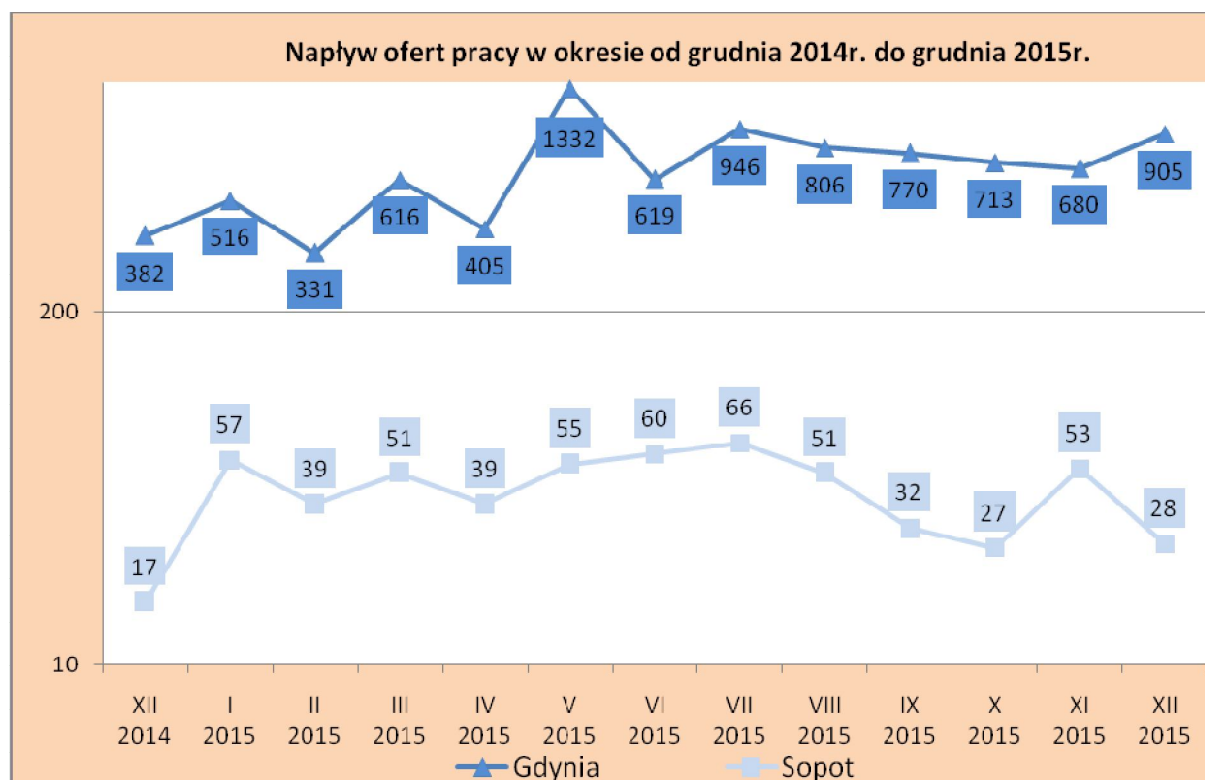
Powyższe dane liczbowe dowodzą poprawiającej się sytuacji na lokalnym rynku pracy. Przejawiała się ona większą liczbą ofert pracy składanych do tut. Urzędu przez pracodawców i jednocześnie zmniejszającym się napływem do bezrobocia. Nadal na jedną ofertę przypadło 1,2 nowozarejestrowanych, był to jednak lepszy wynik w stosunku do lat 2013-2014.

Większy problem pojawiał się w realizacji ofert pracy, która kształtowała się na poziomie ok. 72,1 %. 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 pomimo trudności z rekrutacją nadal zaostrzają kryteria doboru pracowników - obniżają wynagrodzenia, zwiększają zakresy obowiązków i preferują zawieranie innych umów niż umowa o pracę. Coraz częściej wolą, aby przyszły pracownik założył własną działalność gospodarczą w ramach której, świadczyłby usługi na rzecz „zatrudniającego” go pracodawcy.

Wykres 3. Napływ ofert pracy w latach 2014-2015



Powyższy wykres wskazuje, iż w Gdyni znaczny napływ ofert pracy nastąpił w maju 2015 roku. Wzrost ten spowodowany był zapotrzebowaniem na pracowników pracy tymczasowej.

Agencje pracy tymczasowej zgłaszały oferty pracy głównie w branżach technicznych. Dodatkowo odnotowano bardzo duże zapotrzebowanie na pracowników ochrony, co z pewnością wiązało się z ochroną wydarzeń kulturalnych w mieście. Poza tym okresem liczba zgłaszanych wolnych miejsc pracy utrzymywała się na stosunkowo stałym poziomie.

W Sopocie, największy wzrost liczby ofert pracy odnotowano w lipcu 2015 roku. W okresie tym zgłoszono dużo ofert pracy w branży stoczniowej, jednakże z zastrzeżeniem zatrudnienia cudzoziemców. Poza tym znacznie wzrosło zapotrzebowanie na pracowników w branży budowlanej w różnych specjalnościach.

3. Wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Przeprowadzając analizę porównawczą średniej miesięcznej liczby ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców w 2015 roku ze średnią miesięczną liczbą zarejestrowanych bezrobotnych, uzyskano listę zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Rozwijające się firmy zgłaszają zwiększone zapotrzebowanie na pracowników, któremu w wielu przypadkach nie towarzyszy wzrost podaży wykwalifikowanych, chętnych do pracy kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

Wg danych na koniec 2015 roku do **zawodów deficytowych** (czyli takich na które, na rynku pracy występuje zapotrzebowanie wyższe niż liczba osób poszukujących zatrudnienia w danym zawodzie) należały następujące zawody:

- zawody informatyczne,

Na trójmiejskim rynku pracy wśród zawodów, w których podaż pracy nie była w stanie sprostać popytowi na pracowników, znalazło się wiele zawodów z obszaru informatyki: administratorzy systemów komputerowych, analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, programiści i administratorzy stron internetowych, graficy komputerowi. Niedobór na lokalnym rynku pracy kształtowany był poprzez migracje pracowników w zawodach informatycznych w pozyskiwaniu wyższych wynagrodzeń i lepszych warunków pracy. Podaż grafików komputerowych natomiast była znaczna, gdyż posiadane przez nich umiejętności nie zawsze wystarczają do podjęcia pracy wymagającej znajomości specjalistycznych programów komputerowych.

- zawody z branży budowlanej,

W 2015 r. zauważyć można było trudności w zaspokojeniu popytu na zawody budowlane. Zarówno w przypadku specjalistycznych i kierowniczych stanowiskach tj. inżynier budownictwa i kierownik budowy jak również na stanowiskach niższych, tj. betoniarze i zbrojarze, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarz, posadzkarze, robotnicy budowlani, hydraulicy. 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 decydowali się na pracę w „szarej strefie”.

- zawody z branży morskiej,

Deficyt osób poszukujących pracy odnotowany w 2015 roku dotyczył zawodów związanych z gospodarką morską i okrętową. Wśród nich znaleźli się monterzy konstrukcji metalowych, monterzy kadłubów okrętowych, spawacze metodą TIG/MAG. Pracodawcy często wymagali od pracowników założenia własnej działalności gospodarczej. Barierą dla podejmowania pracy w tych zawodach był wymóg posiadania aktualnych uprawnień,

umiejętności i doświadczenia. Często osoby bezpośrednio po ukończeniu kursu zawodowego nie podejmowały pracy ze względu na wymóg praktyki zawodowej. Liczna grupa spawaczy z odpowiednim doświadczeniem, uprawnieniami często decydowała się na podjęcie pracy za granicą, z uwagi na znacznie wyższe wynagrodzenie

- zawód kierowcy,

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. Bariery stają się nieznajomość języków obcych, a także brak doświadczenia w pracy na trasach międzynarodowych.

Na liście zawodów deficytowych znalazło się szereg zawodów, w których przyczyną obserwowanej nierównowagi była niewystarczająca liczba absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych bądź techników) lub/i niewystarczające kompetencje osób kończących kształcenie. Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni w celu umożliwienia zdobycia, uzupełnienia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych organizuje szkolenia ogólne i zawodowe uwzględniając potrzeby lokalnego rynku pracy oraz wyniki analizy zawodów deficytowych.

Analizując wskaźnik intensywności nadwyżki oraz średnią liczbę ofert pracy w miesiącu, na gdyńskim rynku pracy obserwowane jest stałe niewielkie zapotrzebowanie na pracowników, któremu towarzyszy ciągle znaczny napływ absolwentów na rynek pracy.

Wg danych na koniec 2015 roku do **zawodów nadwyżkowych** (czyli takich, w których liczba przedstawicieli danego zawodu przewyższa liczbę ofert pracy w tym zawodzie) należą następujące zawody:

- zawody humanistyczne

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

Zapotrzebowanie pracodawców z tego zakresu jest stosunkowo niewielkie. Podejmowanie nauki w tych zawodach podyktowane jest często zainteresowaniami kształcących się osób, jednakże wykształcenie to nie daje absolwentom gwarancji zatrudnienia.

- ekonomiści,

W podobnej trudnej sytuacji na rynku pracy znaleźli się w 2015 roku jak i w latach poprzednich ekonomiści. Główną przyczyną notowanej nierównowagi była znacznie

przewyższająca zapotrzebowanie rynku pracy, liczba absolwentów szkół wyższych. Przy poszukiwaniu pracy znaczenie ma uzyskana podczas nauki specjalizacja, lub w wielu przypadkach jej brak. Większa specjalizacja zawodowa wiąże się często z dodatkowymi wymaganiami pracodawców (doświadczenie, bardzo dobra znajomość języków obcych).

- zawody nauczycielskie, pedagodzy

Na liście zawodów nadwyżkowych znalazły się także zawody nauczycielskie. Przyczyną tego są zmiany w szkolnictwie spowodowane utrzymującym się niżem demograficznym. Ciągły napływ na rynek pracy posiadających ogólną wiedzę zawodową absolwentów pedagogiki pozostaje w sprzeczności z jego potrzebami, gdyż obecnie wymaga się konkretnych specjalizacji.

Wyniki analizy zawodów dla gdyńskiego rynku pracy pokazują, że prognozowana liczba zawodów deficytowych jest wyższa niż zawodów nadwyżkowych. Świadczy to o stopniowym kształtowaniu się rynku pracownika. Poprawa warunków pracy i płacy mogłaby wyeliminować część odczuwalnych deficytów – brak chętnych do pracy na oferowanych przez pracodawców warunkach jest przyczyną trudności w rekrutacji, równie często, co niedobór kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami.

IV. FINANSOWE FORMY WSPARCIA DLA BEZROBOTNYCH

Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni w 2015 roku realizując określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy usługi i instrumenty rynku pracy wykorzystywał 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 programów skierowanych do osób bezrobotnych w różnych przedziałach wiekowych oraz będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

W 2015 roku z finansowych form wsparcia skorzystało 1675 osób, w tym 197 osób kontynuowało działania rozpoczęte w 2014 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 2015 roku zorganizowano 16 szkoleń grupowych i 90 szkoleń indywidualnych. Szkolenia realizowały zewnętrzne instytucje szkoleniowe wybrane zgodnie z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych. W szkoleniach realizowanych w analizowanym okresie wzięło udział łącznie 310 osób, w tym: 52 osoby skierowane zostały na szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. 10 osób kontynuowało szkolenia rozpoczęte w 2014 roku.

Wśród osób skierowanych na szkolenia było: 111 kobiet, 114 osób do 30 roku życia, 26 osób powyżej 50 roku życia, 62 osoby długotrwale bezrobotne.

Kierunki szkoleń obejmowały zagadnienia z zakresu:

- pracownik biurowy z językiem angielskim,
- księgowość o różnym poziomie zaawansowania,
- spawanie różnymi metodami,
- opiekun dziecięcy oraz osób starszych,
- nowoczesny sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej,
- uprawnienia elektroenergetyczne,
- obsługa wózków jezdniowych,
- szkolenie okresowe dla kierowców,
- nauka języka angielskiego i niemieckiego,
- kosmetyczny, fryzjerstwo, makijaż, masaż,
- kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej,
- instruktor fitness,
- specjalista ds. kadr i płac,
- operator koparki, pogłębiarki, obrabiarki sterowanej numerycznie,
- programista,
- nurek zawodowy,
- obsługa żurawia wieżowego, montażu rusztowań,
- uprawnień dla marynarzy, uprawnienia maszynisty,
- uprawnienia rewidenta wagonów towarowych,
- instalator systemów alarmowych,
- korekcji i pielęgnacji rąk,
- montera kadłubów i rurociągów,
- kosztorysowania i fotografii,
- siostra PCK oraz dla pielęgniarek powracających do zawodu.

W badanym okresie szkolenia ukończyło 296 osób, z czego wg stanu na 31.12.2015 roku pracę podjęło 120 osób, co stanowi 40,5% 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 2015 roku 1.367.024,00 zł.

Kolejną nową formą wsparcia dla osób bezrobotnych do 30 roku życia, która została wprowadzona wraz ze zmianą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 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 56 szkoleń zorganizowanych na podstawie bonów szkoleniowych. Wśród osób skierowanych na szkolenia było: 35 kobiet; 2 osoby zarejestrowane długotrwale.

Kierunki szkoleń obejmowały zagadnienia z zakresu:

- pracownik biurowy,
- operator żurawia,
- kosmetyczka,
- instruktor rekreacji ruchowej,
- operator wózka jezdniowego,
- szkolenie dla kierowców na kwalifikację wstępną i przewóz towarów niebezpiecznych.

W badanym okresie szkolenia ukończyło 56 osób, z czego wg stanu na 31.12.2015 roku pracę podjęło 28 osób, co stanowi 50% efektywności programu.

Wydatki poniesione przez PUP w Gdyni na bon szkoleniowy w 2015 roku wynosiły 242 313,00 zł.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że część osób kończących szkolenia zostaje wyłączona z rejestru osób bezrobotnych z innych przyczyn. Najczęściej nie zgłaszają się na wyznaczony termin stawiennictwa w Urzędzie, co może wskazywać na podjęcie przez nich pracy i niezgłoszenie tego faktu.

2. Staż

Stáže organizowane u pracodawców 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 2015 roku przedsiębiorcy złożyli ogółem 403 wnioski o organizację staży finansowanych z Funduszu Pracy oraz z Unii Europejskiej. W ramach pozytywnie rozpatrzonych wniosków przyznano 392 miejsca stażowe. PUP w Gdyni, w 2015 roku zawarł 250 umów na organizację staży, gdzie skierowano 390 osób. Wśród osób skierowanych było: 274 kobiet, 241 osób do 30 roku życia, 3 osoby powyżej 50 roku życia, 96 osób długotrwale bezrobotnych.

We wnioskach składanych do PUP w Gdyni w 2015 roku najczęściej pracodawcy poszukiwali osób na stanowiska:

- pracownik biurowy,
- księgowy,
- opiekun dziecięcy, osób starszych.

W okresie sprawozdawczym staż zakończony został przez 340 osób. Efektywność zatrudnienia na koniec grudnia 2015 rok została osiągnięta na poziomie 70,84% (277 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 2015 roku wynosiły 1.856.310,00 zł.

3. Prace interwencyjne

Celem prac interwencyjnych jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz stwarzanie możliwości uzyskania trwałego zatrudnienia. Programy te pomagają utrzymać kontakt z rynkiem pracy grup narażonych na wycofanie i dezaktywację zawodową. Mają także umożliwiać bezrobotnym nabycie nowych umiejętności zawodowych w miejscu pracy. Spełniają również ważną rolę w zakresie wspierania rozwoju lokalnych przedsiębiorców. Spostrzeżenia z ostatnich lat pokazują, iż organizacją prac interwencyjnych bardziej zainteresowane są osoby bezrobotne niż pracodawcy, głównie ze względu na ich obawę o możliwość wypełnienia obowiązku zapewnienia ciągłości zatrudnieniowej na subsydiowanych miejscach pracy przez wymagany w umowie okres.

Do końca grudnia 2015 roku przedsiębiorcy złożyli ogółem 177 wnioski o organizację prac interwencyjnych finansowanych z Funduszu Pracy oraz z Unii Europejskiej.

W 2015 roku w ramach 161 umów zawartych z pracodawcami dotyczących realizacji prac interwencyjnych skierowano 261 osób. Wśród osób skierowanych było: 184 kobiet, 44 osoby do 30 roku życia, 34 osoby powyżej 50 roku życia, 91 osób długotrwale bezrobotnych, 6 osób niepełnosprawnych.

Kontynuowano także realizację prac interwencyjnych dla 87 osób, które rozpoczęły udział w programie w 2014 roku. Łącznie w 2015 roku pracami interwencyjnymi objęto 348 osób. Osoby te znalazły zatrudnienie m.in. u pracodawców prowadzących działalność o profilu handlowo-usługowym, w biurach rachunkowych, firmach budowlanych.

W 2015 roku prace interwencyjne zakończyło 206 osób (po 9 miesiącach refundacji) oraz 46 osób (po 6 miesiącach). 228 osób nadal pozostaje zatrudnionych przez pracodawców będących organizatorami prac interwencyjnych. Efektywność wg stanu na 31.12.2015 roku stanowi 88,6%.

Wydatki poniesione przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni na refundację wynagrodzeń w 2015 roku wynosiły 1.455.281,00 zł.

4. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

Środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej przyznawane przez Urząd mają umożliwiać bezrobotnym samozatrudnienie poprzez uruchomienie jednoosobowej firmy. Ich celem jest również promocja rozwoju małych firm oraz tworzenie nowych miejsc pracy.

Do końca 2015 roku osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP Gdynia złożyły 393 wnioski o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej. Podpisano w ramach środków Funduszu Pracy oraz środków z EFS 232 umowy o przyznanie jednorazowej dotacji na działalność gospodarczą. Wśród dotobiorców były: 133 kobiety, 102 osoby do 30 roku życia, 11 osób powyżej 50 roku życia, 39 długotrwale zarejestrowanych, 5 osób niepełnosprawnych.

Rodzaje podejmowanej przez osoby bezrobotne działalności obejmowały w znacznej mierze: usługi prawnicze, kosmetyczne, fryzjerskie, odnowy biologicznej, remontowo-budowlane. W stosunku do osób, które w 2015 roku uzyskały dotację efektywność tej formy będzie oceniana po 12 miesiącach od dnia uzyskania dotacji.

Wydatki poniesione przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni na dotacje w 2015 roku wynosiły 4.231.074,00 zł.

5. Wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy

Podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą, który poniósł koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, Urząd może dokonać refundacji w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Do końca 2015 roku pracodawcy złożyli 29 wniosków na wyposażenie lub doposażenie 37 stanowisk pracy we własnych przedsiębiorstwach, z których podpisano 12 umów (na 13 stanowisk pracy). Wśród skierowanych było: 7 kobiet, 5 osób do 30 roku życia, 1 osoba powyżej 50 roku życia, 1 długotrwale zarejestrowany, 1 niepełnosprawna.

Wydatki poniesione przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni na bon szkoleniowy w 2015 roku wynosiły 226.217,00 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 2015 roku prace społecznie użyteczne zorganizowano w 45 podmiotach dla 247 osób, w tym dla 124 kobiet, 14 osób do 30 roku życia, 123 po 50 roku życia, 157 długotrwale zarejestrowanych i 18 osób niepełnosprawnych. Według stanu na dzień 31.12.2015r. efektywność zatrudnieniowa wynosi 12,6%.

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 2015 r. Program ten realizowany był dla 19 osób, w tym dla 9 kobiet, 1 osoby do 30 roku życia, 11 osób powyżej 50 roku życia i 4 osoby niepełnosprawne. Według stanu na dzień 31.12.2015r. efektywność zatrudnieniowa po Programie wynosi 26%.

Wydatki poniesione przez PUP w Gdyni na prace społecznie użyteczne w 2015 roku wynosiły 215.326,00 zł.

Podsumowanie

Pozytywne zmiany na rynku pracy, obserwowane w ostatnich miesiącach miały przełożenie na strukturę zasobu bezrobotnych. Poza spadkiem ogólnej liczby bezrobotnych, zmalały również poszczególne kategorie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

W 2012 roku nastąpił wzrost liczby bezrobotnych o 1128 osób tj. o 17,8%, w 2013 roku nieznaczny wzrost liczby zarejestrowanych o 27 osób tj. 0,3%. W 2014 roku natomiast bezrobocie rejestrowane spadło w Gdyni o 8,5% (556 osób) a w Sopocie o 16,3% (150 osób). Na tle kraju i województwa pomorskiego sytuacja przedstawiała się stosunkowo korzystnie. Stopa bezrobocia w grudniu 2015 roku wynosiła dla kraju 9,8%, dla województwa pomorskiego 9,0%. w Gdyni i Sopocie odnotowano odpowiednio 5,0% i 3,3%.

Poprawiająca się, z punktu widzenia bezrobotnych, sytuacja na rynku pracy jest związana zarówno z rozwojem istniejących oraz powstawaniem nowych firm, jak i podejmowaniem szerokich działań aktywizujących osoby bez pracy. Osobom zarejestrowanym w PUP nienależącym do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jak wykazano w analizie, podobnie jak osobom ww. bezwzględnie potrzebne jest specyficzne wsparcie.

Zasadniczo we wszystkich grupach Klientów PUP są osoby wymagające dokładniejszego przeanalizowania powodów ich problemów ze znalezieniem zatrudnienia. Bariery te determinują formy wsparcia, które zostają dla nich kierowane. Długotrwale bezrobotni wymagają np. dłuższego i bardziej skoordynowanego działania, polegającego zarówno na przezwycięzeniu ich oporów psychologicznych i zniechęcenia do szukania pracy, jak i zweryfikowania ich kwalifikacji pod kątem oczekiwań pracodawców. Kobiety powracające na rynek pracy, po okresie związanym z urodzeniem i opieką nad dzieckiem, niejednokrotnie wymagają natomiast pokierowania na formy wsparcia umożliwiające łączenie roli matki i pracownika. Ważnym aspektem aktywizującym tą grupę jest także doradztwo w zakresie łączenia życia osobistego z zawodowym.

Analiza różnorodnych form wsparcia wykazuje, że najbardziej efektywnymi są staże i prace interwencyjne. Staże cieszą się zainteresowaniem zarówno wśród bezrobotnych jak i pracodawców. Osobom młodym dają możliwość zdobycia doświadczenia i sprawdzenia się w roli pracownika. Długotrwale bezrobotnym pozwalają na zweryfikowanie kwalifikacji i zapoznanie się z nowościami w danej branży pod okiem opiekuna.

Pracodawcy mają natomiast możliwość sprawdzenia i wyuczenia pracownika w swoim środowisku organizacyjnym.

Wyzwaniem, przed którym stają wszystkie podmioty kształtujące lokalny rynek pracy to dostosowanie wiedzy i kwalifikacji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców. Przewiduje się, że rozwój gospodarki opartej na wiedzy i nowych technologiach oraz dynamiczne zmiany w zakresie kwalifikacji jakie są wymagane na poszczególnych stanowiskach, wpłyną na wzrost znaczenia takich form jak szkolenia indywidualne i bony szkoleniowe dla osób do 30 roku życia. Tendencją zaczyna być dostosowywanie ich do indywidualnych preferencji kandydata i oczekiwań pracodawcy.

Branżowość i struktura podmiotów gospodarczych oraz usytuowanie geograficzne Gdyni i Sopotu wpływa także na charakter potrzeb rynku pracy. Rozwijające się zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem technicznym jest powodem wprowadzania zmian na rynku edukacyjnym. W parze z rozwojem branży stoczniowej idzie też rozrastanie się firm z kierunków usługowych. W Gdyni pojawia się coraz więcej centrów usług biznesowych obsługujących, zarówno polskie, jak i zagraniczne podmioty. Te aspekty oraz duża liczba turystów odwiedzających Gdynię i Sopot oddziałują z kolei na wymagania dotyczące znajomości języków obcych wśród osób poszukujących pracy.

Omówione w analizie formy wsparcia odpowiadają wprost na potrzeby osób bezrobotnych i są dostosowywane do uwarunkowań lokalnej gospodarki. PUP w Gdyni dokonując jej bieżącego monitoringu podejmuje decyzje o zwiększaniu bądź ograniczaniu środków na dane działania. Biorąc np. pod uwagę to, iż gdyński rynek pracy zachęca osoby z powiatu do podejmowania zatrudnienia na miejscu, a osoby zarejestrowane w marginalnym stopniu zgłaszają chęć podjęcia zatrudnienia w znacznej odległości od miejsca zamieszkania nie oferuje bonów na zasiedlenie. Środki koncentruje natomiast na dostosowaniu kwalifikacji i doświadczenia osób zarejestrowanych do oczekiwań lokalnych pracodawców.

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

- pozyskanie dodatkowych środków finansowych m.in. z Europejskiego Funduszu Społecznego na realizację projektów unijnych,
- 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,
- weryfikacja gotowości do pracy skutkująca m.in. wykluczeniem z rejestru bezrobotnych osób pracujących na czarno lub zarejestrowanych z innych powodów niż

poszukiwanie pracy (np. ubezpieczenia zdrowotne, zasiłki z pomocy społecznej, dodatki mieszkaniowe), co stworzyło możliwość skuteczniejszej aktywizacji osób faktycznie zainteresowanych znalezieniem 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.