

Załącznik do Uchwały nr Rady Miasta Gdańska z dnia

**MIEJSKI PROGRAM
PROMOCJI ZATRUDNIENIA
ORAZ
AKTYWIZACJI LOKALNEGO
RYNKU PRACY
NA LATA 2014-15**

Gdańsk, 2013 r.

WSTEP

Adresaci Programu:

- **osoby bezrobotne**
- **osoby poszukujące pracy**
- **pracodawcy**

Koordynator Programu:

Roland Budnik, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku,

Podmiot odpowiedzialny za przygotowanie i realizację:

Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku

Partnerzy / realizatorzy programu

- **Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie**

zakres współpracy: aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym, wymiana informacji

- **Jednostki szkoleniowe**

zakres współpracy: m.in. przygotowanie oferty kursów odpowiadającej potrzebom lokalnego rynku pracy, wymiana informacji

- **Instytucje dialogu społecznego (w tym organizacje pracodawców, związki zawodowe, organizacje pozarządowe)**

zakres współpracy: m.in. przygotowanie i wdrażanie inicjatyw generujących nowe miejsca pracy, wymiana informacji na temat popytu i podaży pracy

- **powiatowe urzędy pracy z obszaru Gdańskiego Obszaru Metropolitalnego**

zakres współpracy: przedsięwzięcia w ramach programu Metropolitalny Rynek Pracy, w tym Międzynarodowe Metropolitalne Targi Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości

- **Lokalne partnerstwa pomiędzy w/w podmiotami**

Program realizuje Cel Główny 1 Gdańskiej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych do roku 2015, tj. „Promocję zatrudnienia oraz aktywizację lokalnego rynku pracy”.

W Programie zastosowanie mają:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
- Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2009 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę
- Ustawa z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie
- Rozporządzenia wykonawcze do w/w ustaw

Powyższe akty prawne zawierają ramy prawne, finansowe i organizacyjne, w jakich powiatowe urzędy pracy zobowiązane są poruszać się realizując politykę promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.

- Ustawa z 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju
- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia
- Strategia Rozwoju Gdańska do roku 2015
- Gdańska Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych do roku 2015

Kierunki działań wytyczone w powyższych krajowych lokalnych strategiach i programach znalazły bezpośrednie odzwierciedlenie w niniejszym Programie.

W Programie zostały uwzględnione następujące pojęcia:

Osoba bezrobotna – osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej

Osoba poszukująca pracy – osoba poszukująca zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy

Osoba w szczególnej sytuacji na rynku pracy – zgodnie z Art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – do tej kategorii zaliczamy:

- bezrobotnych do 25 roku życia,
- bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego,
- kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia,
- bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych

Osoba bezrobotna długotrwale – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat.

Osoba niepełnosprawna – osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona stosownym orzeczeniem określonym w Art. 3 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Osoba zagrożona wykluczeniem społecznym – osoba, na której sytuację wpływ mogą mieć czynniki zagrożenia wykluczeniem wskazane w art. 7 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej

Instytucja szkoleniowa - publiczny i niepubliczny podmiot prowadzący edukację pozaszkolną

Organizacja pozarządowa – niebędąca jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu przepisów o finansach publicznych i niedziałająca w celu osiągnięcia zysku osoba prawna lub jednostka nieposiadająca osobowości prawnej, utworzona na podstawie przepisów ustaw

Pracodawca - jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona co najmniej jednego pracownika

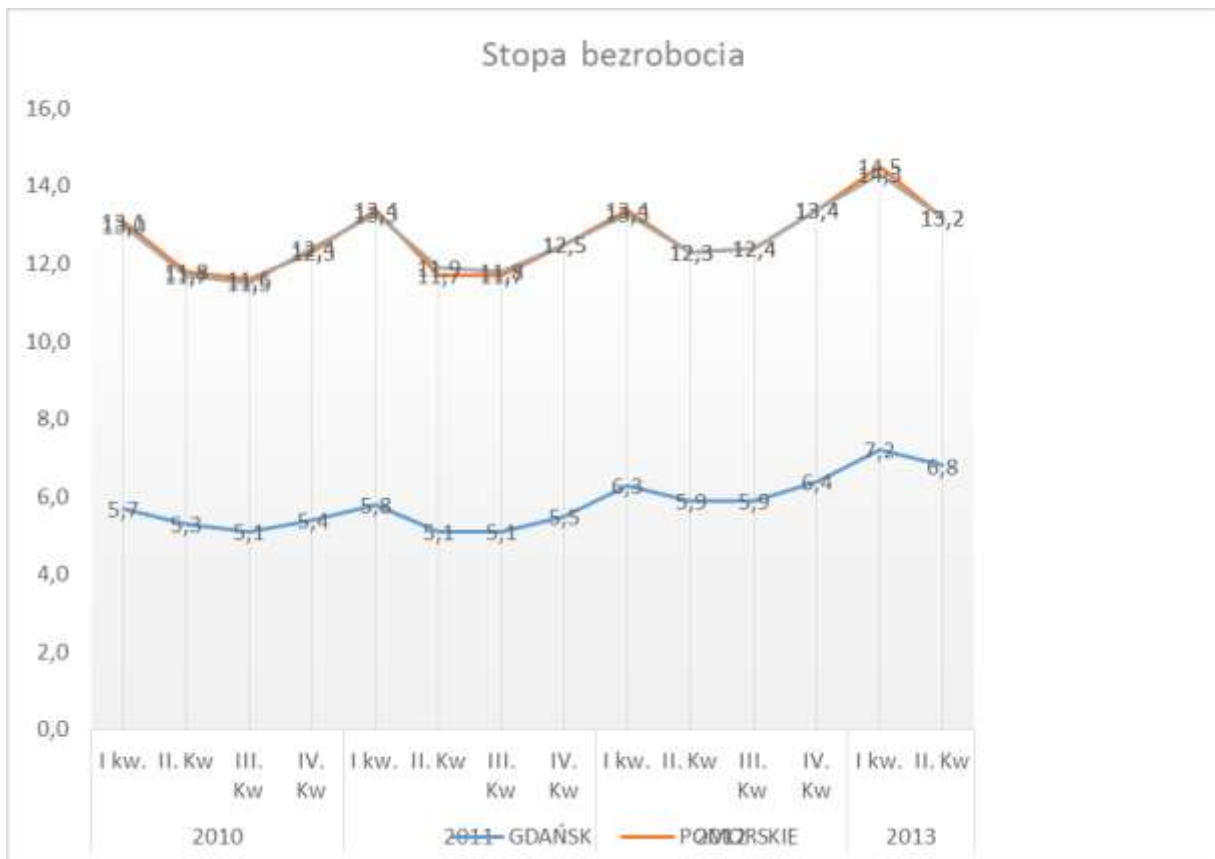
OPIS ZJAWISKA NA PODSTAWIE DIAGNOZY

1. WSTĘP

Diagnoza, stanowiąca podstawę przy określaniu celów niniejszego programu, została opracowana w oparciu o dane zebrane w przeważającej mierze z ewidencji prowadzonej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku. Wykorzystano również Informację o sytuacji na lokalnym rynku w Mieście Gdańsku, Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych, Sprawozdania z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. Opracowania te publikowane są na stronie internetowej PUP. Posiłowano się również Informacją o sytuacji na rynku pracy w województwie pomorskim przygotowywaną w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku, Bankiem Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego oraz danymi GUS pozyskanymi w ramach Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. i Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r.

2. WIELKOŚĆ BEZROBOCIA

Jak wynika z danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, liczba osób bezrobotnych, mieszkańców Gdańska, wyniosła na koniec czerwca 2013 r. 14 567 osób (w tym 7 548 kobiet). Stopa bezrobocia wyniosła 6,8 %. Porównując dane z opisywanego obszaru ze zbiorczymi z województwa pomorskiego i ogólnopolskimi, można powiedzieć, iż okresy wzrostów i spadków stopy bezrobocia pokrywały się.



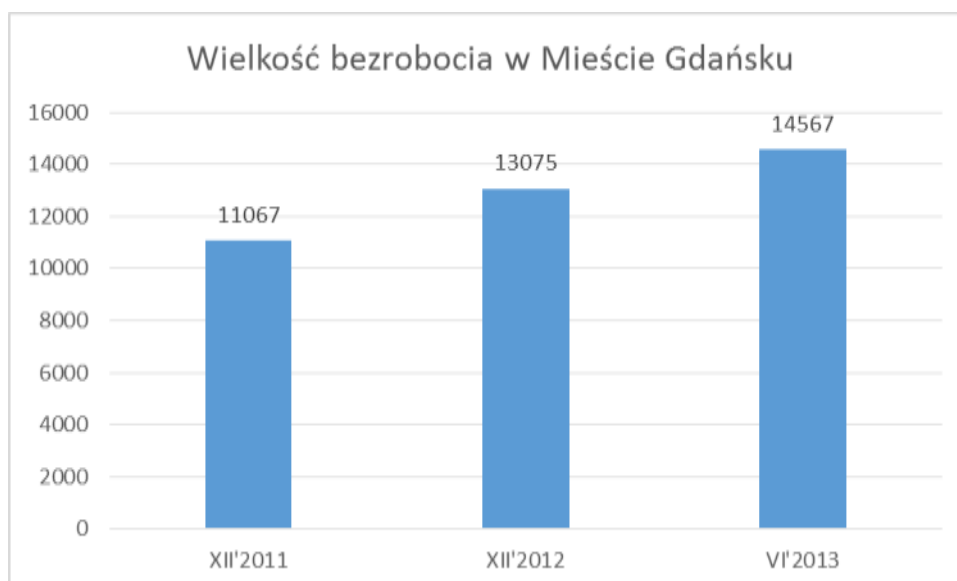


Powyższy wykres ilustruje dość regularne występowanie po sobie cykli wzrostu i spadku liczby bezrobotnych. Pokrywa się on w przeważającej mierze z danymi dotyczącymi ogólnej koniunktury gospodarczej. Najmniej osób zarejestrowanych było w 2008 r., a więc przed rozpoczęciem pierwszej fazy kryzysu finansowego.

3. AKTUALNE ZJAWISKA NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Na podstawie analizy dostępnych danych i porównania stanu z ostatnich lat najbardziej zauważalne i symptomatyczne w kontekście ogólnej oceny sytuacji są następujące zjawiska:

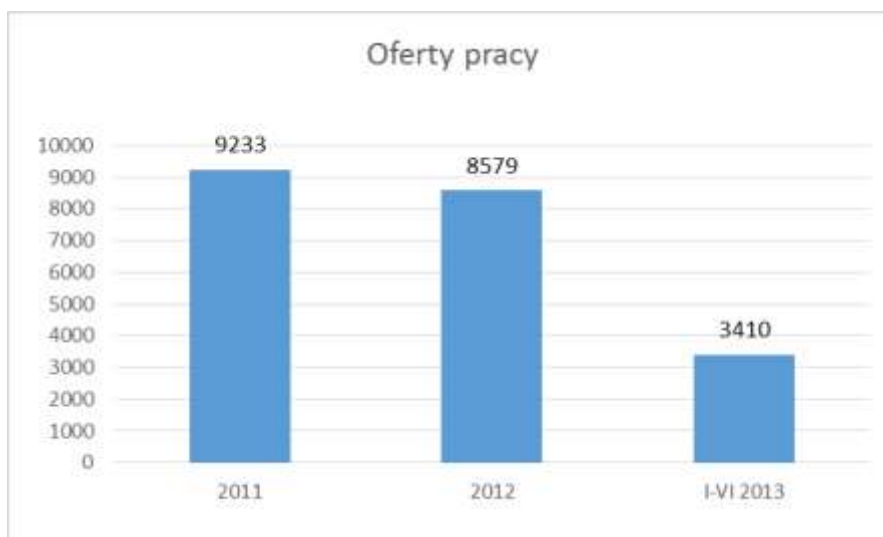
Po pierwsze, należy odnotować przyspieszenie dynamiki wzrostu bezrobocia. Pierwsze 6 miesięcy 2013 r. przyniosło zwiększenie liczby zarejestrowanych w PUP niewiele niższy od tego zaobserwowanego na przestrzeni całego roku 2012.



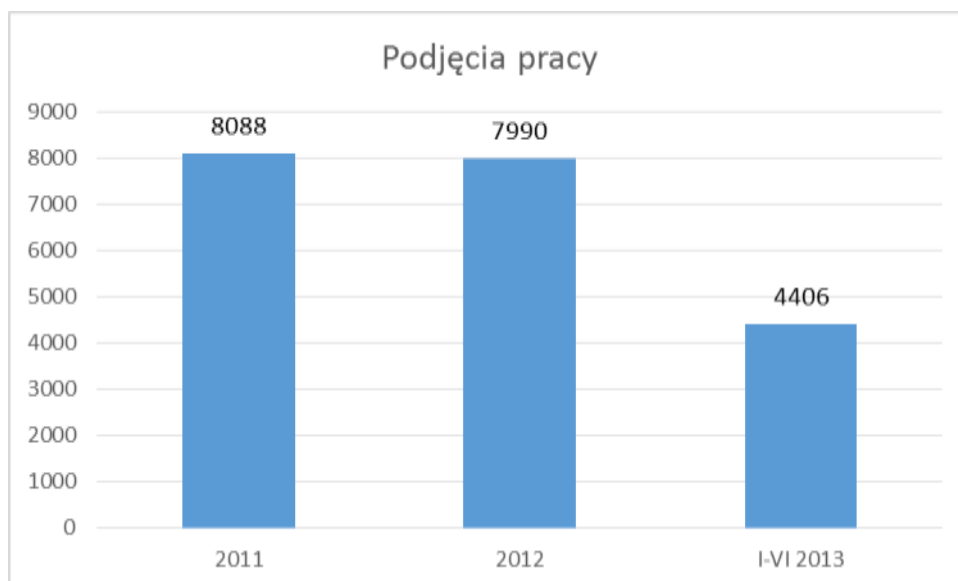
Po drugie, uwagę przykuwa nieznacznie, ale mimo wszystko rosnąca – porównując lata 2011 i 2012 – liczba osób rejestrujących się w danym roku, który to miernik określa się mianem „napływu”. Pierwsza połowa roku 2013 również nie nastrajała optymistycznie – od stycznia do czerwca wskaźnik osiągnął już około 60% wartości odnotowanej w całym roku 2012.



Kolejną istotną tendencją jest odczuwalny spadek liczby zgłoszonych ofert pracy. W 2011 r. pracodawcy zgłosili 9233 wolne miejsca pracy na terenie Gdańska, w 2012 r. PUP odnotował 8579 takich miejsc, a zatem mniej o 7%. W pierwszym półroczu 2013 r. zgłoszono 3410 wolnych miejsc pracy.



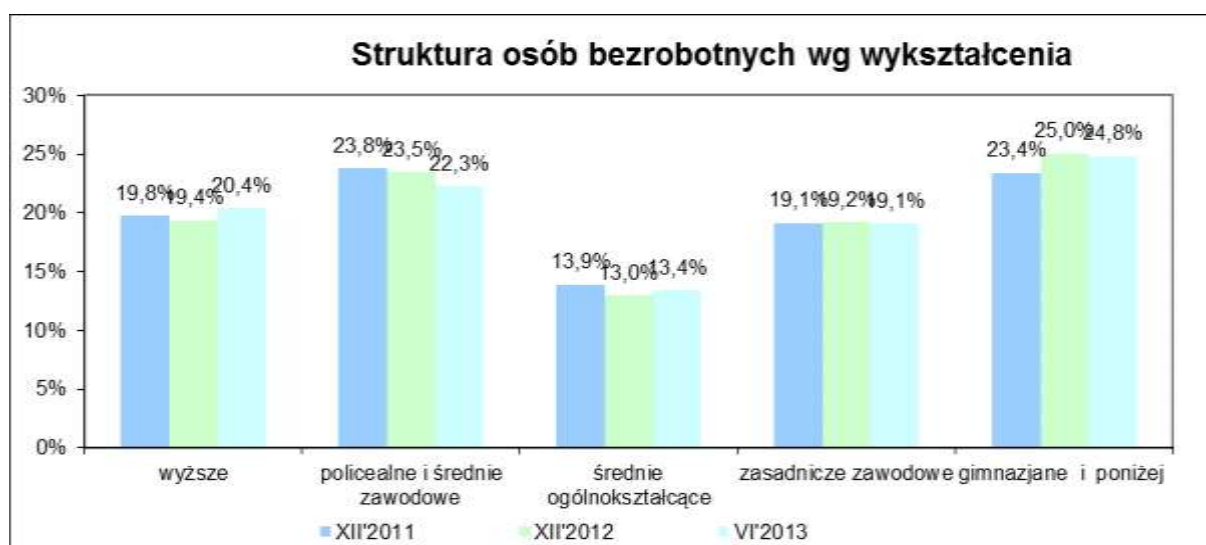
Spadek liczby ofert, na szczęście w bardzo niewielkim stopniu przełożył się na zmniejszenie liczby osób, które podjęły pracę. W 2011 r. z tego właśnie powodu PUP wyłączył z ewidencji 8088 Gdańszczan, zaś w 2012 r. zaledwie o 98 mniej. Pierwsze półrocze 2013 r. zamknęło się 4406 odnotowanymi podjęciami pracy.



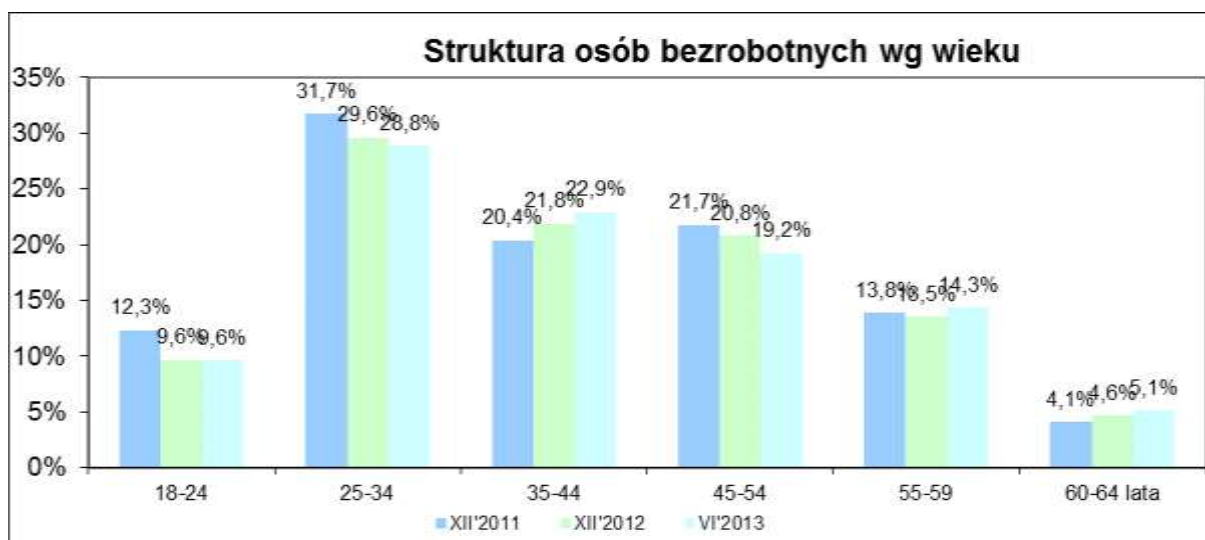
Biorąc pod uwagę w/w zjawiska i tendencje, należy stwierdzić, że sytuacja na lokalnym rynku pracy w 2013 r. jest dość stabilna, gdyż dynamika wzrostu bezrobocia nie podlegała wahaniom tak gwałtownym jak w wielu innych regionach kraju. Utrzymanie liczby podjęć pracy można w znacznej mierze powiązać z zaangażowaniem PUP w organizację programów rynku pracy. W 2012 r. różnymi programami objęto 3560 osób (dane łącznie dla Gdańska i powiatu gdańskiego), czyli blisko co ósma osoba zarejestrowana (uwzględniając sumę liczby osób zarejestrowanych na koniec roku 2011 r. oraz „napływów” z 2012 r.). Nie sposób nie wspomnieć o oddziaływaniu inicjatyw wdrożonych w ramach Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy za lata 2011-2013.

4. STRUKTURA BEZROBOCIA

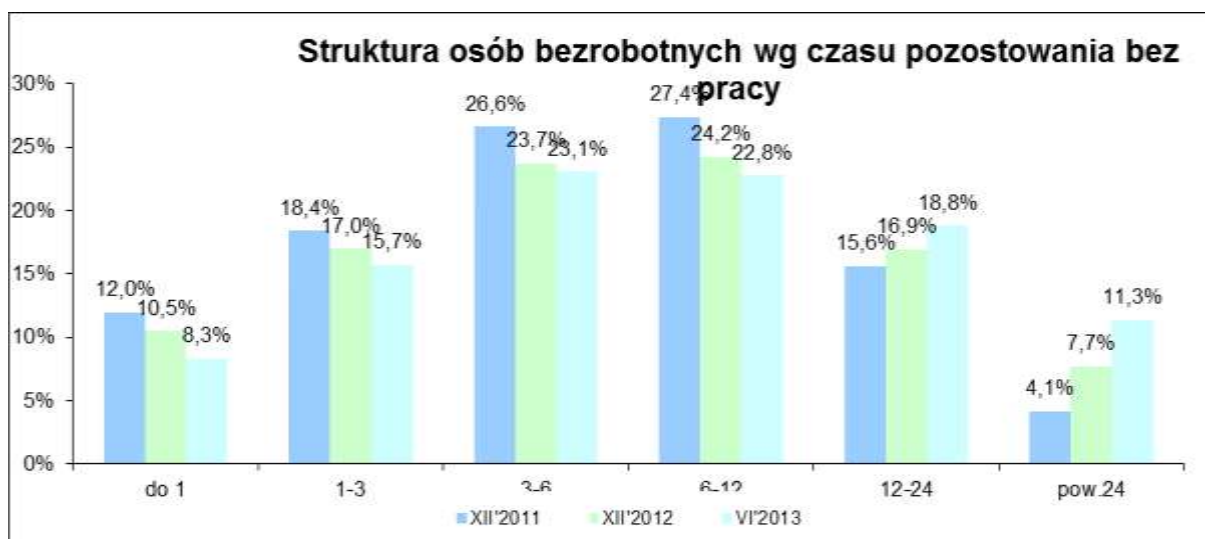
Na przestrzeni lat 2011-13 struktura osób bezrobotnych według wykształcenia uległa stosunkowo niewielkim zmianom. Nieznacznie wzrósł odsetek osób z wykształceniem wyższym, jednak w dalszym ciągu pozostaje on wyraźnie większy niż w województwie pomorskim, czy w Polsce. Nadal łącznie przeszło 4 na 10 bezrobotnych Gdańszczan posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, gimnazjalne lub niższe.



Powyższa struktura odnotowana w ewidencji PUP zasadniczo pokrywa się z danymi dotyczącymi poziomu wykształcenia ogółu populacji mieszkańców Gdańska (powyżej 13. roku życia). Nie oznacza to jednak, że nie można zaobserwować pewnych znamienych tendencji. Przede wszystkim, pomimo, iż w dalszym ciągu udział osób z wykształceniem wyższym jest wśród osób bezrobotnych mniejszy niż ich odsetek w całym społeczeństwie, to różnica ta systematycznie się zmniejsza. Dyplom wyższej uczelni przestał być przepustką do odnalezienia się na rynku pracy, jaką był w okresie pierwszych lat po transformacji ustrojowej. Jeszcze w 2002 r. zaledwie jeden na dwunastu bezrobotnych miał wykształcenie wyższe, podczas gdy na całym rynku pracy w Gdańsku już co szósta osoba miała ukończony ten poziom edukacji. W 2011 r. tytuł licencjata, magistra, czy inżyniera posiadał co czwarty Gdańszczanin, ale zważywszy na mniejszą chłonność rynku coraz większa grupa z nich zasilała szeregi bezrobotnych.



Z powyższego wykresu wynika, iż wyzwaniem pozostanie – tak jak w latach 2011-13 udzielenie pomocy w znalezieniu zatrudnienia osobom w wieku 25-34 lata. To wciąż najliczniejsza grupa wiekowa. Należy jednak pamiętać, że dużą jej część stanowią osoby, które dość krótko są klientami PUP. Niepokojącym zjawiskiem jest konsekwentny, choć nie gwałtowny wzrost liczebności osób w wieku produkcyjnym niemobilnym (powyżej 45. roku życia). W czerwcu 2013r. do tej kategorii zaliczało się już blisko 40% ogółu osób zarejestrowanych. Jest to praktycznie odzwierciedlenie struktury wiekowej z całej populacji mieszkańców Gdańska. Jeszcze w 2002 r. porównanie ewidencji PUP i danych z Narodowego Spisu Powszechnego przynosiło większe różnice, gdyż osoby powyżej 45. roku życia stanowiły 30% wszystkich bezrobotnych, podczas gdy grupie „niemobilnej” było już blisko 38% wszystkich Gdańszczan będących w wieku produkcyjnym.

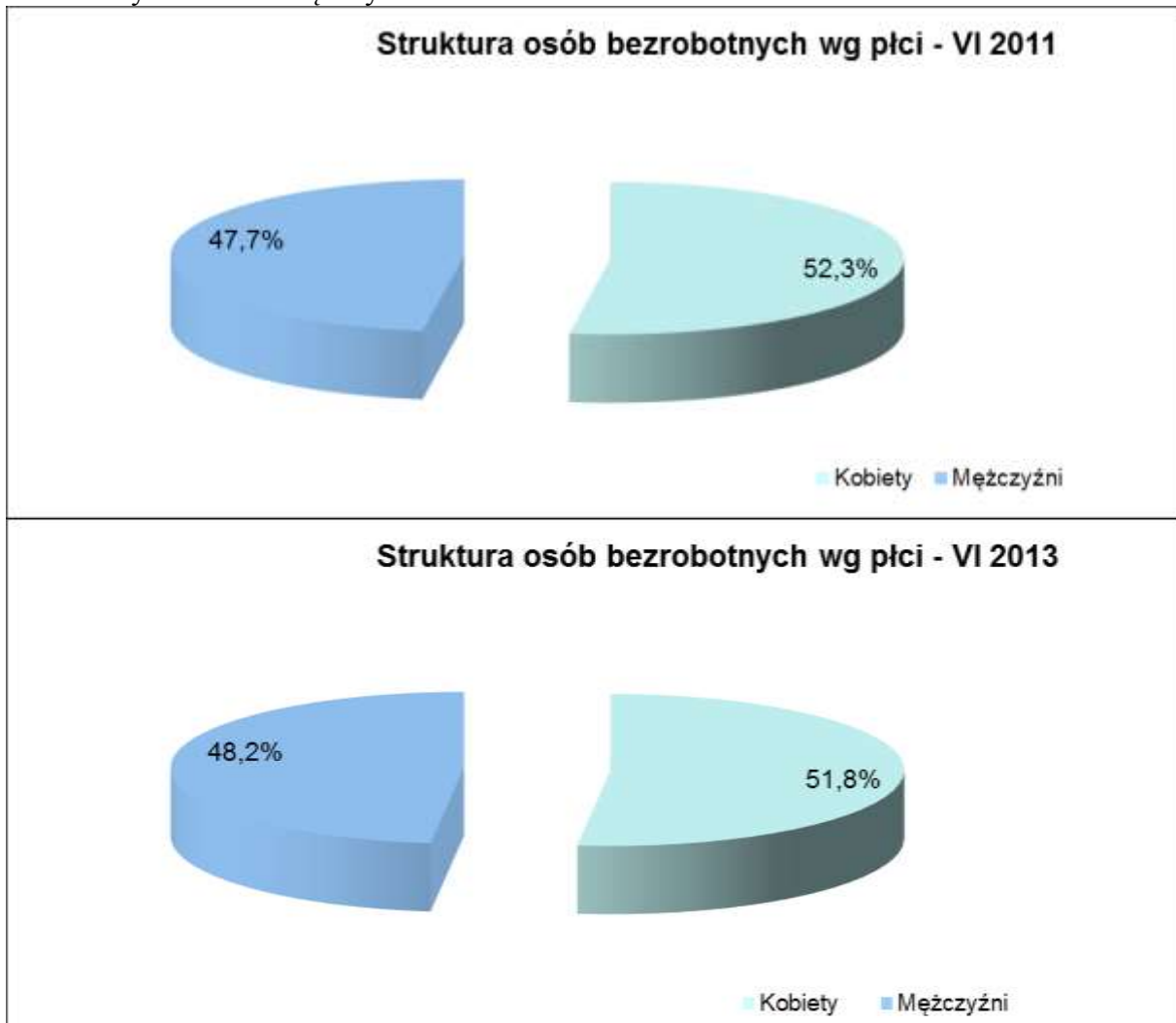


W kontekście czasu pozostawania bez pracy na pierwszy plan wysuwa się niepokojąca tendencja, związana ze wzrostem odsetka osób, które zarejestrowane są przynajmniej rok. Już co 9 klient PUP jest w ewidencji 2 lata lub dłużej. Warto pamiętać, że prawdopodobieństwo powrotu na rynek pracy maleje z każdym miesiącem – po pierwsze z powodu trudnego do uniknięcia spadku samooceny u samych osób bez efektów szukających zatrudnienia, a po

drugie ze względu na często dającą się zaobserwować nieufność pracodawców względem bezrobotnych, którzy na dłużej wypadli z rynku pracy.

Struktura bezrobocia wg płci

Proporcje klientów PUP ze względu na płeć pozostają dość stabilne. Na przestrzeni ostatnich 2 lat otrzymano potwierdzenie na ogół sprawdzającej się prawidłowości, sprowadzającej się do zależności: „im wyższa liczba zarejestrowanych, tym bardziej wyrównane wartości bezrobotnych kobiet i mężczyzn”.



5. OSOBY W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy precyzyjnie wymienia kilka kategorii osób, które klasyfikować można jako „osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Wyjątkowo trudne położenie ma różnego rodzaju przyczyny, wynikające np. z wieku, stanu zdrowia, uwarunkowań społecznych. W zdecydowanej większości przypadków skutkuje zwiększeniem skali trudności przy poszukiwaniu zatrudnienia.

Poniższy wykres ilustruje jak kształtowała się liczebność w poszczególnych podkategoriach ujętych w Art. 49 Ustawy.



Zwraca uwagę blisko dwukrotny wzrost liczby osób samotnie wychowujących dziecko do 18. roku życia i niewiele mniejszy przyrost liczby osób długotrwale bezrobotnych. Niebezpiecznie szybko wzrasta także liczba osób powyżej 50. roku życia, i poniżej 25. roku życia. Należy pamiętać, że w poszczególnych kategoriach odnaleźć by można te same osoby. W ich przypadku czynniki negatywnie oddziałujące na szanse na powrót na rynek pracy nakładają się na siebie, co w procesie aktywizacji rodzi dodatkowe trudności.

6. WNIOSKI

Wiele wskazuje, że przed publicznymi służbami zatrudnienia, a więc częścią administracji odpowiadającą za oddziaływanie na rynek pracy, w tym część podażową i popytową, w najbliższych latach okres zasadniczych przekształceń. Pierwszym planowanym na drodze istotnych reform krokiem ma być najpoważniejsza od 2004 r. (a więc daty uchwalenia) nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Z punktu widzenia zarówno osób i podmiotów bezpośrednio zainteresowanych – bezrobotnych i pracodawców, ale także całej gospodarki, kluczową zmianą zaplanowaną przez ustawodawcę będzie postawienie na pierwszym miejscu listy priorytetów urzędów pracy efektywności podejmowanych przez nie działań. Poprawie skuteczności mają posłużyć m.in. nowe instrumenty rynku pracy, skonstruowane przede wszystkim z myślą o osobach do 30. i powyżej 50. roku życia, czy powracających do aktywności zawodowej rodzicach. Daje się zauważyć chęć zachęcania samych osób bezrobotnych do wykazania inicjatywy. Dobrym tego przykładem jest np. koncepcja bonów (szkoleniowego, stażowego, zatrudnieniowego, na zasiedlenie), w której to w gestii klienta PUP pozostawia się decyzję, gdzie się zapisze na kurs, a także do jakiego pracodawcy się zwróci z propozycją realizacji bonu, czy to poprzez staż, czy subsydiowane zatrudnienie.

Duży nacisk położony ma być na uelastycznienie i zindywidualizowanie współpracy PUP z bezrobotnymi, zważywszy na różne potrzeby poszczególnych osób. Dlatego w projekcie zmian do ustawy znalazł się obowiązek profilowania. Niezwłocznie po rejestracji wymagać się będzie zdiagnozowania sytuacji każdego klienta, korzystając z podziału, po pierwsze, na tych, którzy są gotowi podjąć pracę pod warunkiem przedstawienia im odpowiedniej oferty, po drugie, na tych, u których wykaże się zasadność wykorzystania wsparcia w postaci konkretnej usługi lub instrumentu uprawdopodobniającego zatrudnienie, wreszcie po trzecie, na tych, u których stwierdzi się tzw. oddalenie od rynku pracy.

Przy tej okazji należy podkreślić, że w Gdańsku podziela się większość z postulatów przyświecających autorom powyżej przywołanego projektu. Stąd np. wprowadzenie części z przygotowywanych rozwiązań, w tym profilowania, jeszcze przed ich upowszechnieniem na skalę ogólnopolską poprzez zapis w ustawie.

ZDIAGNOZOWANE OBSZARY PROBLEMOWE

OBSZAR I

NIEDOPASOWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH DO AKTUALNYCH POTRZEB RYNKU PRACY

DIAGNOZA

Jak jednoznacznie wynika z diagnozy zaprezentowanej we wcześniejszej części niniejszego programu, istotnym wyzwaniem jest udzielanie osobom pozostającym bez pracy takiej pomocy, by obecni na lokalnym rynku pracodawcy zdecydowali się ich zatrudnić. Nie jest bowiem rolą publicznych służb zatrudnienia nakłanianie działających albo w oczywistym zamiarze osiągnięcia zysku (sektor prywatny), albo realizujących konkretne cele społeczne (sektor publiczny oraz tzw. trzeci sektor) podmiotów do angażowania osób nieprzygotowanych, nieprzydatnych, nie trafiających w ich oczekiwania. Przyjmując ofertę pracy, PUP zobowiązuje się pomóc ZNALEŹĆ odpowiedniego kandydata lub PRZYGOTOWAĆ osobę z odpowiednim potencjałem do pełnienia nowej roli, w oparciu o nowo nabyte lub uzupełnione kwalifikacje, doświadczenie.

„Publiczne służby zatrudnienia muszą skupiać się bardziej na popytowej stronie rynku pracy, jako że pracodawcy borykają się z coraz większymi problemami w zakresie pozyskiwania kadr”. To postulat sformułowany w dokumencie autorstwa grupy eksperckiej Komisji Europejskiej w sprawie strategii dotyczącej publicznych służb zatrudnienia na okres do 2020 r. „Wkład publicznych służb zatrudnienia w Strategię »Europa 2020«”.

W innej części w/w dokumentu stwierdza się, że *„wobec narastających trudności związanych z naborem, skuteczną aktywizację osób poszukujących pracy opartą na włączeniu społecznym należy łączyć z dogłębnym poznaniem popytu na pracę oraz jakościowym wsparciem dla pracodawców.”* Podkreślono też, że *„zwrócenie większej uwagi na potrzeby pracodawców jest również korzystne dla bezrobotnych, jako że uzyskują oni lepszą pomoc w sterowaniu swoimi karierami w kierunku realnych i rzeczywistych perspektyw. Bliska współpraca z przedsiębiorstwami umożliwi nawet stwarzanie dodatkowych szans na zatrudnienie bardziej zagrożonych osób poszukujących pracy”.*

Identyczne wątki odnaleźć można też w tekście uzasadnienia projektu zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym nacisk kładziony jest m.in. na *„poprawę efektywności: polityki rynku pracy (...) dzięki lepszej współpracy z pracodawcami”.* Nowelizacja ma też spowodować *„zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy poprzez lepsze dostosowanie ich działań do potrzeb konkretnego (...) pracodawcy”.*

OBSZAR II.

POTRZEBA INTEGRACJI RYNKÓW PRACY W RAMACH GDAŃSKIEGO OBSZARU METROPOLITALNEGO

DIAGNOZA

Zjawiska bezrobocia w Gdańsku obecnie nie sposób jest postrzegać w oderwaniu od sytuacji panującej w sąsiadujących miastach i powiatach. Granice administracyjne nie powinny stanowić bariery zarówno dla pracodawców, w tym inwestorów tworzących nowe

miejsca pracy, jak również dla osób poszukujących zatrudnienia. Gdańsk jest w sposób naturalny miejscem pracy dla tysięcy mieszkańców całego regionu.

Wyzwania dla metropolitalnego rynku pracy w najbliższej przyszłości były tematem panelu podczas konferencji „Miasto Plus: Zarządzanie metropoliami w XXI wieku”, która odbyła się w Gdańsku w dniach 26-27.11.2012 r. Zwrócono uwagę m.in. na wagę zjawisk takich jak wykorzystanie potencjału naszych portów (terminal DCT), perspektywy rozwoju centrów logistycznych i wynikające z tego faktu zapotrzebowanie na odpowiednio wykwalifikowane kadry, zalety zacieśnienia współpracy aktorów rynku pracy (efekt synergii). Uczestniczący w dyskusji eksperci podkreślili też konieczność zwiększenia wysiłków na rzecz upowszechniania i promocji inicjatyw dotyczących rynku pracy, gdyż informacje często „nie przebijają się” do odbiorców, czyli osób, które np. mogłyby z danej formy pomocy skorzystać, jeśli tylko byłyby świadome jej istnienia.

OBSZAR III.

WPLYW TECHNOLOGICZNYCH INNOWACJI NA ZMIANĘ PODSTAWOWYCH MECHANIZMÓW RYNKU PRACY ORAZ MOŻLIWOŚCI PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W ROLI POŚREDNIKÓW WYMIANY INFORMACJI

DIAGNOZA

W projekcie „Programu Zintegrowanej Informatyzacji Państwa”, dokumentu strategicznego przygotowanego przez Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, scharakteryzowano wyzwania stojące przed administracją publiczną. Zwrócono uwagę, że *„dzięki technologiom cyfrowym zadania państwa mogą być realizowane w sposób bardziej efektywny, spersonalizowany i partycypacyjny. Polskie społeczeństwo przechodzi intensywną przemianę spowodowaną rozwojem cywilizacyjnym oraz stałym wzrostem roli internetu i technologii cyfrowych w stosunkach społecznych. Państwo i administracja muszą w tym kontekście dotrzymać kroku obywatelom i wykorzystać szanse związane z cyfryzacją do lepszej realizacji zadań”*.

Sformułowano cel informatyzacji państwa, którym jest *„zapewnienie obywatelom i przedsiębiorcom, ale również samej administracji, dostępu do narzędzi użytecznych, bezpiecznych, prostych w stosowaniu, powszechnie dostępnych i przygotowanych do współpracy ze środowiskami technicznymi wykorzystującymi różne technologie. Priorytetem ma być „wygoda załatwiania spraw urzędowych”, w tym „spraw związanych z (...) poszukiwaniem pracy”*. Autorzy Programu przykładają dużą wagę do *„oszczędności czasu”* i uwalniania obywateli od *„konieczności wizyty w obsługującej jednostce, z wyłączeniem przypadków, kiedy osobiste stawienie się jest niezbędne”*.

DEFINICJA CELÓW PROGRAMU

Próba synchronizacji kwalifikacji, jakie posiadają potencjalni pracownicy i kwalifikacji, jakich oczekują potencjalni pracodawcy – to wynikające z opisanych wcześniej obszarów problemowych najpoważniejsze wyzwania stojące przed realizatorami niniejszego programu. Sprostanie im realizacji można jedynie poprzez precyzyjne nakreślenie celów programu. Cele te służą wytyczeniu kierunków, które należy mieć na uwadze planując, wdrażając każde z wymienionych w niniejszym programie zadań / projektów. Ujmując w sposób jak najbardziej uogólniony intencje autorów programu co do kształtowania sytuacji na rynku pracy jako CEL GŁÓWNY PROGRAMU należy wskazać:

PROMOCJĘ ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJĘ LOKALNEGO RYNKU PRACY

Cel główny uzupełniają CELE SZCZEGÓŁOWE:

Cel szczegółowy 1. Wsparcie pracodawców tworzących miejsca pracy

Nie ulega wątpliwości, że PUP powinien dążyć do zaoferowania pracodawcom oferty pośrednictwa pracy w zakresie zbliżonym do tego charakterystycznego dla prywatnych agencji zatrudnienia, przy jednoczesnym wykorzystaniu pełnej palety usług i instrumentów rynku pracy. Obejmowanie osób bezrobotnych poszczególnymi programami aktywizacyjnymi ma zostać jeszcze w większym stopniu niż do tej pory powiązane z rzeczywistymi oczekiwaniami, o których PUP zdobędzie wiedzę nie tylko poprzez zbieranie ofert, ale także wieloaspektową współpracę z przedsiębiorcami lub reprezentującymi je organizacjami np. przy projektowaniu określonych inicjatyw, pozyskiwaniu na ich realizację przez PUP funduszy z różnych źródeł (Fundusz Pracy, Europejski Fundusz Społeczny, PFRON). Uwzględnić należy specyfikę miasta i regionu, w tym ich niewątpliwe atuty, to jest np. ugruntowaną pozycję jako obszaru sprzyjającego rozwojowi wybranych branż, określonych przez władze miasta jako „strategiczne”. Zalicza się do nich sektory gospodarki morskiej, BPO / centra usług wspólnych, turystykę oraz IT.

Wymiernym rezultatem skutecznego wdrożenia powyższych działań będzie lepsze przygotowanie klientów PUP do sprostania wymaganiom pracodawców, co odzwierciedlone będzie w zwiększeniu udziału podjęć pracy w ogólnej liczbie „wyrejestrowań” z ewidencji osób bezrobotnych.

Cel szczegółowy 2. Efektywna pomoc w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne

Podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw z zakresu szeroko rozumianego pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego powinno zawsze iść w parze z precyzyjnym diagnozowaniem sytuacji danej osoby oraz całych grup dotkniętych określonym problemem. Tylko w ten sposób możliwe będzie osiągnięcie wysokiej efektywności podejmowanych działań. Dlatego też niniejszy Program przewiduje, po pierwsze rozwój i dalsze doskonalenie systemu dopasowywania oferty aktywizacyjnej przedstawianej danej osobie bezrobotnej

opartego na tzw. profilowaniu, a po drugie wszechstronne badanie kompetencji zawodowych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi diagnostycznych.

W kontekście osiągnięcia wysokiej skuteczności poprzez zindywidualizowane podejście do klienta będzie zacieśnienie współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pozarządowych, wyspecjalizowanych w udzielaniu pomocy określonym grupom osób, narażonych na różnego rodzaju dyskryminację i doświadczających szeregu problemów z integracją społeczną i zawodową. Przewiduje się również zwiększenie koordynacji działań wobec wspólnych klientów PUP i Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie.

Nacisk położony zostanie na promowanie aktywnej postawy w poszukiwaniu zatrudnienia, do czego od samego początku, tj. zarejestrowania się danej osoby w ewidencji PUP, niezbędna jest dobra orientacja nowych klientów w wynikających ze statusu bezrobotnego prawach i obowiązkach. W tym celu wykorzystane będą upowszechnione warsztaty „Drogowskaz”.

W Programie uwzględniono również potrzebę kształtowania – poprzez cykl modułowych szkoleń – tzw. umiejętności miękkich, które traktować należy jako uniwersalne wymagania stawiane obecnie w większości ofert pracy, niezależnie od branży, czy stanowiska.

Warunkiem koniecznym do sprawnej realizacji powyższych zadań jest odpowiednie przygotowanie do nich kadry PUP. Dzięki temu możliwe będzie skupienie się na zasadniczym celu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, jakim jest doprowadzanie do zatrudnienia osób korzystających z tego rodzaju usług.

Cel szczegółowy 3. Metropolitalny Rynek Pracy

Gdański Obszar Metropolitalny powołany został w roku 2011 jako stowarzyszenie samorządowe, którego celem jest współpraca oraz rozwój całego obszaru metropolitalnego wokół miasta Gdańska poprzez wykorzystanie potencjału miast oraz gmin członkowskich z poszanowaniem różnorodności danego regionu. Efektem zainicjowanej współpracy było podpisanie porozumienia o współpracy z dyrektorami powiatowych urzędów pracy z: Gdańska, Gdyni, Malborka, Wejherowa, Pucka, Tczewa, Nowego Dworu Gdańskiego, Kartuz i Lęborka. Główne przedsięwzięcia realizowane w ramach współpracy to, po pierwsze organizacja od 2012 r. Metropolitalnych Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji. W targach tych biorą udział pracodawcy, organizacje wspierające rozwój przedsiębiorczości oraz instytucje szkoleniowe oraz szkoły. Po drugie realizacja programu „Wsparcie dla aktywnie poszukujących pracy”, w ramach którego bezrobotni mieszkańcy terenów GOM, którzy aktywnie poszukują pracy będą mogli skorzystać z bezpłatnych przejazdów środkami komunikacji MZK Gdańsk. I po trzecie podpisanie deklaracji o swobodzie wyboru miejsca prowadzenia działalności gospodarczej. Dzięki temu osoby bezrobotne, które ubiegają się o przyznanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w powiatowym urzędzie pracy z terenu GOM, mają możliwość prowadzenia działalności gospodarczej na całym obszarze GOM.

W latach 2014-15 przewiduje się po pierwsze kontynuację już sprawdzonych w/w działań, po drugie zacieśnienie współpracy przede wszystkim w zakresie prowadzenia spójnej polityki informacyjnej i promocyjnej. Ponadto kluczowe wydaje się być trafne, wyprzedzające diagnozowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy, z pewnością skuteczniejsze pod warunkiem wyciągnięcia wniosków z danych zebranych na całym terenie GOM.

Cel szczegółowy 4. Poprawa jakości i efektywności obsługi klienta

Działania nakierowane na zwiększanie szans na zatrudnienie klientów PUP wymagają stworzenia warunków sprzyjających sprawnemu ich wdrażaniu. Na warunki te składają się zarówno kompetencje pracowników, sprawny przepływ informacji oraz korzystanie z dostępnych narzędzi technicznych przydatnych w danej sytuacji. Nowe wyzwania rynku pracy stawiają wymagania nie tylko przed osobami poszukującymi pracy, lecz także przed pracownikami urzędu, którzy aby pomagać bezrobotnym sami będą musieli podwyższać i doskonalić swoje kwalifikacje. Zakłada się także poprawę bazy lokalowej urzędu, co przyczyni się do podniesienia jakości świadczonych usług i wzrostu zadowolenia Klienta. Kontynuując doskonalenie systemu zarządzania jakością funkcjonującego w PUP, potwierdzonego certyfikatem ISO 9001, przewiduje się wdrożenie zintegrowanego systemu zarządzania. System ten ma stanowić mocną podstawę skutecznych działań we wszystkich obszarach. Utrzymywanie i doskonalenie standardów usług urzędu pracy jest priorytetem. Warunkiem uzyskania wysokiej jakości pracy jest dostosowanie metod, warunków oraz zadań do standardów określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy.

Niezmienne do priorytetów działalności PUP należeć będzie zwiększenie dostępu do informacji o ofercie oraz usprawnienie obsługi klientów poprzez rozszerzanie zakresu oraz funkcjonalności systemu usług realizowanych całkowicie lub w znacznej mierze drogą elektroniczną. Spożytkowane będą bogate doświadczenia PUP jako pioniera w zakresie zgłoszenia rejestracji online. W 2013 roku platforma ePUAP została w drodze rozporządzenia MPiPS oficjalnie zatwierdzona jako narzędzie umożliwiające dokonanie rejestracji „na odległość”. W tej sytuacji dążyć się będzie do upowszechnienia najbardziej dostępnej metody składania pism, wniosków i oświadczeń woli przez klientów administracji publicznej, a mianowicie profilu zaufanego. Na terenie PUP w dalszym ciągu zlokalizowany będzie punkt potwierdzania tożsamości przy zakładaniu profilu.

CELE GŁÓWNE	ZADANIA	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
1. Wspieranie pracodawców tworzących miejsca pracy	Skuteczna realizacja zgłoszonych zapotrzebowań na pracowników w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Wsparcie pracodawców w zakresie rekrutacji pracowników – organizacja Giełd Pracy i Multigiełd Branżowych	Liczba zorganizowanych Giełd Pracy – 120 Liczba zorganizowanych Multigiełd Branżowych - 4	Fundusz Pracy – 90 000
		Wdrożenie nowej metody realizacji oferty pracy – koordynacja oferty pracy	Ilość ofert do koordynacji – 2 480 Ilość zrealizowanych wyjazdów do pracodawców – 1 240	Budżet PUP – 20 000
	Organizacja szkoleń i staży na potrzeby pracodawców ze szczególnym uwzględnieniem branż strategicznych dla miasta	Organizacja: - Szkoleń indywidualnych z uprawdopodobnionym zatrudnieniem - Szkoleń grupowych pod potrzeby pracodawców - Staży	Liczba osób objętych szkoleniami – 1 400 Liczba osób objętych stażami – 1 500	<u>Szkolenia</u> Fundusz Pracy – 3 500 000 Europejski Fundusz Społeczny – 3 500 000 PFRON – 250 000 <u>Staż</u> Fundusz Pracy – 9 250 000 Europejski Fundusz Społeczny – 2 000 000 PFRON – 175 000
Organizacja zatrudnienia subsydiowanego oraz pomoc w zatrudnieniu poprzez wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy (w tym dla osób niepełnosprawnych)	Wspieranie pracodawców tworzących nowe miejsca pracy: - prace interwencyjne - refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy - grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy	Liczba osób skierowanych na prace interwencyjne – 120 Liczba utworzonych stanowisk pracy – 185	Fundusz Pracy – 4 100 000 PFRON – 175 000	

Wzrost do 60% udziału wyłączeń z ewidencji osób bezrobotnych z tytułu podjęcia pracy w ogólnej liczbie odnotowywanych wyłączeń

CELE GŁÓWNE	ZADANIA	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA	
2. Efektywna pomoc w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne	Pomoc w poszukiwaniu pracy poprzez kształtowanie i wspieranie aktywnej postawy na rynku pracy	Warsztaty informacyjno-aktywizacyjne „Drogowskaz” dla nowozarejestrowanych osób bezrobotnych	Liczba uczestników - 6 000 osób	-	
		Porady indywidualne i badanie kompetencji zawodowych (w szczególności osób z niepełnosprawnością, osób po 50 r.ż., osób długotrwale bezrobotnych)	Liczba osób - 430	-	
		Zwiększenie dostępności do ofert pracy poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii komunikacyjnych oraz usługę powiadamiania o ofertach pracy, giełdach, czy targach pracy	Liczba wysłanych sms – 7 000	Fundusz Pracy - 2 700	
		Szkolenia i warsztaty aktywizacyjne mające na celu pomoc w zdobyciu umiejętności poszukiwania pracy	Liczba uczestników - 600 osób	Budżet PUP - 440 000	
		Modułowe szkolenia z zakresu treningu umiejętności osobistych i interpersonalnych	Przeprowadzenie modułowych szkoleń z zakresu treningu umiejętności osobistych i interpersonalnych dla 500 osób	Fundusz Pracy - 350 000	
		Aktywizacja zawodowa poprzez wolontariat	Liczba osób - 50	-	
		Działalność Centrum Pracy Krótkoterminowej	Liczba pozyskanych ofert pracy krótkoterminowej – 4 000 1 portal rocznie	Budżet PUP - 96 000	
	Zwiększenie konkurencyjności i podnoszenie jakości w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego	Wdrożenie systemu profilowania pomocy dla klientów	Ilość osób objętych profilowaniem - 100% osób zarejestrowanych	-	
		Utworzenie nowej funkcji pracowników PUP – doradcy klienta	Liczba utworzonych stanowisk - 30	Budżet PUP - 646 000	
		Doskonalenie kompetencji doradców klienta poprzez cykl niezbędnych szkoleń	Liczba osób przeszkolonych - 30	Fundusz Pracy – 360 000	
		Udzielanie indywidualnych porad i informacji zawodowych za pośrednictwem komunikatora internetowego e-doradca	Ilość dyżurów – 100	-	
	Doprowadzenie do zatrudnienia 18 000 osób				

CELE GŁÓWNE	ZADANIA	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK		ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
2. Efektywna pomoc w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne	Wspieranie przedsiębiorczości	Szkolenia „ABC Przedsiębiorczości”	Liczba udzielonych dotacji – 300 Liczba osób przeszkolonych - 260	Doprowadzenie do zatrudnienia 18 000 osób	Europejski Fundusz Społeczny – 2 500 000 Fundusz Pracy - 2 500 000 PFRON – 1 400 000
		Udzielanie dotacji na podejmowanie działalności gospodarczej			
	Opracowanie i wdrożenie do realizacji modelu partnerstwa z MOPR oraz lokalnymi organizacjami pozarządowymi	Umożliwienie pokonania barier w zatrudnieniu w obszarach - kryzysy psychiczne, choroby psychiczne, uzależnienia i integracja społeczna osób po zakładach karnych	Liczba objętych wsparciem - 120 osób		-
		Integracja i aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej	Liczba osób skierowanych w ramach prac społecznie użytecznych – 300		Fundusz Pracy - 500 000
Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	Realizacja zadań i wskaźniki określone w Powiatowym Programie Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych	Sprawozdanie	-		
3. Rozwój Metropolitalnego Rynku Pracy	Program „Wsparcie dla aktywnie poszukujących pracy”	Kontynuacja programu „Wsparcie dla osób aktywnie poszukujących pracy”	Liczba wydanych kart - 800	-	
	Metropolitalne Targi Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości	Organizacja Międzynarodowych Metropolitalnych Targów Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości	Liczba zorganizowanych MMTPEiP – 2	Budżet MG – 240 000 Budżet PUP – 200 000 Fundusz Pracy – 60 000	
	Monitoring rynku pracy w oparciu o Metropolitalne Obserwatorium Rynku Pracy	Monitoring rynku pracy w oparciu o Metropolitalne Obserwatorium Rynku Pracy (opracowania półroczne) - od 2015 roku	Liczba raportów - 2	Fundusz Pracy - 200 000	
	Internetowy portal „Pracopolia”	Obsługa portalu internetowego PRACOPOLIA	Liczba portali - 1	Budżet MG – 96 000	

CELE GŁÓWNE	ZADANIA	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK		ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
4. Poprawa jakości i efektywności obsługi klienta	Zastosowanie nowoczesnych technologii w obsłudze klienta	Zwiększenie dostępu do informacji na temat świadczonych usług przez PUP w Gdańsku - interaktywny holoe Kran , - kiosk multimedialny - TOTEM z ekranem dotykowym	Liczba zamontowanych urządzeń: - Holoe Kran - 1 - Totem wew - 3 - Totem zew - 5	Utrzymanie odsetka zgłoszeń rejestracji w ewidencji osób bezrobotnych poprzez internet na poziomie 80%	Fundusz Pracy – 292 000 Budżet PUP – 5 000
		Utworzenie na terenie Urzędu strefy Wi-Fi	Liczba utworzonych stref Wi-Fi - 1		Fundusz Pracy – 5 000
		Utworzenie stanowisk komputerowych przystosowanych dla klientów niepełnosprawnych	Liczba utworzonych stanowisk - 2		Fundusz Pracy – 70 000
		Zarządzanie treścią strony internetowej i administrowanie profilami na portalach społecznościowych	Liczba osób, które „polubiły” profil – 300		-
		Utrzymywanie stałego kontaktu z pracodawcami poprzez usługę NEWSLETTER’a	Liczba publikacji – 24		-
		Modernizacja infrastruktury informatycznej PUP: - rozbudowa serwerowni; - monitoring sieci elektrycznej za pomocą wyspecjalizowanych urządzeń – zakup UPS sinusoidalnych.	Liczba zakupionych UPS - 2		Fundusz Pracy – 34 000 Budżet PUP – 5 000
	Popularyzacja profilu zaufanego	Popularyzowanie profilu zaufanego poprzez: - dystrybucję ulotek - informacje na stronie internetowej - informacje przekazywane na warsztatach - utworzenie stanowiska ds. profilu zaufanego	Liczba założonych profili zaufanych – 2 000 Liczba wydanych ulotek – 20 000 Liczba utworzonych stanowisk – 1		Fundusz Pracy – 4 000 Budżet MG – 96 000
Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Zarządzania	- Wybór systemu - Podpisanie kontraktu z dostawcą - Wdrażanie systemu - Integracja systemu	Ilość przeprowadzonych audytów - 12	Budżet PUP – 11 000		

PRZEWIDYWANE KOSZTY ORAZ ŹRÓDŁA FINANSOWANIA
ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ PROGRAMU

ŹRÓDŁO FINANSOWANIA	KWOTA	%
FUNDUSZ PRACY	21 317 700	64,26
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY	8 000 000	24,12
PFRON	2 000 000	6,03
BUDŻET PUP	1 423 000	4,29
BUDŻET MIASTA GDAŃSKA	432 000	1,30
RAZEM	33 172 700	100

ZAKŁADANE GŁÓWNE REZULTATY PROGRAMU

- wzrost do 60% udziału wyłączeń z ewidencji osób bezrobotnych z powodu podjęcia pracy w ogólnej liczbie odnotowywanych wyłączeń
- objęcie programami rynku pracy ok. 4 200 osób bezrobotnych
- doprowadzenie do zatrudnienia 18 000 osób
- objęcie profilowaniem 100% osób zarejestrowanych
- objęcie warsztatami aktywizacyjnymi i szkoleniami umiejętności osobistych 7 700 osób

SYSTEM MONITORINGU I EWALUACJI PROGRAMU

Monitorowanie realizacji poszczególnych zadań (osiągania wskaźników) zostanie powierzone pracownikom odpowiednich komórek merytorycznych Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. Za nadzór nad stanem realizacji całokształtu zadań w ramach danego celu szczegółowego odpowiedzialni będą koordynatorzy tych celów, powołani zarządzeniem Dyrektora PUP:

- cel szczegółowy nr 1 – Maria Michaluk, Zastępca Dyrektora ds. Rynku Pracy
- cel szczegółowy nr 2 - Maria Michaluk, Zastępca Dyrektora ds. Rynku Pracy
- cel szczegółowy nr 3 - Maria Michaluk, Zastępca Dyrektora ds. Rynku Pracy
- cel szczegółowy nr 4 – Ewa Olszewska, Zastępca Dyrektora ds. Organizacji i Świadczeń

Koordinatorzy celów szczegółowych będą sporządzać półroczne i roczne raporty z realizacji Programu, zawierające zestawienie wskaźników wraz z bieżącym stanem ich osiągnięcia. W przypadku stwierdzenia problemów w realizacji Programu lub poszczególnych jego celów czy też istotnej zmiany uwarunkowań zewnętrznych (np. zmiana przepisów regulujących poszczególne zadania) koordynator celu głównego przygotowuje projekt zmian do Programu.