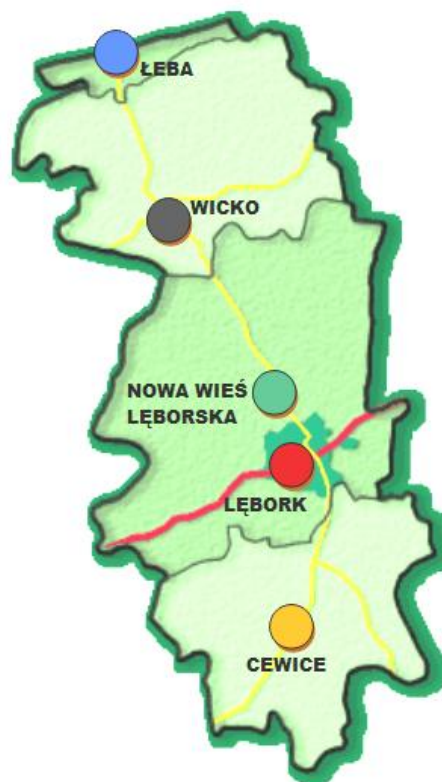




POWIATOWY URZĄD PRACY
W LĘBORKU



***Powiatowy Program Promocji
Zatrudnienia oraz Aktywizacji
Lokalnego Rynku Pracy
na lata 2014-2020***



Lębork, 2014 r.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
ROZDZIAŁ I. Dokumenty strategiczne stanowiące podstawę wdrażania polityki rynku pracy	3
1. Strategia Europa 2020.....	4
2. Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020”	5
3. Strategia Rozwoju Kraju 2020	5
4. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020	6
5. Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012 - 2014	7
6. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój	7
7. Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2014.....	8
8. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020	8
9. Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020	9
10. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Łęborskim na lata 2010-2020.....	10
ROZDZIAŁ II. Charakterystyka powiatu łęborskiego	12
1. Ludność powiatu łęborskiego	13
2. Podmioty gospodarcze w powiecie łęborskim	13
3. Edukacja w powiecie łęborskim	14
ROZDZIAŁ III. Struktura bezrobocia w powiecie łęborskim	16
1. Stopa bezrobocia	16
2. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łęborskiego	16
3. Struktura bezrobocia ze względu na wiek	17
4. Struktura bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia	18
5. Struktura bezrobocia wg czasu pozostawania bez pracy	19
6. Analiza SWOT dla rynku pracy powiatu łęborskiego	20
ROZDZIAŁ IV. Cele Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 – 2020	20
Cel strategiczny 1. <i>Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup marginalizowanych na rynku pracy tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, kobiet, niepełnosprawnych</i>	22
Cel strategiczny 2. <i>Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy</i>	23
Cel strategiczny 3. <i>Popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych oraz pracowników</i>	24
Cel strategiczny 4. <i>Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy</i>	25
ROZDZIAŁ V. Źródła finansowania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 – 2020	26
ROZDZIAŁ VI. Monitorowanie realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 – 2020	27
1. Wskaźniki ogólne monitorujące rynek pracy.....	27
2. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w powiecie łęborskim	27

WSTĘP

Zadania publiczne w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowane są na poziomie lokalnym przez Samorząd Powiatowy. Zgodnie z artykułem 9 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań Samorządu Powiatu należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014-2020 zwany **Programem** określa cele lokalnej polityki rynku pracy, które mają doprowadzić do rozwoju lokalnego rynku pracy i poprawy sytuacji osób bezrobotnych, które zgodne są z założeniami polityki rozwojowej Państwa, województwa, powiatu oraz z normami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014-2020 sporządzony został w oparciu o analizę sytuacji rynku pracy powiatu łębskiego, z uwzględnieniem m.in. charakterystyki powiatu łębskiego, ludności, edukacji, struktury bezrobocia.

Niniejszy **Program** jest kontynuacją dotychczas realizowanego **Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia na lata 2007 - 2013**, którego cele i zadania zostały dostosowane do dokumentów strategicznych wyznaczających kierunki rozwoju państwa, województwa, powiatu na lata 2014 – 2020, aktualnych aktów prawnych oraz sytuacji na rynku pracy Powiatu Łębskiego.

Uchwalona w 2014 roku nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza szereg istotnych zmian dla adresatów tych przepisów. Są one wynikiem zmian gospodarczych, wzrostu poziomu bezrobocia oraz konieczności dostosowania istniejących instrumentów kierowanych do bezrobotnych.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014-2020 zakłada poszerzenie i wzmocnienie współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy w celu poprawy skuteczności i lepszej koordynacji podejmowanych i realizowanych przez nie działań.

ROZDZIAŁ I.

Dokumenty strategiczne stanowiące podstawę wdrażania polityki rynku pracy

Przyjęte w **Powiatowym Programie Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014-2020** cele strategiczne, cele operacyjne i działania są zgodne z założeniami polityki rozwojowej Państwa, województwa, powiatu oraz z normami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej.

Niniejszy Program opracowany został w oparciu o następujące dokumenty:

1. Strategia „Europa 2020”,
2. Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020”,
3. Strategia Rozwoju Kraju 2020,
4. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020,
5. Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012 – 2014
6. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020,
7. Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2014,
8. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020,
9. Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020,
10. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2012-2020.

1. Strategia Europa 2020

Europa 2020 to strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu.

W ramach tego dokumentu przewidziano trzy priorytety tj.:

- a. **rozwój inteligentny:** rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- b. **rozwój zrównoważony:** wspieranie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- c. **rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu:** wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Dla osiągnięcia powyższych priorytetów Komisja UE wytyczyła **pięć nadrzędnych celów**, z których **trzy** wpisują się w założenia niniejszego Programu, tj.:

- *wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien wynosić 75%;*
- *liczbę osób przedwcześnie kończących naukę szkolną należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie;*
- *liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 mln.*

Komisja proponuje, aby powyższe wymierne cele unijne przełożyć na krajowe cele i metody działania. Żeby je urzeczywistnić, potrzebne będą liczne działania prowadzone na poziomie krajowym, unijnym i międzynarodowym. Komisja przedstawia siedem projektów przewodnich, które umożliwią postępy w ramach każdego z priorytetów tematycznych. 4 z nich doskonale współgrają z celami niniejszego Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 - 2020:

- **„Mobilna młodzież”** – program poprawy jakości na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń oraz zwiększanie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej;
- **„Młodzież w drodze”** – projekt na rzecz poprawy wyników systemów kształcenia oraz ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy;

- **„Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”** – projekt na rzecz modernizacji rynków pracy i wzmocnienia pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej;
- **„Europejski program walki z ubóstwem”** – projekt na rzecz zapewnienia spójności społecznej i terytorialnej, tak aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone społecznie mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa.

2. Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020”

Krajowy Program Reform /KPR/ na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020” jest kluczowym elementem wdrażania Strategii „Europa 2020”. KPR uwzględniając krajowe uwarunkowania sytuacji społeczno-gospodarczej, wyznacza cele, które Polska powinna osiągnąć w 2020 r. Celem Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji Strategii „**Europa 2020**” jest budowa trwałych podstaw wzrostu gospodarczego, przy łączeniu celów unijnych z priorytetami krajowymi. Przedstawione w nim reformy ukierunkowane na wzrost inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu, mają umożliwić przewycięzenie barier wzrostu (tzw. wąskich gardeł) hamujących potencjał rozwojowy państw członkowskich UE, jednocześnie przyczyniając się do wzmocnienia pozycji UE na arenie międzynarodowej.

Krajowy Program Reform jest dokumentem, który pokazuje jak Polska w najbliższych latach odpowie na stojące przed nią wyzwania. Konstrukcja Krajowego Programu Reform zakłada korelację polskich celów rozwojowych z priorytetami wyznaczonymi w Strategii „Europa 2020”, tj.:

- rozwojem gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach (ang. smart growth),
- promowaniem gospodarki zrównoważonej – mniej obciążającej środowisko, efektywnej wykorzystującej zasoby, a zarazem konkurencyjnej (ang. sustainable growth),
- wzmacnianiem gospodarki charakteryzującej się wysokim zatrudnieniem oraz spójnością ekonomiczną, społeczną i terytorialną (ang. inclusive growth).

Krajowy Program Reform skupia się na tych działaniach, które mają na celu odrabianie zaległości rozwojowych oraz budowie nowych przewag konkurencyjnych **w trzech obszarach priorytetowych**:

- 1) Infrastruktura dla wzrostu zrównoważonego,
- 2) Innowacyjność dla wzrostu inteligentnego,
- 3) Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Działania zaplanowane dla Polski w obszarze **Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu** mają na celu przewycięzenie bariery wzrostu dotyczącej niskiego poziomu podaży pracy połączonego z nieadekwatną jej strukturą i realizowane będą w dwóch płaszczyznach:

- *Nowoczesny rynek pracy;*
- *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu.*

3. Strategia Rozwoju Kraju 2020

Strategia Rozwoju Kraju 2020 to najważniejszy dokument w perspektywie średniookresowej, określający cele strategiczne rozwoju kraju do 2020 r., kluczowy dla określenia działań

rozwojowych, w tym możliwych do sfinansowania w ramach perspektywy finansowej UE na lata 2014-2020 oraz 9 zintegrowanych strategii, służących realizacji założonych celów rozwojowych: Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategia Rozwoju Transportu, Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko, Sprawne Państwo, Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego, Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie, Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego RP, Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa.

Celem głównym Strategii staje się wzmocnienie i wykorzystanie gospodarczych, społecznych i instytucjonalnych potencjałów zapewniających szybszy i zrównoważony rozwój kraju oraz poprawę jakości życia ludności.

W **Strategii Rozwoju Kraju 2020** wymienia się 3 obszary strategiczne, do których przyporządkowane są określone cele:

1) Obszar Strategiczny I. Sprawne i efektywne państwo

- Cel 1. Przejście od administrowania do zarządzania rozwojem
- Cel 2. Zapewnienie środków na działania rozwojowe
- Cel 3. Wzmocnienie warunków sprzyjających realizacji indywidualnych potrzeb i aktywności obywatela

2) Obszar Strategiczny II. Konkurencyjna gospodarka

- Cel 1. Wzmocnienie stabilności makroekonomicznej
- Cel 2. Wzrost wydajności gospodarki
- Cel 3. Zwiększenie innowacyjności gospodarki
- Cel 4. Rozwój kapitału ludzkiego
- Cel 5. Zwiększenie wykorzystania technologii cyfrowych
- Cel 6. Bezpieczeństwo energetyczne i środowisko
- Cel 7. Zwiększenie efektywności transportu

3) Obszar Strategiczny III. Spójność społeczna i terytorialna

- Cel 1. Integracja społeczna
- Cel 2. Zapewnienie dostępu i określonych standardów usług publicznych
- Cel 3. Wzmocnienie mechanizmów terytorialnego równoważenia rozwoju oraz integracja

4. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 jest jedną z dziewięciu strategii sektorowych stanowiących „inne strategie rozwoju” w rozumieniu ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2009 r. Nr 84, poz. 712, z późn. zm.), realizujących średnio i długookresową strategię rozwoju kraju.

Głównym celem Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 jest rozwijanie kapitału ludzkiego poprzez wydobywanie potencjałów osób w taki sposób, by mogły w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia.

Poza celem głównym w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego wyznaczono **pięć celów szczegółowych**:

- wzrost zatrudnienia,
- wydłużenie aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych,
- poprawa sytuacji osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- poprawa zdrowia obywateli oraz podniesienie efektywności opieki zdrowotnej,
- podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli.

Realizacja celu głównego oraz celów szczegółowych Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 odbywać się będzie poprzez działania podejmowane na różnych etapach życia: od wczesnego dzieciństwa, poprzez edukację szkolną, edukację na poziomie wyższym, okres aktywności zawodowej i rodzicielstwa, do starości.

5. Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012 - 2014

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 stanowi punkt wyjścia do poszukiwania nowych, bardziej sprawnych, skutecznych i efektywnych instrumentów i rozwiązań w zakresie zarządzania rynkiem pracy. Plan ten przewiduje większe zaangażowanie partnerów społecznych w realizację polityk rynku pracy oraz większe zaangażowanie podmiotów prywatnych i trzeciego sektora w aktywizowanie i niesienie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy.

Misją Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 jest podjęcie i realizowanie działań mających doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia oraz do podniesienia w przekroju województw i powiatów poziomu:

- spójności społecznej, mierzonej wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia,
- spójności gospodarczej mierzonej za pomocą wskaźnika PKB przypadającego na mieszkańca,
- spójności przestrzennej, mierzonej czasem przejazdu do danego obszaru komunikacją lotniczą, drogową i kolejową.

Celem ogólnym Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 jest wzrost wskaźnika zatrudnienia do 66,5% w końcu 2014 r. (dla osób w przedziale wieku 20-64 lata).

Priorytety Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014:

I. Adaptacyjny rynek pracy.

II. Wzmocnienie obsługi rynku pracy.

Podstawowe kierunki działań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia:

W ramach priorytetu **I. Adaptacyjny rynek pracy:**

- 1) Działanie kierunkowe 1.: Skuteczne wdrażanie wszystkich elementów modelu flexicurity.
- 2) Działanie kierunkowe 2.: Aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (młodzież, grupa 50+, kobiety, niepełnosprawni, grupa NEET).
- 3) Działanie kierunkowe 3.: Wspieranie tworzenia nowych i lepszych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach o wysokim potencjale rozwoju.

W ramach priorytetu **II. Wzmocnienie obsługi rynku pracy:**

- 4) Działanie kierunkowe 4.: Doskonalenie świadczenia usług rynku pracy.
- 5) Działanie kierunkowe 5.: Rozwój elastycznego rynku pracy o zasięgu międzynarodowym, zapewniający swobodny przepływ pracowników, umożliwiającą wyrównywanie niedoborów i nadwyżek zasobów pracy.

6. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Głównym celem PO WER jest wzrost poziomu zatrudnienia oraz spójności społecznej, a także poprawa funkcjonowania administracji publicznej. Interwencja podejmowana z poziomu krajowego koncentrować się będzie przede wszystkim na rozwiązaniach systemowych, projektach pilotażowych oraz działaniach o zasięgu ogólnokrajowym. PO WER podejmie interwencję w zakresie czterech głównych celów tematycznych:

- Wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników
- Wspierania włączenia społecznego i walki z ubóstwem

- Inwestowania w edukację, umiejętności i uczenia się przez całe życie,
- Wzmacniania potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej.

7. Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2014

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2014 jest uzupełnieniem Rocznej Planu Realizacji Regionalnego Programu Strategicznego „Aktywni Pomorzanie” na rok 2014.

Celem głównym Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2014 jest wysoki poziom zatrudnienia.

Priorytetowe kierunki działań dla Województwa Pomorskiego w 2014 roku to :

- 1. Aktywność zawodowa bez barier**
 - 1.1. Mobilność zawodowa
 - 1.2. Aktywizacja społeczno-zawodowa
- 2. Fundamenty przedsiębiorczości**
 - 2.1. Inicjowania przedsiębiorczości
 - 2.2. Rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw
- 3. Adaptacja do zmian na rynku pracy**
 - 3.1 Skutecznego poradnictwa zawodowego
 - 3.2 Kształcenia ustawicznego

Priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia wymienione w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2014 to **osoby bierne zawodowo i bezrobotne**, w tym w szczególności:

- osoby młode do 30 roku życia zwłaszcza grupa NEET (osoby bez pracy, nauki czy szkolenia);
- osoby powyżej 50 roku życia;
- kobiety;
- osoby niepełnosprawne;
- osoby zamieszkujące obszary wiejskie i małe miasta;
- osoby długotrwale bezrobotne.

8. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020

Jest to podstawowy dokument strategiczny wytyczający kierunki rozwoju województwa pomorskiego do roku 2020. Dokument ten opisuje województwo pomorskie, jego otoczenie, mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia. Ponadto wskazuje priorytety, cele strategiczne województwa i kierunki działań. Zgodnie z założeniami twórców strategii, powinna ona znaleźć trwałe miejsce w życiu regionu.

Strategia wyznacza w perspektywie 2020 roku trzy wzajemnie uzupełniające się i równie ważne cele strategiczne. Są nimi:

- 1) Cel strategiczny 1. NOWOCZESNA GOSPODARKA**
 - Cel operacyjny 1.1. Wysoka efektywność przedsiębiorstw
 - Cel operacyjny 1.2. Konkurencyjne szkolnictwo wyższe
 - Cel operacyjny 1.3. Unikatowa oferta turystyczna i kulturalna
- 2) Cel strategiczny 2. AKTYWNI MIESZKAŃCY**
 - Cel operacyjny 2.1. Wysoki poziom zatrudnienia

- Cel operacyjny 2.2. Wysoki poziom kapitału społecznego
- Cel operacyjny 2.3. Efektywny system edukacji
- Cel operacyjny 2.4. Lepszy dostęp do usług zdrowotnych

3) Cel strategiczny 3. ATRAKCYJNA PRZESTRZEŃ

- Cel operacyjny 3.1. Sprawny system transportowy
- Cel operacyjny 3.2. Bezpieczeństwo i efektywność energetyczna
- Cel operacyjny 3.3. Dobry stan środowiska

Najbardziej istotny z punktu widzenia polityki rynku pracy cel, został określony w Celu strategicznym 2. Aktywni mieszkańcy jako Cel operacyjny 2.1 – Wysoki poziom zatrudnienia.

Oczekiwany efektami jego osiągnięcia są:

- wyższy poziom zatrudnienia mieszkańców, zwłaszcza kobiet, osób młodych, starszych, niepełnosprawnych, a także zamieszkujących obszary wiejskie oraz małe miasta;
- silniejsza integracja społeczna osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym, w szczególności niepełnosprawnych i starszych;
- wzmocnione finansowo i instytucjonalnie podmioty ekonomii społecznej, zdolne do samodzielnej działalności gospodarczej;
- lepiej rozwinięty i profesjonalizowany system poradnictwa zawodowego;
- wzrost liczby mikro i małych przedsiębiorstw, głównie na terenach wiejskich oraz w małych miastach;
- wyższy poziom zatrudnialności absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych i większe zainteresowanie podejmowaniem nauki w takich placówkach;
- wyższy poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym;
- wzrost znaczenia kształcenia ustawicznego w podstawowej działalności dydaktycznej pomorskich szkół wyższych;
- upowszechnione standardy profesjonalnego szkolenia pracowników przez firmy.

9. Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020

Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 jest integralną częścią Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020. Dokument jest spójny z Regionalnymi Programami Strategicznymi Aktywni Pomorzanie oraz Zdrowie dla Pomorza. SPS obejmuje także programy: przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Misja Strategii Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 została sformułowana następująco: *„Wysoka jakość życia mieszkańców wykazujących się dużą aktywnością społeczną i zawodową, realizowaną w atrakcyjnej przestrzeni oferującej w razie potrzeby odpowiednie wsparcie”*.

Strategia wskazuje **4 cele strategiczne**, mające charakter ogólny, wynikające z celów strategicznych Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, określając kierunki działań poprzez **11 celów operacyjnych**:

1) Cel Strategiczny 1. WŁAŚCIWIE FUNKCJONUJĄCA RODZINA

- Cel operacyjny 1.1. Ograniczenie wykluczenia społecznego osób i rodzin
- Cel operacyjny 1.2. Efektywny system wspierania rodziny i dziecka
- Cel operacyjny 1.3. Zmniejszona skala występowania zjawiska przemocy w rodzinie
- Cel operacyjny 1.4. Skuteczna profilaktyka i zminimalizowane negatywne skutki uzależnień w rodzinie i poza nią

2) Cel Strategiczny 2. INTEGRUJĄCA ROLA POLITYKI SPOŁECZNEJ

- Cel operacyjny 2.1. Skuteczny i efektywny system pomocy i integracji społecznej
- Cel operacyjny 2.2. Silny sektor ekonomii społecznej
- Cel operacyjny 2.3. Organizacje pozarządowe jako partner w realizacji zadań publicznych

3) Cel Strategiczny 3. AKTYWNI SENIORZY

- Cel operacyjny 3.1. Wysoka aktywność społeczna i zawodowa seniorów
- Cel operacyjny 3.2. Sprawnie funkcjonujący system wsparcia seniorów

4) Cel Strategiczny 4. WŁĄCZENIE SPOŁECZNE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- Cel operacyjny 4.1. Lepsze warunki i jakość życia osób niepełnosprawnych
- Cel operacyjny 4.2. Efektywne lokalne systemy profilaktyki i pomocy osobom niepełnosprawnym.

10. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2010-2020

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2010-2020 jest koncepcją systemowego działania, polegającego na formułowaniu wizji, misji oraz długookresowych celów strategicznych i operacyjnych, a także kierunków działań w obszarze polityki społecznej, określeniu zasobów i niezbędnych środków do realizacji tych celów. Strategia jest dokumentem, sygnalizującym występujące w poszczególnych gminach problemy społeczne i w jasny sposób wskazuje kierunki i obszary w jakich powinien zmierzać powiat na rzecz podnoszenia jakości życia swoich mieszkańców.

Celem Strategii jest rozwiązywanie ważnych problemów społecznych w powiecie lęborskim oraz planowanie i realizacja wyznaczonych zadań w zakresie polityki społecznej.

Do realizacji tego celu mają przyczynić się cele strategiczne precyzowane w oparciu o kluczowe problemy społeczne, zidentyfikowane na podstawie analizy priorytetów ściśle powiązanych z funkcjonowaniem pomocy społecznej oraz cele operacyjne prowadzące do osiągnięcia zamierzonych celów strategicznych.

CELE STRATEGICZNE:

Priorytet I - **RODZINA W ŚRODOWISKU LOKALNYM - SPOŁECZNOŚĆ:** Aktywność członków rodzin w prawidłowym wypełnianiu ról społecznych.

Priorytet II – **PIECZA ZASTĘPCZA:** Zapewnienie opieki i wychowania dzieciom całkowicie lub częściowo pozbawionym opieki rodziców.

Priorytet III – **NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ:** Dążenie do samodzielnego i aktywnego życia osób niepełnosprawnych.

Priorytet IV – **SENIORZY:** Wsparcie osób starszych w ich środowisku zamieszkania, aktywizacja społeczna seniorów

CELE OPERACYJNE

Priorytet I – RODZINA W ŚRODOWISKU LOKALNYM - SPOŁECZNOŚĆ:

- 1) Społeczność - współpraca społeczności lokalnej, w poczuciu odpowiedzialności i sprawczości, wszystkich pokoleń, instytucji i organizacji.
- 2) Wsparcie rodzin w realizacji funkcji opiekuńczo – wychowawczych wobec jej członków.
- 3) Sprawny system reagowania w sytuacji kryzysowej w rodzinie, przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w sytuacjach kryzysowych.

- 4) Przeciwdziałanie bezrobociu - inicjowanie działań na rzecz zaspokojenia elementarnych potrzeb rodzin, pobudzanie aktywności zawodowej rodzin i osób znajdujących się w trudnej sytuacji bytowej.
- 5) Współpraca instytucjonalna - dobrze poinformowane i sprawnie działające instytucje realizujące zadania polityki społecznej.

Priorytet II – PIECZA ZASTĘPCZA:

- 1) Rozwój rodzinnych form pieczy zastępczej.
- 2) Sprawnie funkcjonująca instytucjonalna piecza zastępcza.
- 3) System wsparcia dla wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo - wychowawcze i rodziny zastępcze.
- 4) Współpraca instytucjonalna - system współpracy i przepływu informacji pomiędzy instytucjami i organizacjami świadczącymi pomoc dziecku i rodzinie.

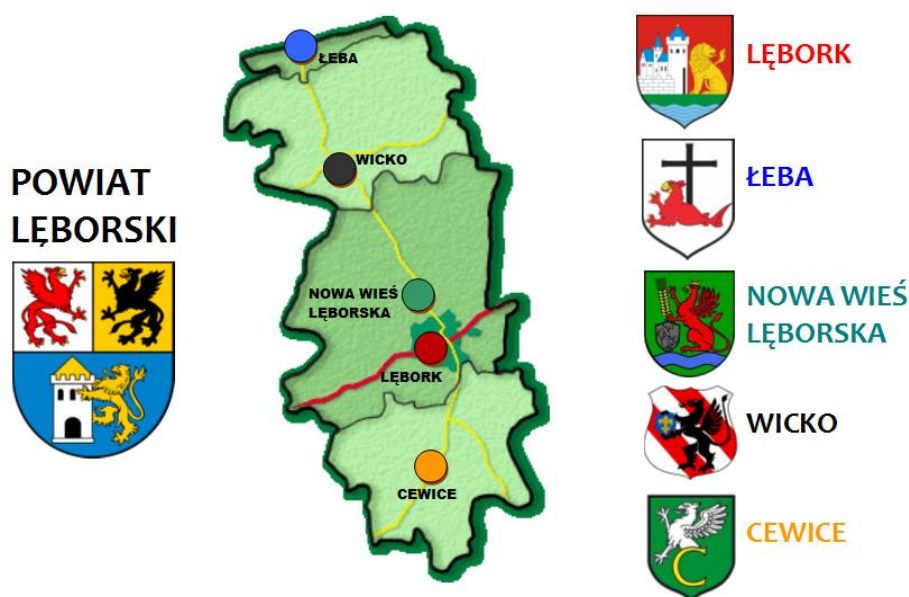
Priorytet III – NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ:

- 1) Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych.
- 2) System wsparcia dla osób niepełnosprawnych, wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych.
- 3) Upowszechnianie profilaktyki ochrony zdrowia.
- 4) Współpraca instytucjonalna – systemowa współpraca instytucji i organizacji na rzecz osób niepełnosprawnych.

Priorytet IV – SENIORZY:

- 1) Zapobieganie wykluczeniu społecznemu osób starszych.
- 2) Standardy pomocy instytucjonalnej dla osób starszych.
- 3) Współpraca instytucjonalna na rzecz osób starszych wymagających pomocy.

ROZDZIAŁ II. Charakterystyka powiatu lęborskiego



Powiat lęborski położony jest w północnej części województwa pomorskiego, nad Morzem Bałtyckim. Od wschodu graniczy z powiatem wejherowskim, od południa z powiatami kartuskim i bytowskim, od zachodu z powiatem słupskim.

Pod względem fizjograficznym powiat lęborski położony jest w obrębie trzech mezoregionów: Wybrzeże Słowińsko – Kaszubskie, Pobrzeże Kaszubskie oraz Pojezierze Kaszubskie.

Cechy charakterystyczne środowiska powiatu to:

- znaczne zróżnicowanie terenu: obszary wysoczyzny morenowej, głębokie formy dolinne oraz wydmy nadmorskie;
- zmienność glebowa oraz bogactwo zbiorowisk roślinnych.

Dogodne położenie geograficzne powiatu, dostępność do morza, jeziora, bagna i lasy sprawiają, że jest on jednym z bardziej malowniczych regionów województwa pomorskiego. Występują tu naturalne szerokie plaże, ruchome wydmy, dzikie nie zmienione gospodarką człowieka zakątki, bogactwo świata fauny i flory oraz interesujące formy krajobrazu które sprawiają, że każdy może zachwycić się swoistym i niepowtarzalnym pięknem "odkrytych" przez siebie miejsc. Zdrowe powietrze, czyste i wolne od pyłów, łatwo przepuszcza promienie ultrafioletowe i podczerwone. Dla zdrowotnych warunków szczególnie w miejscowościach nadmorskich nie bez znaczenia jest zwiększona zawartość niektórych składników chemicznych zwłaszcza jodu występującego w powietrzu, wodzie i roślinności morskiej.

Powiat ma charakter turystyczno-rolniczy. Na rozwój turystyki w powiecie ma wpływ atrakcyjne położenie geograficzne – północną granicę powiatu stanowi linia brzegowa Bałtyku, południową – północne krańce Pojezierza Pomorskiego, jeziora, lasy, wysoczyzny. Aż 40% powierzchni powiatu zajmują lasy, a obszar chronionego krajobrazu stanowi 22,8% jego powierzchni. Według danych GUS w miesiącu lipcu 2013 roku w powiecie lęborskim funkcjonowało 141 turystycznych obiektów noclegowych, a zatem w stosunku do lipca 2012r. nastąpił wzrost liczby tych podmiotów o 16,5%. Występują tu: Słowiński Park Narodowy, trzy rezerваты przyrody, Obszar Chronionego Krajobrazu „Fragment Pradoliny Łeby i wzgórze morenowe na południe od Lęborka”. Powiat lęborski położony jest w obrębie zlewni dwóch rzek

przymorskich: Łupawy (południowa część powiatu) oraz Łeby. Ponadto występują tu również zbiorniki wód podziemnych.

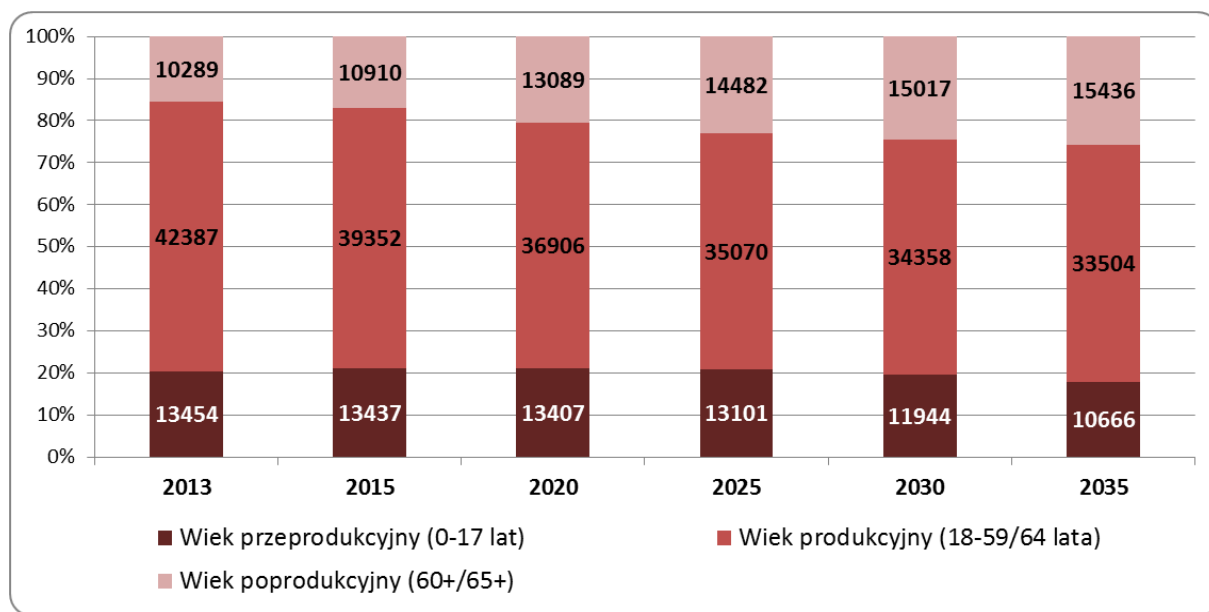
Powiat obejmuje łącznie 5 gmin: **2 gminy miejskie (Lębork, Łeba) oraz 3 gminy wiejskie (Nowa Wieś Lęborska, Cewice, Wicko).**

1. Ludność powiatu lęborskiego

Według dostępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego na dzień 31.12.2013 roku powiat zamieszkiwało 66.130 osób, w tym 33.550 kobiet (50,73%) oraz 32.580 mężczyzn (49,27%) co na obszarze równym 706 km² wskazuje na niską gęstość zaludnienia wśród powiatów województwa. W porównaniu z analogicznym okresem roku 2012 w powiecie zanotowano nieznaczny spadek liczby ludności (minus 56 osób).

Badania prognostyczne wskazują na malejącą tendencję liczby mieszkańców powiatu lęborskiego. Wg danych GUS w 2020 r. w porównaniu do 2013 r. liczba mieszkańców zmniejszy się o 4,1% i wyniesie 63.402 osoby, natomiast w 2035 r. spadnie aż o 9,9% i wyniesie 59.606 osób.

Wykres 1. Prognozowana struktura ludności w powiecie lęborskim w latach 2013 - 2035



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

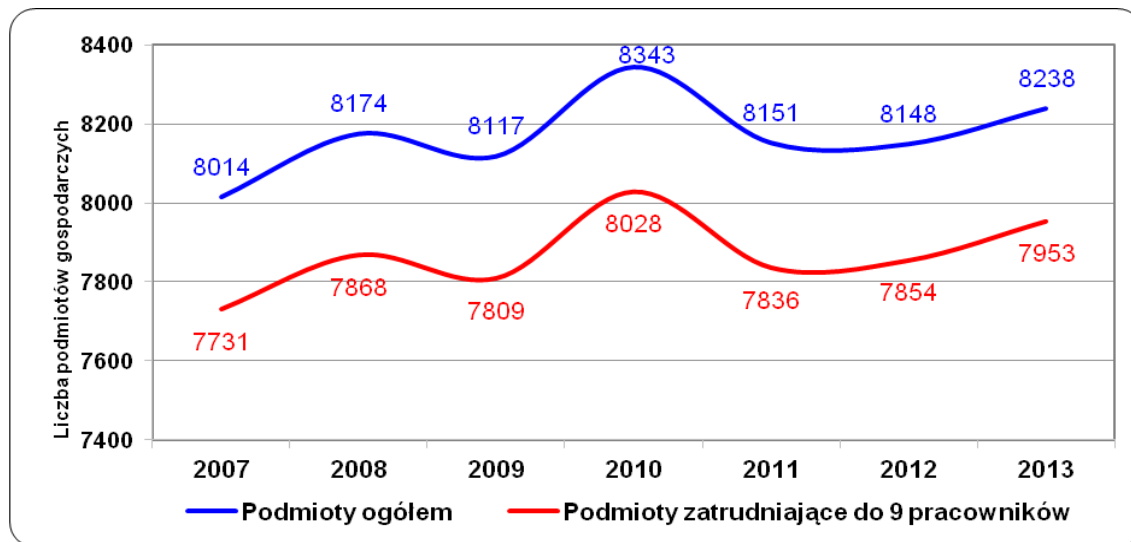
Niekorzystnym zjawiskiem jest ciągle postępujące starzenie się społeczeństwa. Mieszkańcy powiatu lęborskiego w wieku produkcyjnym w 2013 r. stanowili 64,1%, podczas gdy prognozowany udział tej grupy w 2035 r. zmniejszy się do 56,2%. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w perspektywie 2035 r. ma wzrosnąć z 15,6% (udział w 2013 r.) do 25,9%.

2. Podmioty gospodarcze w powiecie lęborskim

O sile gospodarki danego regionu i jego potencjale decyduje ilość i struktura efektywnie działających podmiotów gospodarczych. Na dzień 31.12.2013 roku na terenie powiatu zarejestrowanych było 8.238 podmiotów gospodarczych. W strukturze podmiotów gospodarczych zdecydowanie dominują niewielkie firmy zatrudniające do 9 pracowników

(wg stanu na koniec grudnia 2013 roku przedsiębiorstwa te stanowiły 96,54% ogółu podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON w powiecie łębarskim). W porównaniu do stanu na dzień 31.12.2012 r. odnotowano wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 90 podmiotów.

Wykres 2. Podmioty gospodarczej w powiecie łębarskim zarejestrowane w REGON w latach 2007-2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powołując się na dane GUS z 2013 r. należy stwierdzić, że spośród gmin powiatu łębarskiego największe zagęszczenie podmiotów gospodarczych występuje w Łebie (3.546 podmiotów na 10 tys. ludności), następnie w Łęborku (1.274 podmiotów na 10 tys. ludności), natomiast najniższa wartość wskaźnika występuje w gminie wiejskiej Cewice (684 podmiotów na 10 tys. ludności).

3. Edukacja w powiecie łębarskim

W erze gospodarki opartej na wiedzy edukacja stała się fundamentem rozwoju współczesnego świata. Bez sprawnego, elastycznego i odpowiednio ukierunkowanego systemu kształcenia nie może być mowy o zwiększeniu jakości kapitału ludzkiego, także w jego wymiarze społecznym. Wykształcona i wykwalifikowana kadra, stanowiąca nową jakość w szeroko rozumianym kapitale ludzkim, nie tylko przesądza o większym potencjale gospodarczym kraju, lecz stanowi podwaliny pod zupełnie inny kierunek ewolucji społecznej, zatem niewątpliwie przyczynia się do szeroko rozumianego rozwoju społeczno-gospodarczego.

Na terenie powiatu łębarskiego (według danych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej MEN, stan aktualny na dzień 30.09.2013 r.) funkcjonują następujące szkoły ponadgimnazjalne:

Na terenie powiatu łębarskiego funkcjonują następujące szkoły ponadgimnazjalne:

▪ ogólnokształcące:

1. I Liceum Ogólnokształcące w Łęborku
2. I Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku
3. II Liceum Ogólnokształcące w Łęborku
4. II Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące w Łęborku
5. Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku
6. Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Nowej Wsi Łębarskiej

7. Prywatne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
8. Prywatne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
9. Społeczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łebie
10. Społeczne Liceum Ogólnokształcące w Łebie
11. Uniwersyteckie Katolickie Liceum Ogólnokształcące w Lęborku
12. Zaoczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku - Ekspert
13. Zaoczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku-Prymus
14. Zaoczne Liceum Ponadgimnazjalne w Lęborku
15. Zaoczne Liceum Uzupełniające w Lęborku
16. Zaoczne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku

▪ **zawodowe:**

1. Policealne Studium Zdrowia i Terapii "EXTERNUS" w Lęborku
2. Szkoła Policealna „EKSPERT” w Lęborku
3. Szkoła Policealna „PRYMUS” w Lęborku
4. Szkoła Policealna Studium Pracowników Medycznych i Społecznych w Lęborku
5. Szkoła Policealna Nr 2 w Lęborku
6. Społeczna Szkoła Policealna dla Dorosłych w Łebie
7. Technikum Uzupełniające dla Dorosłych nr 2 w Lęborku
8. Społeczne Technikum Technologii Żywności i Hotelarstwa w Łebie
9. Technikum nr 2 w Lęborku
10. Technikum nr 3 w Lęborku
11. Technikum nr 4 w Lęborku
12. Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Lęborku
13. Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2 w Lęborku
14. Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 3 w Lęborku
15. Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna nr 4 w Lęborku
16. Szkoła Specjalna przysposabiająca do pracy w Lęborku

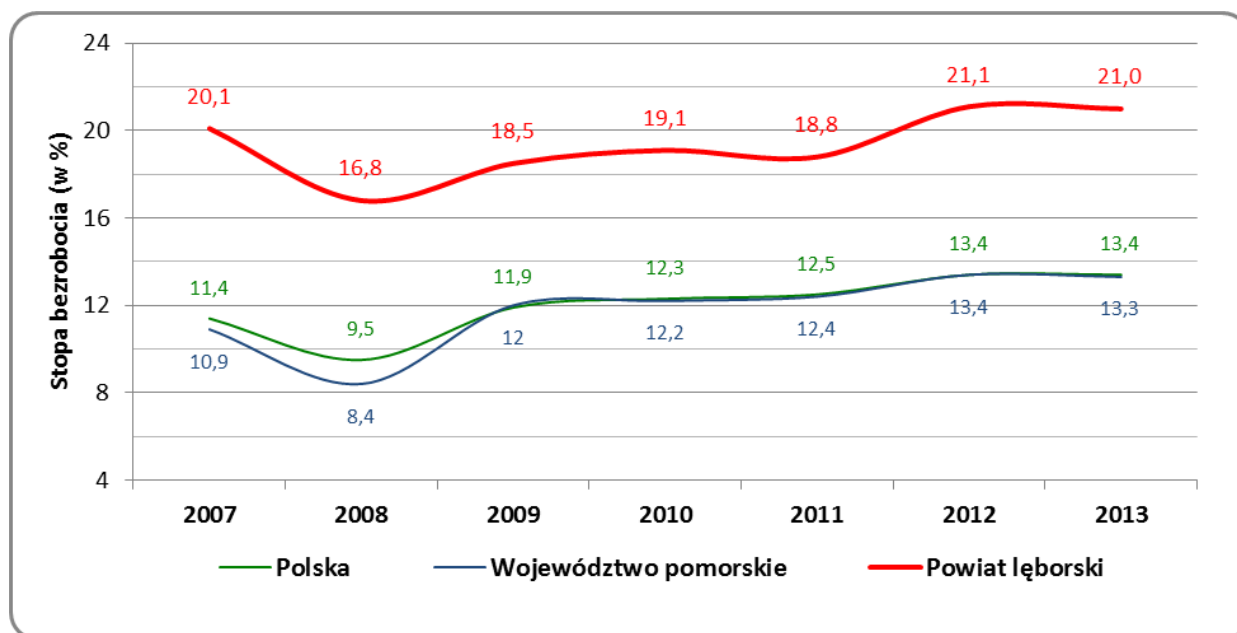
Współczynnik skolaryzacji netto mierzony jako relacja liczby uczących się na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania wskazuje na pewną dysproporcję pomiędzy wartością współczynnika dla regionu słupskiego (w tym powiatu lęborskiego) a dla województwa pomorskiego czy kraju. Region słupski charakteryzował się w 2013 r. wyższym współczynnikiem skolaryzacji netto uczniów szkół zasadniczych zawodowych /wiek 16-18 lat/ (region słupski – 19,48; woj. pomorskie – 15,60; kraj – 12,87) oraz szkół zawodowych i ogólnozawodowych /wiek 16-18 lat/ (region słupski – 34,59; woj. pomorskie – 29,66; kraj – 31,53). Współczynnik skolaryzacji uczniów liceów ogólnokształcących /wiek 16-18 lat/ w regionie słupskim wynosił 36,12 podczas gdy w woj. pomorskim był wyższy i wynosił 41,07. Oznacza to, że w regionie słupskim więcej osób podejmowało w 2013 r. naukę na poziomie zasadniczym zawodowym, zawodowym i ogólnozawodowym niż wynoszą średnie wskaźniki dla woj. pomorskiego i kraju.

ROZDZIAŁ III. Struktura bezrobocia w powiecie łębarskim

1. Stopa bezrobocia

Zapoczątkowana w IV kwartale 2008 roku wzrostowa tendencja stopy bezrobocia pozostaje dolegliwym i wydaje się być coraz trudniejszym problemem społecznym województwa pomorskiego, jak i powiatu łębarskiego. Dynamika stopy bezrobocia w latach 2007 – 2013 została przedstawiona na *Wykresie 3*. Według stanu na koniec grudnia 2013 r. stopa bezrobocia w powiecie łębarskim wynosiła 21,0%. W stosunku do stanu na koniec 2012 r. w powiecie łębarskim nastąpił spadek stopy bezrobocia o 0,1 punktu procentowego. Wskaźnik ten w grudniu 2013 roku przewyższał średnią dla kraju i dla województwa pomorskiego aż o odpowiednio 7,6 i 7,7 punktu procentowego i tym samym utrzymany został poziom różnicy pomiędzy stopą bezrobocia w powiecie łębarskim a krajem/woj. pomorskim z 2012 r.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w latach 2007 – 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

2. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łębarskiego

Na dzień 31.12.2013 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łęborku zarejestrowane były **4.643 osoby bezrobotne**, w tym 2.550 kobiet (55,0%) i 2.093 mężczyzn (45,6%).

Tabela 1. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łębskiego w latach 2011-2013

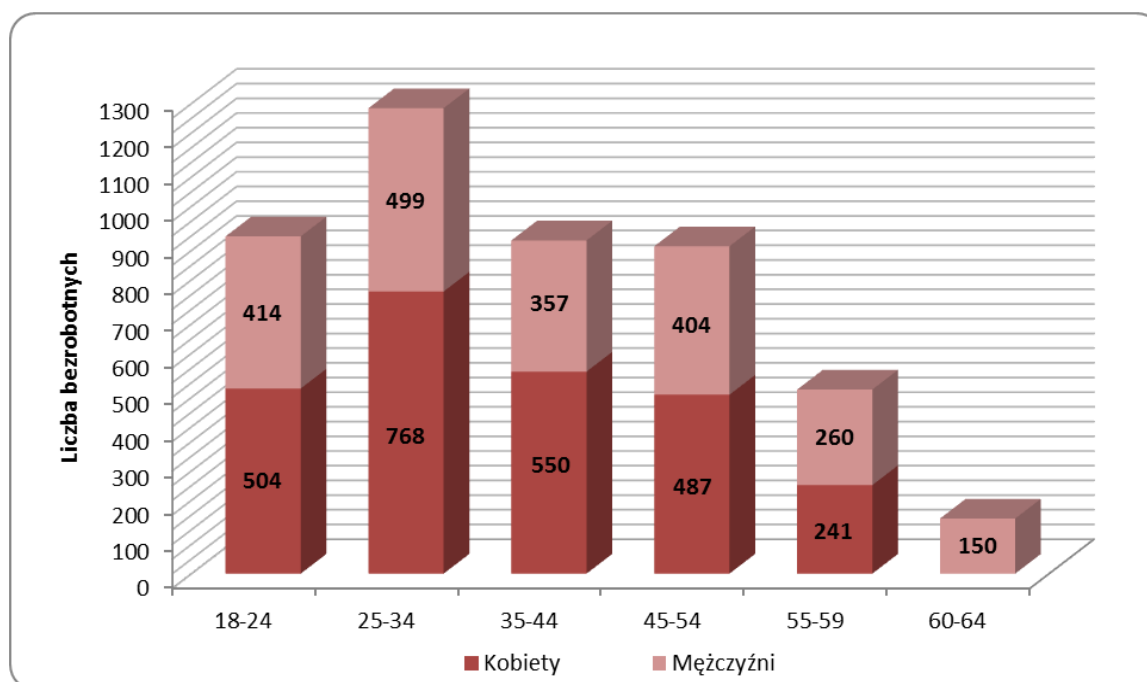
Wyszczególnienie	Bezrobotni zarejestrowani			Zmiana do	
	31.12.2013 r.	31.12.2012 r.	31.12.2011r.	31.12.2011 r.	31.12.2012 r.
1	2	3	4	(2-4)	(2-3)
Łębork	2 324	2 412	2 198	+ 126	- 88
Łeba	234	236	209	+ 25	- 2
Cewice	543	555	535	+ 8	- 12
Nowa Wieś Łębska	992	996	887	+ 105	- 4
Wicko	541	537	466	+ 75	+ 4
POWIAT	4 634	4 736	4 295	+ 339	- 102

Źródło: Opracowanie własne.

3. Struktura bezrobocia ze względu na wiek

Wiek jest jednym z podstawowym czynników decydujących o przydatności kandydata do pracy w ocenie pracodawcy. Przedsiębiorcy stawiają na ludzi młodych, obytych z nowymi technologiami, potrafiących posługiwać się językami obcymi, kreatywnych i innowacyjnych. Bogaty zasób doświadczeń zawodowych, który posiadają osoby starsze, może w obecnych czasach nie wystarczyć aby znaleźć zatrudnienie w starciu z konkurencyjną i „przebojową” młodzieżą.

Wykres 4. Struktura bezrobocia w powiecie łębskim ze względu na wiek wg stanu na dzień 31.12.2013 r.



Źródło: Opracowanie własne.

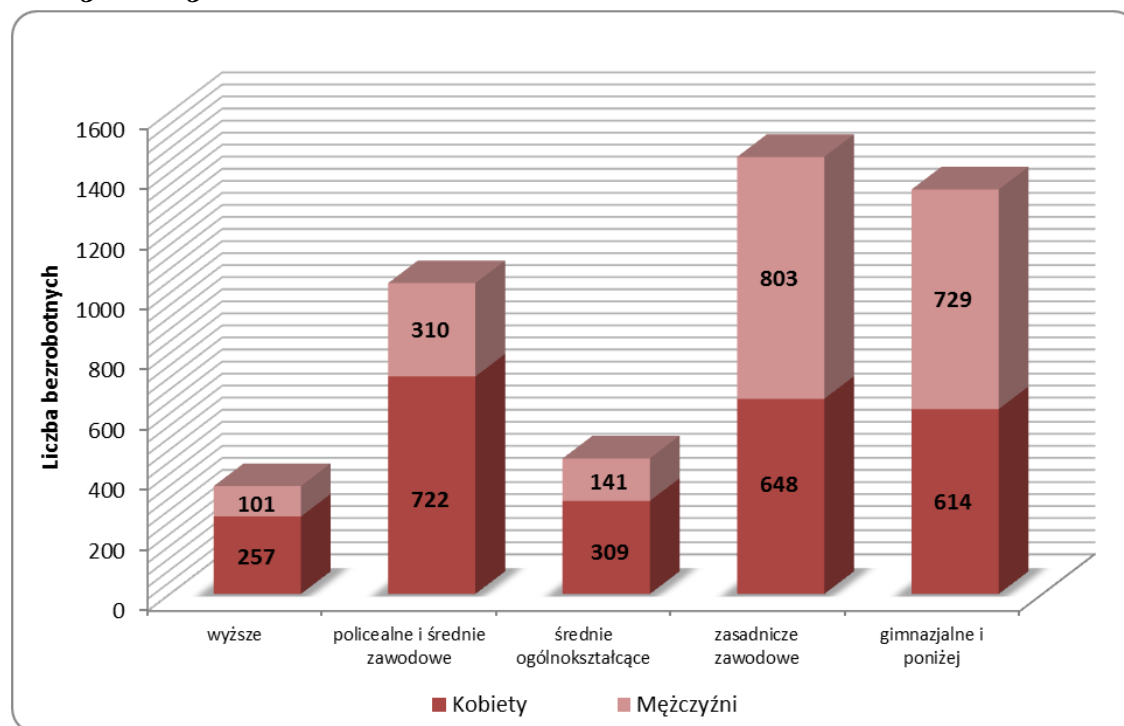
Wykres 4 prezentuje strukturę badanej populacji ze względu na wiek. Na dzień 31.12.2013 r. w powiecie łębarskim osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 18-34 lata stanowiły aż 47,1% ogółu bezrobotnych. Tak wysoki odsetek młodych bezrobotnych w ogólnej strukturze świadczyć może o *niedopasowaniu oferty kształcenia do bieżących potrzeb zgłaszanych przez pracodawców i/lub bardzo niskiej chłonności lokalnego rynku pracy*. Osoby bezrobotne powyżej 45 roku stanowiły łącznie jedną trzecią ogółu osób (34,2%).

Analiza ze względu na płeć wskazuje na przewagę kobiet we wszystkich przedziałach wiekowych do 54 roku życia, natomiast w przedziałach wiekowych powyżej 55 roku życia przeważają bezrobotni mężczyźni. Osoby bezrobotne powyżej 45 roku życia, a w szczególności powyżej 50 roku życia mogą napotykać o wiele większe trudności w znalezieniu zatrudnienia i jego utrzymania, są to często osoby długotrwale bezrobotne, które przyzwyczajone i pogodzone z aktualnym stanem zawodowym niechętnie podejmują jakiegokolwiek działania aktywizujące. Posiadanie przez osoby starsze zdezaktualizowanych kwalifikacji bądź wręcz nieposiadanie żadnych kwalifikacji wynika z niskiego poziomu wykształcenia tej grupy i prowadzi do wykluczenia technologicznego, zawodowego i społecznego.

4. Struktura bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia

Poziom wykształcenia determinuje czy osoba posiada wymagane i oczekiwane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe lub ogólne. W obecnych czasach duży nacisk kładzie się na promowanie nieprzerwanego kształcenia ustawicznego, częstego podnoszenia i aktualizowania swoich kwalifikacji zawodowych, wszystko po to, aby nie „wypaść” z rynku pracy w dobie szybko postępujących zmian technologicznych. Poziom wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łęborku na dzień 31.12.2013 r. obrazuje Wykres 5.

Wykres 5. Struktura bezrobocia w powiecie łębarskim ze względu na poziom wykształcenia wg stanu na dzień 31.12.2013 r.



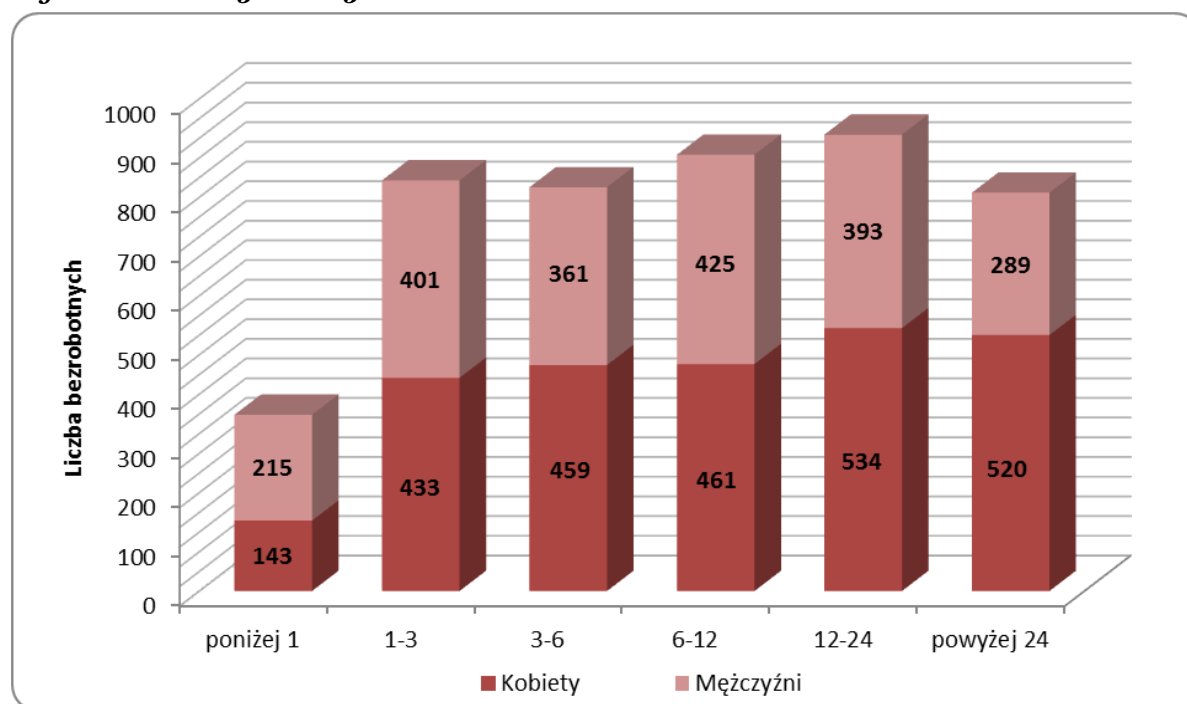
Źródło: Opracowanie własne.

Bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku cechuje zróżnicowany poziom wykształcenia. Największy odsetek stanowią osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (31,3%). Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (29,0%) łącznie z osobami z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9,7%) stanowią populację bezrobotnych nie posiadających wyuczonego zawodu, co znacząco obniża szanse tych osób na podjęcie zatrudnienia. Liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (22,3%). Bardzo niepokojące jest rosnące bezrobocie wśród osób z wyższym wykształceniem – na dzień 31.12.2012 r. w strukturze osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Lęborku było 6,2% osób z wyższym wykształceniem, natomiast w końcu grudnia 2013 r. wskaźnik ten wzrósł do 7,7%. Kobiety posiadają częściej wyższy od mężczyzn poziom wykształcenia, a mimo to trudniej jest im wejść i utrzymać się na rynku pracy.

5. Struktura bezrobocia wg czasu pozostawania bez pracy

Wraz ze wzrostem czasu pozostawania bez pracy szanse na podjęcie zatrudnienia maleją. Długotrwałe bezrobocie wpływa niekorzystnie zarówno na samopoczucie i motywację do poszukiwania pracy, jak i rzutuje na ogólny obraz kandydata do pracy w oczach pracodawców. U osób pozbawionych pracy dłużej niż 1 rok bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem na życie, narażając je na wykluczenie społeczne. Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych z powiatu lęborskiego obrazuje powyższy Wykres 6.

Wykres 6. Struktura bezrobocia w powiecie lęborskim ze względu na czas pozostawania bez pracy wg stanu na dzień 31.12.2013 r.



Źródło: Opracowanie własne.

Najwyższy odsetek dotyczy osób pozostających w ewidencji bezrobotnych przez okres 12-24 miesięcy, których na dzień 31.12.2014 r. było 20%. Znaczny był również udział osób zarejestrowanych przez okres ponad 24 miesięcy, którzy stanowili 17,5% ogółu bezrobotnych.

Aktywizacja długotrwale bezrobotnych jest znacznie trudniejsza i wymaga więcej nakładów i środków bez gwarancji sukcesu.

6. Analiza SWOT dla rynku pracy powiatu lęborskiego

Powszechnie stosowanym narzędziem służącym do oceny czynników wzrostu i regresu jest analiza SWOT. Technika analityczna SWOT polega na posegregowaniu posiadanej informacji o danej sprawie na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych): **Strengths** – mocne strony (wszystko to, co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu), **Weaknesses** – słabe strony (wszystko to, co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu), **Opportunities** – szanse (wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany), **Threats** – zagrożenia (wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej). Przy zastosowaniu tej metody oceniono wewnętrzne uwarunkowania rozwoju (słabe i mocne strony) oraz czynniki zewnętrzne (szanse i zagrożenia) dla powiatu lęborskiego, na którego obszarze działa Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku.

➤ *Mocne strony:*

- korzystne położenie geograficzne i komunikacyjne dla rozwoju przedsiębiorczości
- bogactwo walorów przyrodniczo-geograficznych
- duże zasoby siły roboczej
- duża liczba podmiotów gospodarczych
- istniejąca baza turystyczna
- wysoki poziom nauczania – wykwalifikowana kadra nauczycielska
- bliskość ośrodków akademickich (Trójmiasto, Słupsk)
- bogate tradycje lokalne, kultywowane przez mieszkańców powiatu
- tradycje i doświadczenie rolnicze ludności wiejskiej
- pozyskiwanie zewnętrznych środków na aktywizację osób bezrobotnych (UE i krajowe)
- duża aktywność oraz potencjał kadrowy PUP

➤ *Słabe strony:*

- niedostateczne wykorzystanie miejscowych walorów i zasobów
- utrudniony dostęp małej i średniej przedsiębiorczości do rynków zbytu (duża konkurencja w Trójmieście i Słupsku)
- ucieczka młodej, wykształconej kadry do większych ośrodków gospodarczych
- nieprawidłowa struktura lokalnych usług – zbyt duża dominacja handlu (małe możliwości generowania rozwoju gospodarczego)
- niedostatki w infrastrukturze technicznej (szczególnie na obszarach wiejskich)
- niska siła nabywcza społeczności lokalnej
- ukryte bezrobocie na wsi, zwłaszcza w małych gospodarstwach
- brak lub utrudniony dostęp do kapitału inwestycyjnego
- utrudnienia w dostępie do Internetu, zwłaszcza na obszarach wiejskich
- wysoki odsetek bezrobocia wśród ludzi młodych i kobiet
- ograniczona i zbyt mała liczba powstających nowych miejsc pracy
- niezgłaszanie wszystkich ofert do Powiatowego Urzędu Pracy
- popularność pracy na zlecenie i pracy sezonowej

➤ *Szanse:*

- możliwość pozyskiwania zagranicznych i krajowych funduszy pomocowych na rozwój społeczno-gospodarczy powiatu
- aktywna polityka rządu sprzyjająca rozwojowi sektora MSP
- większa liczba zaktywizowanych osób bezrobotnych, w tym osób z grup marginalizowanych na rynku pracy – 50+, 30-, niepełnosprawni, kobiety powracające na rynek pracy,
- możliwość podniesienia kwalifikacji osób pracujących 45+ - KFS
- moda na nowe formy turystyki (nordick walking, hippika, żeglarstwo, wędkarstwo, sporty ekstremalne), turystyka uzdrowiskowa, agroturystyka
- zapotrzebowanie w Polsce i Europie na zdrową, ekologiczną żywność
- rozwój międzynarodowej współpracy miast i regionów nadbałtyckich, współpraca z miastami partnerskimi
- zainteresowanie przedsiębiorców wolnymi terenami inwestycyjnymi
- tworzenie nowych miejsc pracy przy wsparciu finansowym
- bezzwrotne formy wsparcia (dotacje) na podejmowanie działalności gospodarczej
- niskooprocentowane pożyczki z Banku Gospodarstwa Krajowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz na tworzenie nowych miejsc pracy

➤ *Zagrożenia:*

- sezonowość w turystyce, zmienność pogody
- spadek tempa wzrostu gospodarczego w Polsce
- odpływ ludzi w wieku produkcyjnym do szybciej rozwijających się i atrakcyjniejszych regionów polskich i unijnych
- nadmierne obciążenia finansowe firm, duże koszty pracy – podatki, ZUS
- częste zmiany przepisów prawnych i ich niejednoznaczna interpretacja
- trudny dostęp do kredytów inwestycyjnych dla małych firm
- niewielkie środki finansowe na rozwój regionalny
- skomplikowane procedury i wysokie wymagania instytucji udzielających wsparcia finansowego
- ubożające społeczeństwo
- wydłużenie wieku emerytalnego, co powoduje niechęć pracodawców do zatrudniania osób 50+
- praca na umowę zlecenie powoduje chwiejną sytuację bytową.

ROZDZIAŁ IV.
**Cele Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia
i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 – 2020**

CEL GŁÓWNY:

**Rozwój lokalnego rynku pracy poprzez promocję zatrudnienia,
przedsiębiorczości i aktywizację zawodową mieszkańców powiatu
łęborskiego**

Cel strategiczny 1.

***Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup
marginalizowanych na rynku pracy tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej
50 roku życia, kobiet, niepełnosprawnych***

Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku dążąc do rozwoju lokalnego rynku pracy podejmuje działania mające na celu wzrost aktywności zawodowej osób bezrobotnych.

Aktywność zawodowa i gotowość do podjęcia zatrudnienia to jedne z ważniejszych elementów składowych aktywności społecznej. Wiedza, kwalifikacje, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe to główne czynniki określające zdolność do zatrudnienia.

Grupą osób wymagających szczególnego wsparcia są osoby młode do 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby niepełnosprawne, które są często marginalizowane na rynku pracy. Niejednokrotnie są to osoby słabo wykształcone wcześniej opuszczające system edukacji reprezentujące tzw. grupę NEET, osoby niepełnosprawne, kobiety a zwłaszcza te, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci oraz osoby po 50 roku życia, które bardzo często nie nadążają za postępem technologicznym i coraz bardziej wymagającymi warunkami pracy w związku z czym coraz częściej podejmują decyzję o przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej.

Wyzwaniem dla Urzędu Pracy jest podjęcie takich działań, które będą zmierzały do zwiększenia aktywności zawodowej osób bezrobotnych, pomogą im ograniczyć lub zlikwidować bariery i trudności oraz umożliwią im wejście, powrót i utrzymanie się na rynku pracy.

Skuteczność działań podejmowanych w ramach aktywizacji zawodowej w dużej mierze zależy od prawidłowej analizy potrzeb klienta Powiatowego Urzędu Pracy i doboru odpowiedniej formy wsparcia będącej w dyspozycji PUP. Pomoc ta powinna być zawsze dostosowana do **indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej**.

Jednym ze sposobów, które mogą ułatwiać dobieranie form pomocy dla bezrobotnego jest określanie jego potencjału zatrudnieniowego **poprzez określenie profilu pomocy (profilowanie)**. W oparciu o tę informację możliwe jest formułowanie odpowiednich programów i dobieranie takich form aktywizacji, które z największym prawdopodobieństwem mogą przyczynić się do wejścia lub powrotu bezrobotnego na rynek pracy.

Ustawa wprowadziła **trzy profile**: profil pomocy I, przewidziany dla osób aktywnych, profil pomocy II, przewidziany dla osób wymagających wsparcia i profil pomocy III, dla osób oddalonych od rynku pracy.

Określenie profilu pomocy dla osoby bezrobotnej umożliwia przygotowanie **Indywidualnego Planu Działania** czyli osobistego programu poszukiwania pracy. Polega on na ustaleniu wspólnie z doradcą klienta szeregu działań dostosowanych do sytuacji osoby bezrobotnej biorąc pod uwagę uwarunkowania lokalnego rynku pracy. Efektem IPD ma być podjęcie przez osobę bezrobotną zatrudnienia, działalności gospodarczej lub innej pracy zarobkowej.

Na zwiększenie aktywności zawodowej mają wpływ działania pośredników pracy, w tym pośrednika pracy EURES, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, którzy świadczą usługi rynku pracy takie jak m.in. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia oraz organizują targi i giełdy pracy.

Wspieranie **mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych** odbywa się poprzez instrumenty rynku pracy takie jak: staże, bony stażowe, szkolenia, bony szkoleniowe, przygotowanie zawodowe dorosłych, bon na zasiedlenie, prace społecznie-użyteczne, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 roku życia.

Ważnym zadaniem dla Powiatowego Urzędu Pracy jest zarówno pozyskiwanie środków finansowych umożliwiających jak największy dostęp do usług i instrumentów rynku pracy różnym grupom osób bezrobotnych poprzez udział w **projektach aktywizacji zawodowej**, jak i uzyskanie wysokiej efektywności zatrudnieniowej po ich zakończeniu.

Ponadto Powiatowy Urząd Pracy podejmuje **działania usprawniające pracę Urzędu** służące podniesieniu jakości świadczonych usług, zwiększeniu ich dostępności i efektywności oraz ułatwieniu nawiązywania kontaktów zarówno z osobami bezrobotnymi, jak i instytucjami współpracującymi z PUP poprzez m.in.: rejestrację przez Internet, stronę internetową PUP w Łęborku, Zieloną Linie, monitory z ofertami pracy, system kolejkowy, uruchomienie Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej (SEPI), elektroniczne zgłaszanie ofert pracy.

Cele operacyjne:

1. *Indywidualizacja działań na rzecz osób bezrobotnych.*
2. *Wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych.*
3. *Dążenie do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej realizowanych działań.*
4. *Zwiększenie jakości, dostępności i efektywności usług świadczonych przez PUP.*

Cel strategiczny 2.

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy

O sile i potencjale gospodarczym powiatu łęborskiego decyduje liczba efektywnie działających podmiotów gospodarczych, tworzących nowe miejsca pracy.

Rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionu. Wsparcie realizowane w ramach tego celu będzie kierowane do osób bezrobotnych, które mają zamiar rozpocząć własną działalność gospodarczą i będzie obejmowało zarówno pomoc finansową jak i wsparcie merytoryczne – doradcze. Konieczne jest również podejmowanie działań na rzecz budowania i wspierania postaw przedsiębiorczych i kreatywnych, obejmujące m.in. dostarczanie wiedzy na

temat funkcjonowania małych firm, upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu wspierania indywidualnej przedsiębiorczości, a także realizacji kampanii promocyjno-informacyjnych.

Poprzez swoje działania Powiatowy Urząd Pracy wspiera tworzenie wysokiej jakości trwałych miejsc pracy cechujących się wysokim poziomem wymaganych kompetencji poprzez różne instrumenty rynku pracy m.in.: refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, pożyczki na utworzenie miejsc pracy z Banku Gospodarstwa Krajowego, prace interwencyjne, roboty publiczne, grant na telepracę, bon zatrudnieniowy, świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, refundację składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnienie osób w wieku do 30 roku życia, które podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu, dofinansowanie wynagrodzenia dla osób powyżej 50/60 roku życia. Niektóre z powyższych form aktywnych zostały wprowadzone w maju 2014 r. nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Cele operacyjne:

1. *Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej i tworzenia spółdzielni socjalnych przez osoby bezrobotne.*
2. *Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy.*

Cel strategiczny 3. Popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych oraz pracowników

Kształcenie ustawiczne jest ważnym elementem rozwoju zawodowego człowieka. Stałe podnoszenie kwalifikacji i umiejętności korzystnie wpływa na atrakcyjność pracownika na rynku pracy i niweluje ryzyko utraty pracy, a nawet w przypadku jej utraty posiadanie aktualnych kwalifikacji zawodowych lub ogólnych zdecydowanie zwiększa jego szanse na powodzenie na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy i podjęcie nowego zatrudnienia. Potrzebne są zatem działania promujące i upowszechniające ideę kształcenia przez całe życie zarówno wśród osób pracujących jak i pozostających bez pracy.

Osoby bezrobotne powinny mieć możliwość nabycia, podniesienia lub uaktualnienia kwalifikacji zawodowych lub ogólnych poprzez udział w szkoleniach, realizację bonów szkoleniowych, przygotowanie zawodowe dorosłych, a także poprzez kontynuowanie nauki i pobieranie w przypadku spełnienia warunków ustawy stypendium z tego tytułu.

Z kolei przedsiębiorcy, pracodawcy oraz ich pracownicy mają możliwość udziału w formach kształcenia ustawicznego (m.in. kursy i szkolenia, egzaminy, studia podyplomowe) dofinansowanych środkami Funduszu Pracy w formie **Krajowego Funduszu Szkoleniowego**. W latach 2014-2015 ze wsparcia w ramach KFS korzystać będą mogły osoby w wieku 45 lat i więcej.

Świadczenie wysokiej jakości usług przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Lęborku oraz zmienność przepisów prawa wymaga od nich stałego podnoszenia kwalifikacji i zdobywania wiedzy merytorycznej potrzebnej do profesjonalnego wykonywania swojej pracy. Doskonalący się pracownicy Urzędu są gwarantem skuteczności i efektywności działań

podejmowanych w walce z bezrobociem, w szczególności kiedy pracują z coraz bardziej trudnym klientem, wymagającym zindywidualizowanego podejścia. Niezbędnym jest zatem udział pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia w szkoleniach, konferencjach i seminariach dotyczących różnych aspektów rynku pracy.

Cele operacyjne:

1. *Nabycie, podniesienie lub uaktualnienie kwalifikacji zawodowych lub ogólnych osób bezrobotnych powiatu łęborskiego.*
2. *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników PUP.*
3. *Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców powiatu łęborskiego.*

Cel strategiczny 4.

Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy

Rozwijanie partnerstwa ma na celu nawiązanie trwałej współpracy między instytucjami sektora publicznego, prywatnego oraz pozarządowego.

Nowym rozwiązaniem wprowadzonym do ustawy jest Program Aktywizacja i Integracja (PAI). W ramach PAI powiatowy urząd pracy samodzielnie lub we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej może inicjować działania w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych.

Ustawa wprowadziła również możliwość inicjowania programów regionalnych, które realizowane będą przez wojewódzki urząd pracy w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy.

Dzięki współpracy i dialogowi społecznemu wspólnie podejmowane działania przedstawicieli różnych instytucji publicznych i prywatnych umożliwiają uzyskanie większej efektywności realizowanych przedsięwzięć aktywizacji osób pozostających bez pracy.

Cele operacyjne:

1. *Współpraca przy realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.*
2. *Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w ramach realizacji Programów Regionalnych i agencją zatrudnienia na rzecz zlecenia działań aktywizacyjnych.*
3. *Współpraca przy realizacji programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.*
4. *Rozwijanie partnerstwa pomiędzy PUP a instytucjami sektora publicznego i prywatnego dla zwiększenia efektywności i jakości świadczonych usług.*

ROZDZIAŁ V.

Źródła finansowania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 – 2020

W horyzoncie czasowym niniejszego Programu, zadania na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy realizowane będą przy udziale środków **Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych** oraz pośrednio **wkładu prywatnego pracodawców i budżetu samorządów**. Przy wydatkowaniu środków na aktywne formy w ramach programów rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku będzie kierował się obowiązkiem wynikającym z ustawy o finansach publicznych tj. wydatkując je w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów.

Fundusz Pracy

W poszczególnych latach wielkość środków Funduszu Pracy (FP) na realizację aktywnych form w ramach programów rynku pracy w powiecie będzie uzależniona od wielkości limitów ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej w oparciu o obowiązujące w danym okresie przepisy, w tym rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalenia kwot środków FP na finansowanie tych zadań.

Europejski Fundusz Społeczny

Działania na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy wspierane będą środkami EFS pozyskiwanymi przez PUP w drodze projektów systemowych oraz konkursów ogłoszonych m.in. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020. Planowane jest pozyskanie dodatkowych środków zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wielkość środków PFRON na zadania realizowane przez PUP dla zarejestrowanych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu ustalana będzie przez Radę Powiatu. Zarząd PFRON ustali środki finansowe na realizację **Programu JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych**. Zakłada się, że w poszczególnych latach PUP będzie dysponował kwotami, które pozwolą w dużym stopniu zaspokoić potrzeby osób niepełnosprawnych.

Budżety samorządów i wkład prywatny pracodawców

Zakłada się, iż samorzady w możliwie szerokim zakresie będą włączać się w realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy m.in. poprzez przeznaczenie funduszy własnych na dofinansowanie zatrudnienia osób bezrobotnych, organizację miejsc pracy i zabezpieczenie frontu prac do wykonania w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych, organizowanie i finansowanie prac społecznie użytecznych. Pracodawcy zaś w ramach środków własnych partycypować będą w kosztach tworzenia i utrzymania miejsc pracy.

ROZDZIAŁ VI.

Monitorowanie realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 – 2020

Monitorowanie realizacji działań Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014 – 2020 oraz ocena postępu realizacji założonych celów prowadzone będą w oparciu o wskaźniki realizacji celów. Instytucją odpowiedzialną za monitorowanie wdrażania i ewentualną aktualizację Programu będzie Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku. W ramach działań monitorujących realizację Programu zakłada się opracowywanie rocznych raportów z realizacji Programu, które będą przedstawiane Zarządowi Powiatu Lęborskiego.

1. Wskaźniki ogólne monitorujące rynek pracy

Wskaźniki ogólne odnoszą się do sytuacji na rynku pracy Polski, województwa pomorskiego oraz powiatu lęborskiego.

- Ludność z podziałem na płeć i miejsce zamieszkania
- Liczba podmiotów gospodarki narodowej
- Liczba pracujących
- Bezrobocie rejestrowane:
 - Stopa bezrobocia
 - Liczba bezrobotnych

2. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w powiecie lęborskim

Wskaźniki szczegółowe odnoszące się do sytuacji na rynku pracy w powiecie lęborskim dotyczące poszczególnych celów strategicznych oraz celów operacyjnych:

Cel strategiczny 1. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup marginalizowanych na rynku pracy tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, kobiet, niepełnosprawnych

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Indywidualizacja działań na rzecz osób bezrobotnych:

- Liczba osób objętych usługami rynku pracy (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia aktywizujące)
- Liczba osób, dla których opracowano Indywidualny Plan Działania

- Liczba osób, dla których ustalono profil pomocy
- Liczba osób, które skorzystały z usług EURES
- Liczba osób, którym przyznano dodatek aktywizacyjny
- Liczba zorganizowanych giełd pracy, targów pracy
- Liczba spotkań z osobami bezrobotnymi

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych:

- Liczba osób objętych instrumentami i usługami rynku pracy (szkolenia, bony szkoleniowe, staże, bony stażowe, przygotowanie zawodowe dorosłych, bon na zasiedlenie, prace społecznie-użyteczne, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 roku życia)

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Dążenie do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej realizowanych działań:

- Liczba zrealizowanych programów aktywizacji zawodowej oraz osiągnięta efektywność zrealizowanych programów

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 4.

Zwiększenie jakości, dostępności i efektywności usług świadczonych przez PUP:

- Zrealizowane działania zwiększające jakość, dostępność i efektywność usług świadczonych przez PUP

Cel strategiczny 2. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej i tworzenia spółdzielni socjalnych przez osoby bezrobotne:

- Liczba osób bezrobotnych, które uzyskały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej
- Liczba utworzonych spółdzielni socjalnych
- Liczba osób bezrobotnych, które otrzymały pożyczkę z Banku Gospodarstwa Krajowego na podjęcie działalności gospodarczej
- Liczba wydarzeń promujących postawy przedsiębiorcze zorganizowane przez PUP w Lęborku lub w których PUP brał udział

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy:

- Liczba miejsc pracy utworzonych w wyniku zastosowania działań aktywizujących określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Cel strategiczny 3. Popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych oraz pracowników

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Nabycie, podniesienie lub uaktualnienie kwalifikacji zawodowych lub ogólnych osób bezrobotnych powiatu łęborskiego:

- Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe lub ogólne przez udział w szkoleniu
- Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe lub ogólne przez realizację bonu szkoleniowego
- Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe poprzez szkolenie realizowane w ramach zawartej umowy trójstronnej
- Liczba osób, które otrzymały stypendium z tytułu kontynuacji nauki lub rozpoczęcia studiów podyplomowych

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników PUP:

- Liczba pracowników PUP w Łęborku, którzy podwyższyli swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach
- Liczba pracowników PUP w Łęborku, którzy brali udział w konferencjach, spotkaniach, seminariach

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców powiatu łęborskiego:

- Liczba pracowników / pracodawców powiatu łęborskiego, którzy otrzymali wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Cel strategiczny 4. Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Współpraca przy realizacji Programu Aktywizacja i Integracja:

- Liczba zawartych porozumień o współpracy
- Liczba osób zaktywizowanych w ramach Programu Aktywizacja i Integracja

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w ramach realizacji Programów Regionalnych i agencją zatrudnienia na rzecz zlecania działań aktywizacyjnych:

- Liczba osób zaktywizowanych w ramach Programów Regionalnych
- Liczba osób bezrobotnych objętych usługami agencji zatrudnienia

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Współpraca przy realizacji programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych:

- Liczba zrealizowanych projektów partnerskich

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 4.

Rozwijanie partnerstwa pomiędzy PUP a instytucjami sektora publicznego i prywatnego dla zwiększenia efektywności i jakości świadczonych usług:

- Liczba posiedzeń Powiatowej Rady Rynku Pracy
- Liczba instytucji szkoleniowych współpracujących z PUP
- Liczba spotkań z pracodawcami
- Liczba wizyt u pracodawców