



Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy dla Powiatu Starogardzkiego na lata 2014-2020

Anna Hildebrandt
Marcin Nowicki
Przemysław Susmarski
Maciej Tarkowski
Marcin Wandałowski

Gdańsk, listopad 2013

Spis treści

Wstęp	2
Diagnoza stanu i przemian lokalnego rynku pracy.....	3
Uwarunkowania makrospołeczne i makroekonomiczne	3
Położenie i środowisko	6
Zasoby ludzkie	9
Struktura gospodarki.....	16
Oferta edukacyjna	18
Popyt na pracę.....	34
Podaż pracy	38
Wynagrodzenia.....	71
Bierność zawodowa.....	72
Niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe i przestrzenne.....	74
Działania na rzecz aktywizacji bezrobotnych na lokalnym rynku pracy	75
Analiza SWOT lokalnego rynku pracy	80
Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.....	84
Cel główny – czyli co chcemy osiągnąć?	84
Priorytety – na czym się skupimy, czyli najważniejsze wyzwania i obszary działania programu	84
Działania – czyli co będziemy robić?	85

Wstęp

Niniejsze opracowanie składa się z dwóch zasadniczych części – diagnozy stanu i przemian lokalnego rynku pracy oraz projektu programu przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy.

Diagnoza stanu i przemian lokalnego rynku pracy osadzona jest w szerokim kontekście rozwoju lokalnego. Jego stan jest bowiem odzwierciedleniem całego spektrum uwarunkowań, począwszy o makrospołecznych i makroekonomicznych, przez cechy położenia i środowiska, zasoby ludzkie, strukturę gospodarki czy ofertę edukacyjną. Stan i przemiany rynku pracy zostały scharakteryzowane pod kątem popytu i podaży pracy, wynagrodzeń, bierności zawodowej oraz niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych i przestrzennych. Dokonano także zestawienia działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych. W raporcie szczególny nacisk położono na identyfikację różnic w zbiorowości zarejestrowanych bezrobotnych. Wskazano na istnienie i oszacowano liczebność osób wykonujących pracę nierejestrowaną, rzeczywiście bezrobotnych, jak i faktycznie biernych. Ponadto wskazano na występowanie szeregu barier zatrudnialności takich jak: kwalifikacyjna, aktywności, subiektywnego postrzegania własnej pozycji na rynku pracy, płacowa i dochodowa, mobilności zawodowej i przestrzennej.

Diagnoza stanu lokalnego rynku pracy wymaga punktu odniesienia. W pracy wykorzystano dwa obszary porównawcze. Pierwszym z nich było Trójmiasto – porównania te pozwoliły na odniesienie stanu rynku pracy powiatu starogardzkiego do stanu metropolitalnego rynku pracy – jednego z najlepiej rozwiniętych w Polsce. Do porównań, poza powiatem starogardzkim, wykorzystano także pozostałe cztery powiaty Obszaru Dolnej Wisty – kwidzyński, malborski, sztumski i tczewski. Łączy je wiele podobieństw, bliskość i powiązania funkcjonalne, które mogą być podstawą dalszej integracji gospodarczej, która jest jedną z większych szans na poprawę stanu lokalnego rynku pracy.

W diagnozie, a w szczególności w projekcie programu używane jest pojęcie „dobrych miejsc pracy”. Wywodzi się ono z koncepcji dualnego rynku pracy, zakładającej podział rynku pracy na dwie odrębne części, kształtowane przez odmienne mechanizmy, skupiające pracowników o różnych postawach, kompetencjach i pozycji względem pracodawcy. Dobre miejsca pracy tworzą niekoniecznie duże, ale także mniejsze firmy oferujące produkty i usługi o wysokiej wartości dodanej (złożone, rzadkie, oryginalne, wysokiej jakości, pożądane). Dają poczucie stabilności zatrudnienia, godziwe wynagrodzenia oraz oferują możliwości awansu. Pracownicy tych firm identyfikują się z miejscem pracy, uznają ich kulturę organizacyjną, czują się zmotywowani do bieżącej pracy, jak i długofalowego rozwoju. Nie ma wątpliwości, że takie miejsca pracy są pożądane – ich tworzenie jest naczelnym celem programu, któremu podporządkowano priorytety i działania, korespondujące z wynikami diagnozy.

Diagnoza stanu i przemian lokalnego rynku pracy

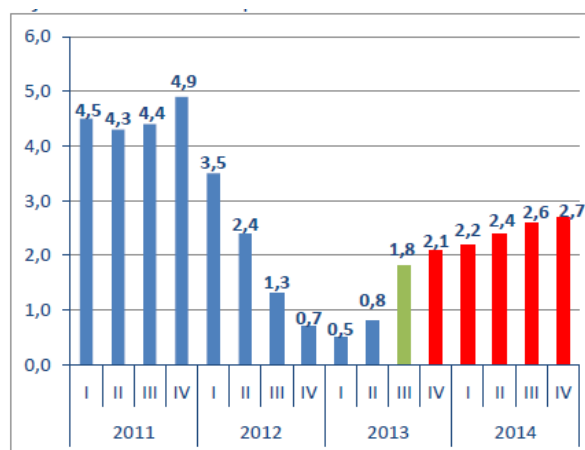
Uwarunkowania makrospołeczne i makroekonomiczne

Zmiany, jakim podlegają lokalne rynki pracy, w tym rynek pracy powiatu starogardzkiego, są w znacznej mierze inicjowane procesami zewnętrznymi. Zaliczyć do nich należy przede wszystkim wahania koniunktury, mające kluczowe znaczenie dla krótkookresowych zmian poziomu zatrudnienia i bezrobocia oraz długofalowe przemiany społeczne, ekonomiczne i technologiczne (trendy) przekształcające strukturę gospodarki, a co za tym idzie rynku pracy. Poniżej krótko omówiono oba zagadnienia.

Prognozy makroekonomiczne

Najświeższe dane statystyczne, jak i prognozy makroekonomiczne wskazują na symptomy świadczące o tym, że polska gospodarka wychodzi z okresu spowolnienia. Główny Urząd Statystyczny ogłosił, że PKB Polski w III kwartale 2013 r. wzrosło o 1,9 proc. w porównaniu z ubiegłorocznym w tym samym okresie. Jest to wartość podobna do tej, którą przewidywali ekonomiści Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową. Głównym czynnikiem przekładającym się na wzrost PKB jest ich zdaniem popyt krajowy, który należy traktować jako korzystny sygnał płynący z, niezależniającej się od niepewnej koniunktury zewnętrznej, polskiej gospodarki. Pod koniec września br. stopa bezrobocia wyniosła 13 proc., co było wartością o 0,2 p. proc. niższą niż pod koniec drugiego kwartału oraz o 0,6 p. proc. wyższą niż w analogicznym okresie rok temu.

Tabela 1. Tempo wzrostu PKB w Polsce



Źródło: Stan i prognoza koniunktury gospodarczej, 29.10.2013 r., IBnGR, Warszawa, 2013

Według prognoz IBnGR tempo wzrostu PKB wyniosło w Polsce w 2013 r. 1,3 proc. (w UE – 0,5 proc.), natomiast w roku następnym – 2,5 proc. (w UE – 1,5 proc.). Jednocześnie, wzrost ten będzie nabierał rozpędu w ciągu roku, od 2,2 proc. pod koniec I kwartału do 2,7 proc. pod koniec IV. Świadczy to o polepszającej się kondycji polskiej gospodarki i szansach na rychły powrót do sytuacji z 2011 r., kiedy to jeszcze tempo wzrostu PKB w naszym kraju znacznie

przekraczało 4 proc. Szacunki IBnGR zakładają ponadto, że stopa bezrobocia w Polsce spadnie z prognozowanego na 2013 r. poziomu 13,9 proc. do 13,1 proc. w kolejnym roku¹.

Jeszcze bardziej optymistyczne prognozy przedstawia Narodowy Bank Polski – tempo wzrostu PKB ma wzrosnąć z zakładanego 1,3 proc. w 2013 r. do 2,9 proc. w 2014 r. i do 3,3 proc. w roku 2015. Jeżeli chodzi o stopę bezrobocia, ta liczona przez NBP ma wynieść w 2013 i 2014 r. 10,5 proc., a w 2015 r. – 9,9 proc. proc². Bardziej pesymistyczne są natomiast prognozy Banku Światowego – w opublikowanym w czerwcu br. raporcie oszacował on tempo wzrostu PKB w naszym kraju w 2013 r. na 1,0 proc. (na świecie – 2,2 proc.), natomiast w 2014 r. – na 2,0 proc (na świecie – 3,0 proc.). Zdaniem Banku Światowego obecne ożywienie światowej gospodarki jest jeszcze dość chwiejne i niepewne³.

Główne trendy społeczne i ekonomiczne

Zdecydowana większość ważnych innowacji, dalece zmieniających style życia i modele funkcjonowania gospodarki, powstaje w nielicznych miejscach na świecie. Nie powstają one (niestety) w Polsce, nie powstają też w powiecie starogardzkim. Zmiany jakie niosą za sobą innowacje najsilniej wpływające na życie społeczno-gospodarcze można zatem uznać za zewnętrzne. Lokalna gospodarka i rynek pracy powiatu starogardzkiego długofalowo zmienia się pod ich wpływem. Sposobów identyfikowania czy klasyfikowania trendów – czyli właśnie długofalowych zmian jest wiele. Poniżej omówiono cztery, które mają szczególne znaczenie dla funkcjonowania lokalnych rynków pracy.

Digitalizacja

Digitalizacja jest w słowniku języka polskiego wyrazem nowym. Oznacza nadawanie postaci cyfrowej danym pisanym i drukowanym, zawartych na nośnikach magnetycznych lub innych⁴. W uproszczeniu można powiedzieć, że jest to przenoszenie realnego świata do Internetu. Dzięki cyfrowym zasobom oraz technologiom informatycznym zmienia się sposób funkcjonowania ludzi, przedsiębiorstw i instytucji publicznych. Dla jednych zmiany te oznaczają szansę łatwiejszego znalezienia pracy, wykreowania nowych produktów, opanowania nowych rynków, czy sprawniejszej obsługi obywateli. Dla innych niosą zagrożenia wykluczenia cyfrowego czy presji konkurencji. Dobrym przykładem zmian, jakie powoduje digitalizacja jest rozwój handlu przez Internet. Znacznie obniżył on koszty dotarcia do klienta, dzięki czemu przed nowymi firmami od razu otwierają się szerokie rynki zbytu, a internetowi potentaci zagrażają pojedynczym, indywidualnym placówkom handlowym, które nie wypracowały sobie przewag specyficznych – na innych polach niż zakres oferty czy cena.

Rozwój odnawialnych źródeł energii

Większość produkowanej w Polsce energii elektrycznej powstaje z węgla kamiennego i brunatnego. Odnawialne źródła energii umożliwiają odcięcie się od surowców energetycznych i pobieranie energii z biomasy, wiatru, promieniowania słonecznego czy prądów rzek. Polska zobowiązała się, że udział energii ze źródeł odnawialnych w finalnym zużyciu energii elektrycznej wyniesie w 2020 r. 15 proc.. OZE są więc segmentem, który będzie się w Polsce rozwijał i który stworzy duże możliwości dla przedsiębiorczości, m.in. w związku z

¹ Stan i prognoza koniunktury gospodarczej, 29.10.2013 r., IBnGR, Warszawa, 2013 r.

² Raport o inflacji, listopad 2013 r., NBP, Warszawa, 2013 r.

³ Prospects for the Global Economy, June 2013, Bank Światowy, 2013

⁴ <http://sjp.pwn.pl/slownik/2555141/>

planowanym rozwojem inteligentnych sieci elektroenergetycznych – *smart grid*. Szersze zastosowanie odnawialnych źródeł energii oznacza zapotrzebowanie na pracę przy budowie i utrzymywaniu w ruchu elektrowni. Stanowi potencjalne źródło dochodów dla mieszkańców w wypadku rozwoju energetyki rozproszonej.

Otwarty świat – otwarta gospodarka i społeczeństwo

Globalizacja oznacza ułatwiony przepływ ludzi, a przede wszystkim towarów i idei. Powoduje ona nasilenie konkurencji. Powszechnie dostępne, dzięki globalizacji czynniki konkurencyjności, właśnie z powodu swej powszechnej dostępności, tracą na znaczeniu. Rośnie natomiast rola czynników, rzadkich, niepowtarzalnych – przewag zlokalizowanych. Głównie dzięki nim lokalne gospodarki odnoszą sukces w zglobalizowanym świecie. Sprostanie wymogom globalizacji wymaga lepszego rozumienia świata i jego zróżnicowania. Znaczenia nabiera nie tylko znajomość różnych języków, ale także posiadanie kompetencji międzykulturowych, które ułatwiają wykorzystanie różnorodności jaka stała się dostępna dzięki globalizacji.

Nowe kompetencje

Współczesną gospodarkę cechuje nadpodaż wiedzy inżynierskiej i naukowej. Stwarza to szerokie możliwości wykorzystania jej w oryginalny sposób. Do tego niezbędna jest jednak kreatywność – umiejętność twórczego myślenia. Dzięki niej możliwe jest oparcie rozwoju o wiedzę symboliczną – nadającą wartość wiedzy inżynierskiej i analitycznej poprzez nowatorskie, niespotykane wcześniej jej zastosowanie. Kolejną ważną cechą jest nie tylko umiejętność stałego uczenia się, ale także oduczania – świadomego zaprzestania wykorzystywania wiedzy i umiejętności, które się zdezaktualizowały na rzecz bardziej aktualnych i efektywnych rozwiązań. Obserwowane trendy powodują rozpowszechnianie się sieciowych i projektowych modeli pracy. Wymagają one ugruntowanych kompetencji uniwersalnych, ułatwiających odnajdywanie się w różnych sytuacjach społecznych, w tym zawodowych. Są one dość mocno zakorzenione w cechach osobowych, których kształtowanie, na najwcześniejszych etapach edukacji nabiera szczególnego znaczenia.

Potencjalny wpływ uwarunkowań makrospołecznych i makroekonomicznych na lokalny rynek pracy

Lokalny rynek pracy nie funkcjonuje w próżni – jest powiązany z rynkami zewnętrznymi. Koniunktura krajowa i międzynarodowa ma więc istotny wpływ na jego stan. Powiat starogardzki jest ponadprzeciętnie uprzemysłowiony. Produkty przemysłowe są w większości oferowane na rynkach zewnętrznych. Stan lokalnego rynku pracy, w ponadprzeciętnym stopniu zależy więc od koniunktury na rynkach zewnętrznych. W okresie hossy pojawiają się dość wyraźne impulsy wzrostowe, poprawiające jego stan. Odwrotnie jest oczywiście w okresie dekonunktury. Wahania są głębsze niż w powiatach o gospodarce ukierunkowanej głównie na zaspokojenie popytu wewnętrznego. Prognozy wzrostu gospodarczego w perspektywie do końca 2014 r. nie przewidują ożywienia gospodarczego na tyle istotnego, aby zdecydowanie wpłynęło ono na poprawę stanu lokalnego rynku pracy. Być może kolejny rok będzie pod tym względem bardziej korzystny.

Wpływ trendów społeczno-gospodarczych przejawia się przede wszystkim w stopniowej zmianie zapotrzebowania na kompetencje. Zmiana ta bywa niedostrzegana, gdyż w mniejszym stopniu chodzi o wiedzę, umiejętności i postawy typowe dla konkretnych sektorów, a bardziej o kompetencje uniwersalne zwiększające elastyczność pracowników, a tym

samym szansę na utrzymywanie lub szybkie znajdowanie zatrudnienia. To właśnie kreatywność, kompetencje międzykulturowe, zdolność ciągłego uczenia się i oduczania, pracy zespołowej i projektowej zmniejszają ryzyko bezrobocia i ułatwiają efektywne funkcjonowanie na każdym rynku pracy. Ich znaczenie będzie rosnąć także na lokalnym rynku pracy powiatu starogardzkiego.

Położenie i środowisko

Działalność społeczno-gospodarcza do pewnego stopnia warunkowana jest cechami położenia – względem głównych ośrodków miejskich, oraz węzłów i ciągów infrastruktury technicznej. Ponadto pewien wpływ, w przypadku niektórych branż dość znaczny, wywiera stan środowiska. Poniżej omówiono znaczenie obu zagadnień dla funkcjonowania lokalnego rynku pracy powiatu starogardzkiego.

Cechy położenia

Powiat starogardzki położony jest w południowej części województwa pomorskiego. Należy on do największych tego typu jednostek w regionie. Powierzchnia powiatu wynosi 1345 km², co plasuje go na 5 miejscu w województwie. Stolicą powiatu starogardzkiego jest, usytuowany nad rzeką Wierzycą, Starogard Gdański – miasto liczące 48,8 tys. mieszkańców⁵. Jest ono jednocześnie głównym ośrodkiem obszaru etniczno-kulturowego jakim jest Kociewie. Strukturę terytorialną powiatu tworzy 13 gmin, w tym 3 miejskie (Czarna Woda, Skórcz, Starogard Gdański), 1 miejsko-wiejska (Skarszewy) oraz 9 wiejskich (Bobowo, Kaliska, Lubichowo, Osiek, Osieczna, Skórcz, Smętowo Graniczne, Starogard Gdański, Zblewo).

Powiat starogardzki graniczy z położonymi w województwie pomorskim powiatami: chojnickim i kościerskim (od zachodu), gdańskim (od północy) oraz tczewskim (od wschodu). Od południa powiat sąsiaduje z powiatami województwa kujawsko-pomorskiego: tucholskim oraz świeckim.

Szczególne znaczenie ma sąsiedztwo powiatu tczewskiego, a także bliskość powiatów malborskiego i kwidzińskiego, których ośrodki cechują się obecnością dużych przedsiębiorstw o znaczeniu ponadlokalnym. Dzięki oddaniu do użytku przeprawy mostowej na Wiśle, rynek pracy powiatu kwidzińskiego stał się bardziej dostępny.

Stolica powiatu starogardzkiego położona jest w odległości ok. 50 km od Gdańska – głównego ośrodka aglomeracji Trójmiasta. Odległość ta jest na tyle duża, że ogranicza codzienne powiązania funkcjonalne między tymi ośrodkami np. w postaci dojazdów do pracy. Możliwość skorzystania z autostrady A1, nieco ułatwia dojazdy, choć jest też bardziej kosztowne, co w kontekście dojazdów codziennych ma znaczenie.

Zasoby, stan i ochrona środowiska

Podobnie jak większa część regionu pomorskiego, powiat starogardzki nie jest bogaty w zasoby surowców naturalnych. Na jego obszarze występują przede wszystkim kruszywa naturalne oraz kreda jeziorna.

Udział lasów w powierzchni ogółem kształtuje się na poziomie 42,2 proc. Wskaźnik ten przekracza wysoką w skali kraju średnią wojewódzką i cechuje się znacznym poziomem zróżnicowania wewnątrzpowiatowego. Wyższy poziom zalesienia (50-80 proc.) charakteryzuje gminy położone w Borach Tucholskich, znajdujące się w południowo-zachodniej części

⁵ Ludność wg faktycznego miejsca zamieszkania, stan na 31 XII 2012 r., BDL GUS.

powiatu takie jak Osieczna, Osiek, Kaliska czy też Lubichowo i Czarna Woda Pomijając gminy miejskie zdecydowanie niższy udział powierzchni lasów (10-25 proc.) występuje natomiast w gminach takich jak: Bobowo, Skórcz-gmina, Smętowo oraz Skarszewy. Duże zasoby drewna stały się podstawą dla rozwoju przemysłu drzewnego i meblowego, który odgrywa istotną rolę w strukturze gospodarczej powiatu.

Powiat starogardzki cechują zróżnicowane warunki glebowe. Przeważające obszary powiatu, szczególnie jego zachodniej i południowej części, cechują się słabymi warunkami glebowymi. Na północy jakość gleb jest przeciętna. Warunki dla produkcji rolniczej nie są zatem szczególnie sprzyjające.

Powiat dysponuje dość znacznym potencjałem dla rozwoju odnawialnych źródeł energii. Chodzi m. in. o produkcję biomasy wykorzystywanej w procesie wytwarzania energii. Rzeczą charakterystyczną dla elektrowni wykorzystujących tego typu substraty jest fakt, że ze względu na koszty transportu, zaopatrywane są one zasobami biomasy produkowanymi w odległości nie większej niż kilkadziesiąt kilometrów od miejsca spalania. W powiecie starogardzkim, podobnie jak w pozostałych częściach Obszaru Dolnej Wisły (ODW), największy potencjał techniczny jest związany z wierzbą energetyczną oraz słomą. Ze względu na wysoki stopień zalesienia powiatu, jego potencjał energetyczny jest związany również z wykorzystaniem drewna z lasów.

Tabela 1. Potencjał techniczny potencjalnych zasobów biopaliw stałych w powiecie starogardzkim

powiat starogardzki	drewno z lasów	odpady drzewne	słoma	wierzba energetyczna przy częstotliwości zbioru co 2 lata	rzepak (bioester metylowy)	żyto (bioetanol)
	GJ/rok	GJ/rok	GJ/rok	GJ/rok	GJ/rok	GJ/rok
	184898	567	347148	775166	2724	33495

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Załącznika do Programu rozwoju elektroenergetyki z uwzględnieniem źródeł odnawialnych w Województwie Pomorskim do roku 2025

Walory przyrodnicze powiatu są związane przede wszystkim z obszarami leśnymi Borów Tucholskich i jeziorami Pojezierza Starogardzkiego, znajdującymi się w jego zachodniej oraz południowo-zachodniej części. Stwarzają one bardzo dobre warunki dla rozwoju agroturystyki oraz turystyki pieszej i rowerowej. Na obszarze powiatu znajduje się kilkanaście szlaków rowerowych o łącznej długości ponad 400 km. Wzdłuż ich tras znajduje się kilkadziesiąt tzw. „PIT STOPÓW” – Punktów Infrastruktury Turystycznej, w których znajdują się tablice informacyjne, kosze na śmieci, ławki, stojaki na rowery itp.⁶ Do największych atrakcji turystycznych powiatu należą ponadto spływy kajakowe na Wdzie. Oprócz walorów przyrodniczych, na terenie powiatu znajdują się również liczne zabytki historyczne, leżące często na trasach wspomnianych ścieżek rowerowych.

Na stan środowiska naturalnego wpływa odporność jego składowych na degradację oraz poziom natężenia antropopresji. Człowiek w istotny sposób oddziałuje na środowisko, a jego działalność odbija się m.in. na jakości wód, powietrza czy klimatu akustycznego. Czynniki te

⁶ rowery.kociewie.eu

mają szczególnie istotny wpływ na warunki życia mieszkańców, a pośrednio także na warunki prowadzenia działalności gospodarczej⁷.

Układ hydrograficzny powiatu starogardzkiego stanowią przede wszystkim rzeki: Wda oraz Wierzyca wraz z dopływami. Na terenie powiatu znajdują się ponadto liczne jeziora Pojezierza Starogardzkiego. Stan wód powierzchniowych w powiecie jest dobry. Dotyczy to w szczególności jezior znajdujących się w południowo-zachodniej części powiatu na obszarach chronionej przyrody. Wiele z nich jest wykorzystywanych w celach rekreacyjnych przez turystów. Zdecydowanie gorsza jest jakość wody w rzekach – wody zarówno Wdy, jak i Wierzycy w większości punktów kontrolnych zaliczane są do III klasy czystości wód. W przypadku Wierzycy, jakość wody w okolicach Starogardu Gdańskiego spada do klasy IV. Do głównych źródeł zanieczyszczeń tych rzek można zaliczyć m.in. ośrodki wczasowe oraz zakłady produkcyjne.

Stan jakości powietrza jest w powiecie starogardzkim generalnie dobry – stężenia zanieczyszczeń nie przekraczają dopuszczalnych poziomów (za wyjątkiem pyłu zawieszonego PM10 oraz benzo(a)pirenu)⁸. Zanieczyszczenia przedostające się do powietrza atmosferycznego w powiecie można podzielić na trzy grupy: z gospodarstw domowych, transportu drogowego oraz działalności zakładów produkcyjnych. Ze względu na dużą podaż obszarów wiejskich oraz niewielką liczbę uciążliwych zakładów przemysłowych, jest ono w największym stopniu zanieczyszczane przez rozproszone przestrzennie kotły i piece grzewcze.

Zła jakość powietrza jest odnotowywana w pobliżu najbardziej uczęszczanych szlaków komunikacyjnych. Pomimo położenia w niedalekiej odległości od miast przemysłowych – Tczewa i Kwidzyna, zanieczyszczenia z nich pochodzące, ze względu na korzystny układ wiatrów, dotyczą powiatu starogardzkiego w niewielkim stopniu.

Hałas jest zanieczyszczeniem środowiska, którego źródłem są przede wszystkim: transport (zarówno drogowy, kolejowy jak i lotniczy) oraz miasta (zakłady produkcyjne, usługowe, tereny budowy, dyskoteki). Z tego też względu miejscem o największym natężeniu hałasu jest w powiecie starogardzkim jego stolica, okolice zakładów przemysłowych oraz obszary znajdujące się nieopodal najbardziej uczęszczanych dróg (ma na to wpływ również ich zły stan techniczny) – w szczególności drogi krajowej nr 22. Uciążliwości są związane także z transportem kolejowym – szczególna emisja hałasu zachodzi za sprawą pociągów towarowych na trasie relacji Tczew – Czarna Woda. W pozostałych częściach powiatu natężenie hałasu nie jest wysokie.

Obszary chronione pokrywają ponad 42 proc. powierzchni powiatu starogardzkiego. Są to tereny bardzo obszerne, mając na uwadze, że jest to piąty największy powiat w regionie pomorskim. Znajdują się one głównie w południowo-zachodniej części powiatu. Do form przyrody znajdujących się w powiecie zalicza się rezerваты przyrody, pomniki przyrody, obszary chronionego krajobrazu, parki wiejskie oraz ogród dendrologiczny. Obszary chronione znajdujące się na obszarze powiatu mogą być w kontekście działalności gospodarczej (a w szczególności – przemysłowej) z jednej strony traktowane jako bariera rozwojowa, lecz z drugiej są one czynnikiem sprzyjającym rozwojowi turystyki⁹.

⁷ J. T. Czocharński, M. Hałuzo, G. Kubicz, H. Wojcieszek, 2006, Studium ekofizjograficzne województwa pomorskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk.

⁸ Aktualizacja Programu ochrony środowiska na lata 2013-2016 z perspektywą na lata 2017-2020 dla Powiatu Starogardzkiego, str. 23.

⁹ www.powiatstarogard.pl

Wpływ położenia na lokalny rynek pracy

Powiat starogardzki cechuje się dużą powierzchnią. Gminy położone przy jego południowych i zachodnich granicach są znacznie oddalone od ośrodka powiatowego, co utrudnia dostęp do lepiej rozwiniętych rynków pracy.

Rynek pracy powiatu starogardzkiego nie jest hermetyczny. Sąsiedztwo Trójmiasta jak i ośrodków średniej wielkości takich jak Tczew, Malbork i Kwidzyn sprzyja integracji lokalnych rynków pracy (dojazdy do pracy). Sytuacja na lokalnym rynku pracy powiatu starogardzkiego nie zależy więc jedynie od koniunktury gospodarczej i uwarunkowań wewnętrznych, ale także od sytuacji panującej na sąsiednich rynkach pracy.

Duże zasoby drewna stały się podstawą dla rozwoju przemysłu drzewnego i meblowego, który odgrywa istotną rolę w strukturze gospodarczej powiatu. Potencjalnie, razem z pozostałymi produktami roślinnymi (biomasa) stanowią podstawę rozwoju odnawialnych źródeł energii.

Słabe warunki glebowe ograniczają wydajność produkcji, w związku z tym w powiecie występuje ponadprzeciętny odsetek gospodarstw rolnych produkujących wyłącznie na własne potrzeby. W połączeniu z uwarunkowaniami społecznymi jest to czynnik sprzyjający utrzymywaniu się ukrytego bezrobocia w rolnictwie.

Występowanie obszarów chronionych w istotny sposób ogranicza możliwości rozwoju działalności przemysłowej, sprzyjając jednocześnie rozwojowi turystyki i rekreacji. Bariera ta niemal nie występuje w gminach miejskich oraz usytuowanych w północno-wschodniej części powiatu.

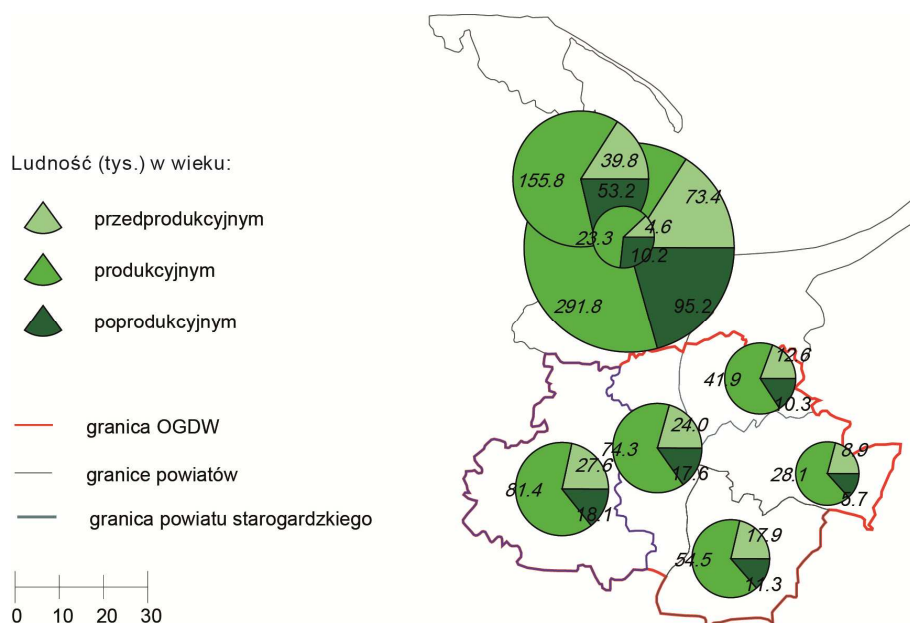
Zasoby ludzkie

Liczba mieszkańców oraz struktura społeczna stanowią fundament rynku pracy. Liczba potencjalnych pracowników, ich rozmieszczenie, struktura płci i wieku czy wykształcenia w bezpośredni sposób kształtują zasoby pracy. W niniejszym rozdziale dokonano charakterystyki zasobów ludzkich powiatu pod kątem ich znaczenia dla funkcjonowania lokalnego rynku pracy.

Stan i rozmieszczenie ludności

Liczba i rozmieszczenie ludności determinują wielkość i dostępność zasobów pracy oraz lokalnych rynków zbytu. Powiat starogardzki liczy 127,1 tys. mieszkańców (2012 r.). Jak na warunki polskie, jest to powiat o dużej liczbie ludności. Z punktu widzenia kształtowania zasobów pracy najistotniejsza jest liczba ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata). Jej liczebność wynosi 81 tys. osób. Grupa ta stanowi także główny segment konsumentów, choć pozostałe dwie grupy – osoby w wieku przed- i poprodukcyjnym – z uwagi na specyfikę potrzeb, dla określonych inwestorów również mogą być ważną grupą docelową. Ludność w wieku przedprodukcyjnym liczy 28 tys. a w wieku poprodukcyjnym - 18 tys. osób.

Mapa 1. Ludność w powiecie starogardzkim na tle sąsiednich jednostek w 2012 r.



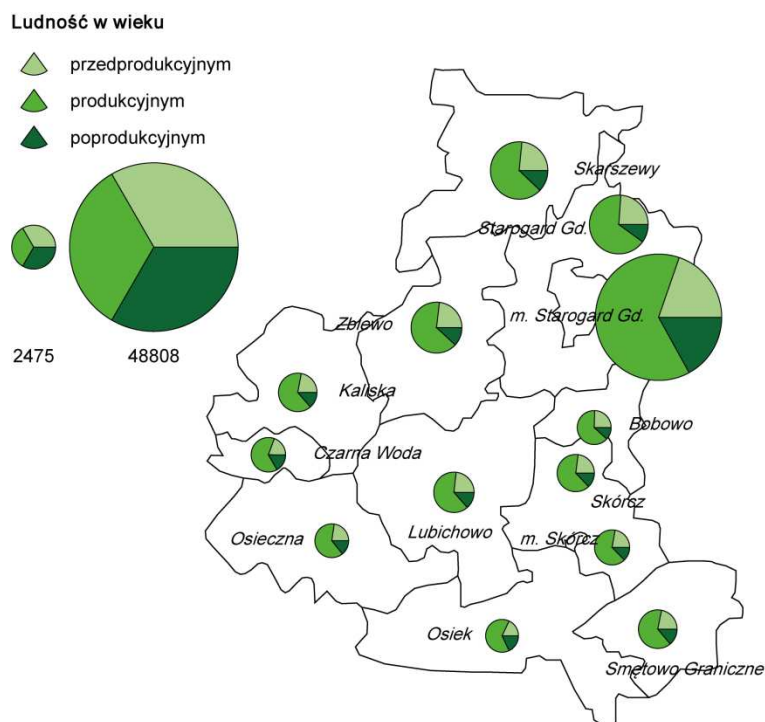
Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Lokalny rynek pracy, jak i zbytu nie zamykają się w granicach powiatu starogardzkiego. Z uwagi na bliskie położenie i dobre powiązania infrastrukturalne, przedsiębiorstwa funkcjonujące w tym powiecie mogą wykorzystywać zasoby i rynki sąsiednich jednostek. Łącznie Obszar Gospodarczy Dolnej Wisły, którego częścią jest powiat starogardzki, zamieszkiwany jest przez 434 tys. osób, w tym ludność w wieku produkcyjnym liczy 280 tys., przedprodukcyjnym – 91 tys., a poprodukcyjnym – 63 tys. osób. Łączna liczba ludności tego obszaru jest więc zbliżona do liczby ludności Gdańska – jednego z największych miast Polski, będącego przedmiotem znacznego zainteresowania inwestorów, w szczególności zagranicznych.

Bliskość Trójmiasta – jednego z siedmiu najważniejszych centrów rozwoju społeczno-gospodarczego Polski (747 tys. mieszkańców, w tym 471 tys. w wieku produkcyjnym), w wyniku dostępu do dużych i zróżnicowanych rynków pracy i zbytu, stwarza dodatkowe korzyści firmom działającym w powiecie starogardzkim, jak i w całym Obszarze Gospodarczym Dolnej Wisły.

Największym skupiskiem ludności powiatu starogardzkiego jest jego główne miasto – Starogard Gdański. Liczy ono blisko 49 tys. mieszkańców i zalicza się do szerokiej kategorii miast średnich (w Polsce od ok. 20 do ok. 100 tys. mieszkańców). Bardzo silnie jest z nim powiązana (dojazdy do pracy z rozszerzającej się strefy podmiejskiej) sąsiednia gmina wiejska o tej samej nazwie. Opisany układ osadniczy liczy razem 64 tys. mieszkańców, w tym 41 tys. to ludność w wieku produkcyjnym. Pozostałe gminy zamieszkuje 78 tys. mieszkańców (50 tys. w wieku produkcyjnym). Znajdują się wśród nich trzy małe miasta – Skarszewy, Czarna Woda i Skórcz. Pełnią one funkcje lokalne.

Mapa 2. Ludność w gminach powiatu starogardzkiego w 2012 r.



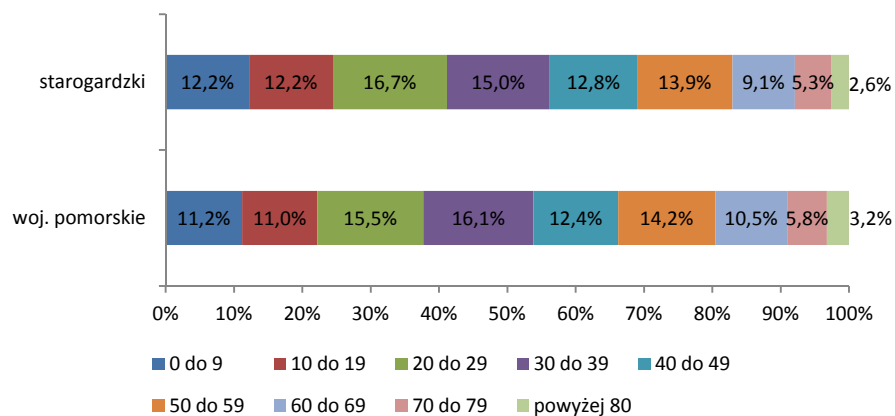
Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Struktura wg płci i wieku

Spośród 127,1 tys. mieszkańców powiatu starogardzkiego, 64,5 tys. (50,7 proc.) to kobiety, a 62,6 tys. (49,3 proc.) to mężczyźni. Struktura ludności według płci jest nieco bardziej wyrównana od wojewódzkiej, gdzie udział kobiet wynosi 51,2 proc., a mężczyzn – 48,8 proc..

Ludność powiatu starogardzkiego jest młodsza od ludności województwa pomorskiego – udział osób w wieku do 29 lat wynosi w powiecie 41 proc., a w województwie – niespełna 38 proc.. Najbardziej liczną grupą wiekową są osoby w wieku 20 do 29 lat (16,7 proc.) oraz 30 do 39 lat (15 proc.). Z kolei w województwie pomorskim kolejność jest odwrotna – mieszkańcy w wieku od 30 do 39 lat stanowią 16,1 proc. ogółu, a w wieku od 20 do 29 – 15,5 proc..

Wykres 1. Struktura wiekowa mieszkańców powiatu starogardzkiego i województwa pomorskiego w 2012 r.



Źródło: BDL GUS

Struktura wykształcenia

Struktura wykształcenia odzwierciedla formalnie potwierdzony poziom kompetencji kluczowych i zawodowych. Choć nadal dostarcza ona istotnych informacji o zasobach pracy, to rola formalnego wykształcenia maleje. Dzieje się tak za sprawą coraz szerszej dostępności do zasobów edukacyjnych (Internet, szkolenia), pozwalających rozszerzać lub pogłębiać wiedzę, a także doskonalić umiejętności poza oficjalnym systemem edukacji.

W 2011 r.¹⁰ powiat starogardzki, w stosunku do województwa pomorskiego, cechował się strukturą wykształcenia, w której względnie małe znacznie odgrywały osoby z wykształceniem wyższym i średnim. Natomiast wyższy niż przeciętnie w województwie był udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz podstawowym.

W stosunku do 2002 r. podwojeniu uległa liczba mieszkańców z wyższym wykształceniem. Wzrosła także liczba ludności o wykształceniu średnim ogólnokształcącym. Spadek, choć o mniejszej skali, odnotowano w pozostałych grupach ludności.

Z jednej strony strukturę wykształcenia i zmiany w niej zachodzące oceniać należy pozytywnie. Wyraźnie wzrósł odsetek osób z wyższym wykształceniem. Ciągłe, choć w coraz mniejszym stopniu, daje ono większe szanse zatrudnienia, kariery i osiągnięcia satysfakcjonujących dochodów. Jednocześnie gospodarka powiatu nie zmieniła się aż tak bardzo, aby stworzyć korzystne warunki zatrudnienia dla większości osób z wyższym wykształceniem. Z drugiej strony obserwuje się spadek liczby mieszkańców z wykształceniem zawodowym (średnim i zasadniczym), choć nadal w porównaniu do średniej wojewódzkiej, jest on znaczny. Formalnie niskie wykształcenie zwiększa ryzyko długotrwałego bezrobocia. Jednocześnie pomorscy przedsiębiorcy wyraźnie wskazują na deficyt robotników przemysłowych i rzemieślników z wykształceniem zasadniczym zawodowym, co powinno zwiększać szansę znalezienia pracy. Ta pozorna sprzeczność potwierdza fakt, że coraz

¹⁰ Dane o strukturze wykształcenia gromadzone są jedynie w drodze spisów powszechnych. Dane pochodzą z NSP 2011.

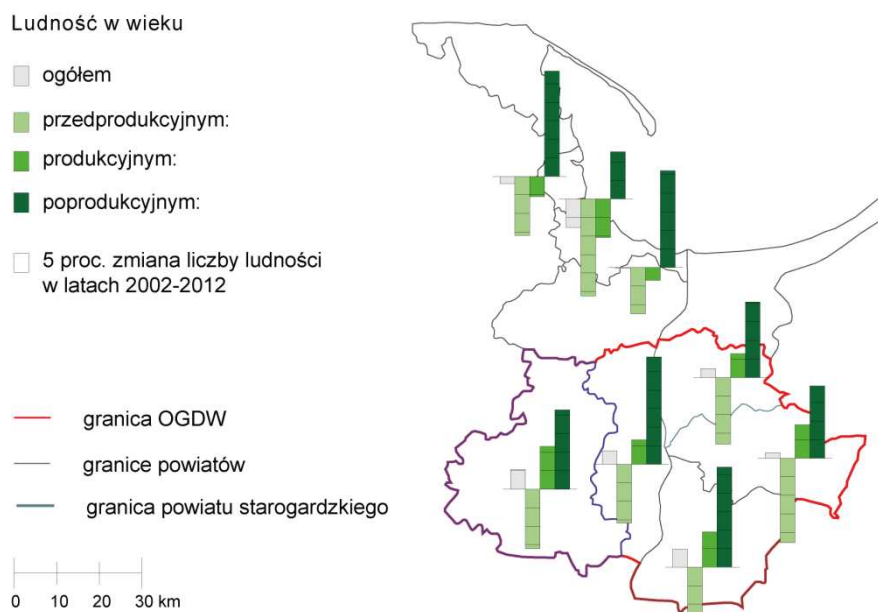
mniej ważne ma formalne wykształcenie. Liczą się przede wszystkim realne kompetencje.

Zmiany liczby i struktury ludności

W latach 2002-2012 liczba ludności powiatu starogardzkiego wzrosła o ponad 6 tys. W porównaniu do pozostałych powiatów Obszaru Dolnej Wisły, był to wzrost wysoki. Był on zgodny z tendencjami, jakie zarysowały się w tym okresie w Polsce i w województwie pomorskim. Nie mniej jednak, należy zauważyć, że zarówno w Trójmieście, jak i w części największych miast Polski liczba mieszkańców spadła. Choć spadek ten ma w dużej mierze charakter statystyczny i wiąże się z rozbudową osiedli mieszkaniowych w strefie podmiejskich aglomeracji i przeprowadzką do nich mieszkańców z dzielnic centralnych, to nie jest on bez znaczenia dla kształtowania dostępności do zasobów ludzkich na obszarze powiatu starogardzkiego i całego Obszaru Gospodarczego Dolnej Wisły. Dzięki autostradzie A1 dojazd do pracy do Starogardu Gdańskiego jest w kategoriach czasowych korzystną alternatywą w porównaniu do dojazdów z dzielnic peryferyjnych do centrum aglomeracji. Może to być zatem czynnik sprzyjający rekrutacji pracowników z terenu Trójmiasta do przedsiębiorstw na obszarze powiatu starogardzkiego, jak i powiatów sąsiednich.

Starzenie się społeczeństwa, na obecnym etapie tego procesu, przejawia się wyraźnym wzrostem liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Towarzyszy mu jednocześnie wzrost liczby osób wieku produkcyjnym. Takie tendencje widoczne są także w powiecie starogardzkim. Zaobserwowany, znaczny (11,5 proc.) wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym w latach 2002-2012 oznacza rosnącą podaż pracy.

Mapa 3. Zmiany liczby ludności w powiecie starogardzkim na tle innych jednostek w latach 2002–2012

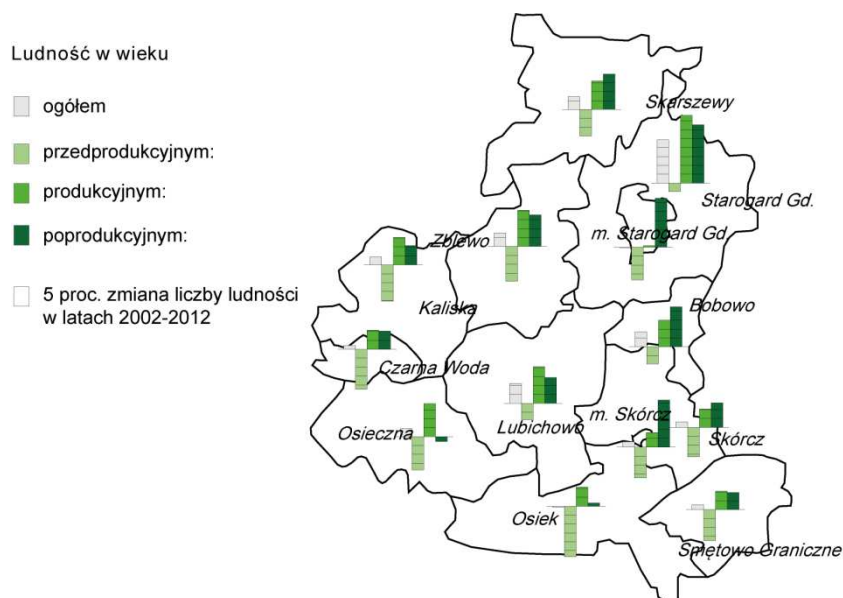


Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

W latach 2002-2012 wzrost liczby ludności nastąpił we wszystkich gminach powiatu starogardzkiego oprócz gminy Osiek (-0,6 proc.) oraz miasta Starogard Gdański (-0,2 proc.). Najwyższy przyrost dotyczył gminy wiejskiej Starogard Gdański (24,3 proc.), co spowodowane

było głównie migracją mieszkańców, najczęściej młodych, ze Starogardu Gdańskiego do strefy podmiejskiej. Szczególnie zauważalny wzrost nastąpił również w gminach Lubichowo (11,2 proc.) oraz Bobowo (8,6 proc.).

Mapa 4. Zmiany liczby ludności w gminach powiatu starogardzkiego w latach 2002–2011

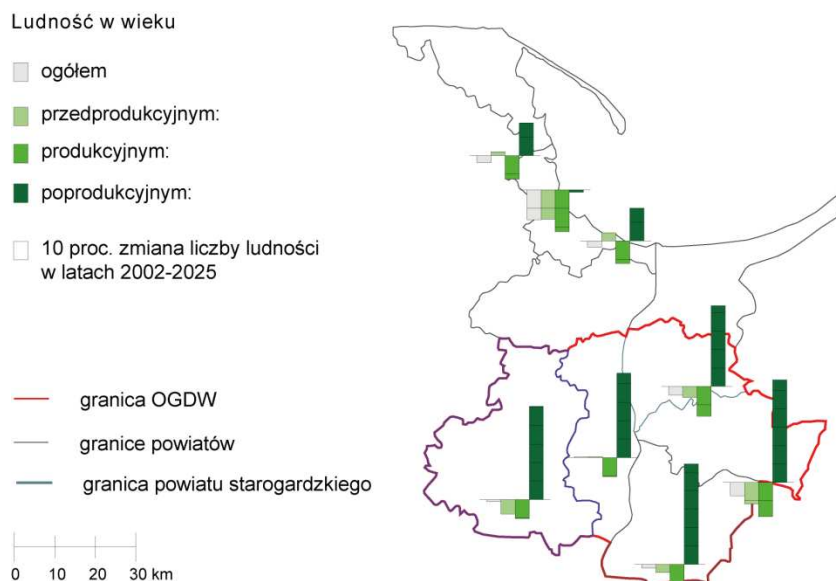


Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

W perspektywie do roku 2025, proces starzenia się społeczeństwa będzie się pogłębiał. Jego skutkiem będzie już nie tylko wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym, ale także spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym. To niekorzystne, z punktu widzenia zasobów pracy, zjawisko po części złagodzone zostanie przesunięciem w górę wieku emerytalnego (czego prognoza nie uwzględnia). W powiecie starogardzkim, podobnie jak we wszystkich powiatach Obszaru Dolnej Wisły, a także w Trójmieście, będzie miał miejsce znaczny wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym przy spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym. W przypadku powiatu starogardzkiego będzie on przeciętny w porównaniu do pozostałych powiatów subregionu.

Starzenie się ludności pociąga za sobą zmiany w strukturze popytu. Dotyczy to także lokalnego popytu w powiecie starogardzkim. Zmiany te nie polegają jedynie na wzroście zapotrzebowania na usługi lecznicze i opiekuńcze. Zmienia się również charakter popytu w innych segmentach rynku (np. w zakresie sposobów spędzania czasu wolnego, popytu na różne produkty).

Mapa 5. Prognoza zmian liczby ludności w powiecie starogardzkim na tle jednostek sąsiednich w latach 2012-2025



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Wpływ wielkości i struktury zasobów ludzkich na lokalny rynek pracy

Powiat starogardzki zamieszkuje znaczna, jak na polskie warunki liczba ludności. Jest to korzystne z punktu widzenia funkcjonowania lokalnego rynku pracy, choć potencjalne korzyści aglomeracji są umniejszane przez znaczną powierzchnię powiatu i niższą od przeciętnej gęstość zaludnienia.

Obserwowane do tej pory zmiany liczby ludności w powiecie sprzyjały rozwojowi rynku pracy. Nastąpił wzrost liczby ludności ogółem, w tym ludności w wieku produkcyjnym. Wzrosła zatem liczba konsumentów, jak i potencjalnych pracowników. Choć powiat cechuje się względnie młodą strukturą wieku to w perspektywie najbliższych kilkunastu lat, nastąpią negatywne zmiany będące efektem obserwowanego w całej Polsce procesu starzenia się społeczeństwa. Liczba ludności ulegnie jedynie minimalnemu zmniejszeniu, ale nastąpią istotne przekształcenia jej struktury – ubędzie ludności w wieku przed- i produkcyjnym a przybędzie w wieku poprodukcyjnym. Następstwem będzie spadek zasobów pracy (po części złagodzony wydłużeniem wieku aktywności zawodowej) oraz zmiany w strukturze lokalnego popytu na produkty i usługi.

Wyższego udziału ludności z wykształceniem zawodowym (średnim a przede wszystkim zasadniczym) nie należy oceniać negatywnie. Dalece posunięta redukcja liczby uczniów szkół zawodowych, jaka nastąpiła w okresie transformacji ustrojowej, już obecnie generuje niedobór pracowników przemysłowych i w niektórych usługach. Z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy ważniejsze jest jednak nie tyle wykształcenie formalne, co posiadane umiejętności. Dlatego kluczowe znaczenie ma jakość kształcenia zawodowego, której nie sposób istotnie podnieść bez ścisłej współpracy szkół i przedsiębiorstw.

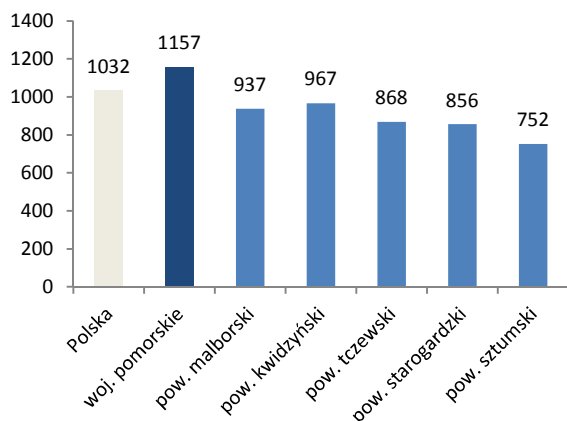
Struktura gospodarki

Struktura gospodarki warunkuje popyt a pośrednio także podaż pracy. Jej pochodną są: trwałość miejsc pracy, kompetencje pracowników, poziom i struktura bezrobocia, a także poziom wynagrodzeń. Struktura gospodarki lokalnej silnie wpływa zatem na kształt rynku pracy. W niniejszym rozdziale omówiono kluczowe uwarunkowania: liczbę i strukturę przedsiębiorstw, dokonano charakterystyki głównych podmiotów lub ich ugrupowań, a także poziomu i struktury lokalnego popytu konsumpcyjnego.

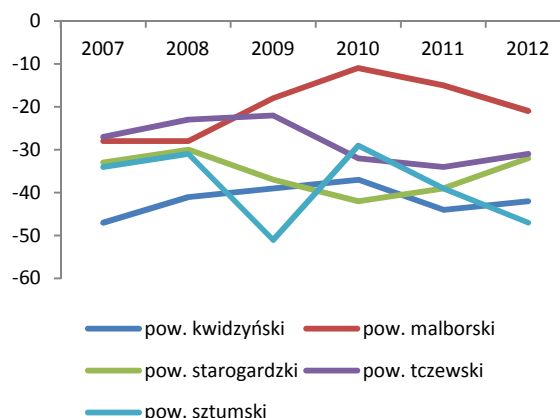
Liczba i struktura przedsiębiorstw oraz poziom przedsiębiorczości

Poziom przedsiębiorczości w powiecie starogardzkim jest relatywnie niski. Może być on spowodowany niewielką liczbą miast oraz dużą podażą terenów wiejskich znajdujących się na jego terenie - miasta cechują się wyższą aktywnością przedsiębiorców niż wsie. Liczba 856 podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców znacznie odbiega od tych dla Polski oraz województwa pomorskiego. Jest ona zarazem drugą najniższą wśród powiatów ODW. Na przestrzeni ostatnich lat można zaobserwować spadek liczby nowo powstających w powiecie podmiotów gospodarczych w stosunku do województwa pomorskiego. Tendencja ta nasiliła się od roku 2009, co może być efektem ogólnoswiatowego kryzysu gospodarczego. Może to świadczyć o wysokiej wrażliwości rynku pracy powiatu starogardzkiego na procesy zewnętrzne.

Wykres 2. Liczba podmiotów wpisanych do REGON na 10 tys. mieszkańców w Polsce, woj. pomorskim i powiatach ODW w 2012 r.



Wykres 3. Różnica między liczbą podmiotów nowo zarejestrowanych w REGON na 10 tys. mieszkańców w powiatach ODW w porównaniu do województwa pomorskiego w poszczególnych latach w okresie 2007-2012 r.



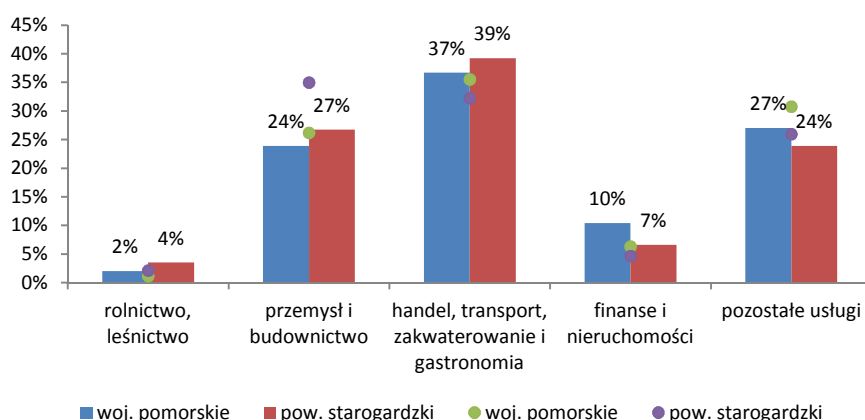
Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Generalnie, powiaty Obszaru Dolnej Wisły cechują się znacznie niższym poziomem przedsiębiorczości niż przeciętnie w Polsce oraz w województwie pomorskim. Najlepiej pod tym względem sytuacja wygląda w powiecie malborskim oraz kwidzińskim. Na przekroju ostatnich lat widać pozytywne tendencje dotyczące gospodarki powiatu malborskiego. Od 4 lat liczba nowo zarejestrowanych przedsiębiorstw na 10 tys. mieszkańców jest w nim niewiele niższa niż w województwie pomorskim, a mając na uwadze niekorzystne w tym

względnie zjawiska w powiecie kwidzińskim, zapewne już niedługo będzie on zdecydowanie wiódł prym jeśli chodzi o poziom przedsiębiorczości wśród powiatów ODW.

Największa część firm zarejestrowanych w powiecie starogardzkim (39 proc.) prowadzi działalność w zakresie handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów i motocykli (sekcja G); transportu, gospodarki magazynowej (sekcja H); działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz informacji i komunikacji (sekcja J). Nieco ponad ¼ prosperuje w przemyśle i budownictwie, natomiast udział przedsiębiorstw z sektora I oraz z branży finansów, nieruchomości itp. stanowi łącznie 7 proc. ogółu. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie starogardzkim nie różni się w dużym stopniu od wojewódzkiej. Przedsiębiorstwa zarejestrowane w szeroko pojętych usługach stanowią w powiecie o 4 p. proc. niższy odsetek niż w układzie wojewódzkim, natomiast firmy z sektorów I i II – odpowiednio o 2 i 3 p. proc. wyższy. Spośród podmiotów zarejestrowanych w REGON tylko w 2012 r., największa część pochodziła z branż przemysłu i budownictwa oraz handlu, transportu, gastronomii itp. Struktura przedsiębiorstw nowo powstałych w powiecie starogardzkim była podobna do wojewódzkiej, a największa różnica dotyczyła nadreprezentacji firm z sektora II.

Wykres 4. Struktura podmiotów zarejestrowanych w REGON w 2012 r. (wykres kolumnowy) oraz nowo zarejestrowanych w 2012 r. (wykres punktowy) w województwie pomorskim i powiecie starogardzkim



Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Struktura przedsiębiorstw według branż ich działalności jest w Obszarze Dolnej Wisły dość podobna do układu wojewódzkiego. Zauważyć można minimalne, nie większe niż 1,5-2 p. proc. różnice dotyczące wyższego odsetka przedsiębiorstw z sektorów I i II oraz niższego niż w województwie udziału firm prosperujących w branży szeroko pojętych usług.

Lokalny popyt na dobra i usługi konsumpcyjne

Lokalny popyt na dobra i usługi konsumpcyjne jest jednym z głównych, o ile nie najważniejszym czynnikiem kształtującym popyt na pracę, szczególnie w małych firmach usługowych (handel i pozostałe usługi dla ludności).

Popyt lokalny zależny jest od poziomu wynagrodzeń i pozostałych dochodów składających się na budżet gospodarstw domowych. Dane na ten temat są zarazem niedokładne i niekompletne. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kształtuje się na poziomie 3,3 tys.

zł brutto. Jest ono zbliżone do osiąganego w pozostałych powiatach sąsiednich i o około tys. zł niższe niż w Trójmieście.

Pośrednią miarą popytu lokalnego, uwzględniającą wszystkie opodatkowane dochody osób fizycznych (PIT) jest wielkość dochodów budżetów gmin i powiatów z tytułu udziału w podatku dochodowym od osób fizycznych. W przypadku powiatu starogardzkiego łączne dochody samorządów gmin i samorządu powiatu w przeliczeniu na mieszkańca wynosiły w 2012 r. 528 zł. W porównaniu do pozostałych czterech powiatów Obszaru Dolnej Wisły była to kwota niemal najmniejsza, choć różnice nie były w tym zakresie szczególnie duże. Dla porównania warto zauważyć, że analogiczny wskaźnik dla Gdańska i Gdyni kształtował się na poziomie 1,1 tys. zł a dla Sopotu, ponad 1,5 tys. zł. Dane te dość jasno pokazują popytowe ograniczenia dla rozwoju lokalnych rynków pracy nie związanych silnie z dużymi miastami. Nie jest to jedynie problem powiatu starogardzkiego.

Wpływ struktury gospodarki na lokalny rynek pracy

Struktura gospodarki bezpośrednio i silnie wpływa na stan lokalnego rynku pracy. Wpływ ten wywierany jest przynajmniej czterema kanałami.

Pierwszy i najbardziej bezpośredni związek dotyczy kształtowania popytu na pracę. Pracownicy nabywają kwalifikacji poszukiwanych w lokalnych firmach. Zdobywają także doświadczenie w toku pracy oraz prześiadają kulturą organizacyjną i techniczną tych przedsiębiorstw. Firmy stwarzają, zatem, popyt na pracę jednocześnie w określony sposób kształtując zasoby pracy i przez to stwarzając określone warunki dla lokalizacji i rozwoju nowych przedsiębiorstw.

Po drugie, firmy generują efekty zaopatrzeniowe – kupują produkty i usługi w innych firmach, stymulując tym samym popyt na pracę u poddostawców.

Po trzecie, firmy wynagradzając pracowników, wzmacniają popyt na dobra i usługi konsumpcyjne, który stymuluje zatrudnienie w sektorze usług dla ludności.

Po czwarte, przedsiębiorstwa płacąc podatki lokalne i dochodowe (bezpośrednio CIT i pośrednio PIT), z których część również trafia do budżetu jednostek samorządu terytorialnego, kształtują poziom wydatków budżetowych. Część tych wydatków staje się przychodem lokalnych firm, co w efekcie także wzmacnia lokalny rynek. Ponadto inwestycje publiczne kształtują warunki dla rozwoju przedsiębiorstw i innych instytucji. Wspierają w ten sposób wzrost zatrudnienia.

Oferta edukacyjna

Edukacja odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu struktury i konkurencyjności gospodarki lokalnej. Z punktu widzenia aktywności na rynku pracy zasadniczego znaczenia nabiera umiejętność całościowego uczenia się. Zdolność uczenia się przez całe życie to nie tylko zdolność zdobywania wiedzy, ale przede wszystkim zdolność kształtowania postaw ułatwiających zmianę – w świetle trendów globalnych nieodłączny atrybut życia zawodowego. Celem edukacji powinno być, zatem, wykształcenie mechanizmów radzenia sobie w życiu (w tym – w życiu zawodowym, w świadomym kreowaniu własnej ścieżki rozwoju zawodowego) .

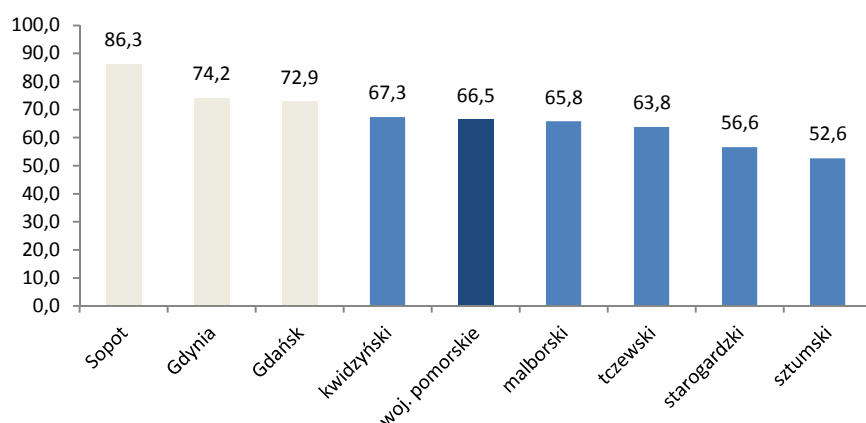
Edukacja przedszkolna, podstawowa i gimnazjalna

Edukacja wczesnodziecięca

Badania naukowe jednoznacznie wskazują, że kluczowym elementem budującym kapitał intelektualny społeczeństwa jest edukacja wczesnodziecięca. To właśnie w najmłodszych latach kształtuje się największa część umiejętności intelektualnych i społecznych, postaw względem całościowego uczenia się oraz szereg kompetencji miękkich, które są niezbędne na zmieniającym się rynku pracy.

Obok samej dostępności ważna jest też jakość oferowanych w tych placówkach usług, w tym liczebność grup, klas, dostęp do Internetu w szkołach, nauka języków obcych. Na Obszarze Dolnej Wisły powszechność edukacji przedszkolnej była w 2010 r. przeciętna¹¹. Sytuację w powiecie starogardzkim na tle pozostałych powiatów Obszaru Dolnej Wisły należy uznać za nienajlepszą – w 2012 r.¹² objętych edukacją przedszkolną było prawie 57 proc. dzieci.

Wykres 5. Odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym w populacji dzieci wieku 3-6 lat w 2012 r.



Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Obserwuje się istotne zróżnicowanie wewnątrzregionalne dostępności infrastruktury edukacyjnej w województwie pomorskim. Najwyższe jej ogólne nasycenie występuje w Gdańsku (123 przedszkoli w 2011 r.) oraz w Gdyni (55). W 2012 r. na Obszarze Dolnej Wisły łącznie funkcjonowały 89 przedszkola. W powiecie starogardzkim funkcjonuje 25 przedszkoli – najwięcej wśród powiatów tworzących Obszar Dolnej Wisły.

Edukacja podstawowa

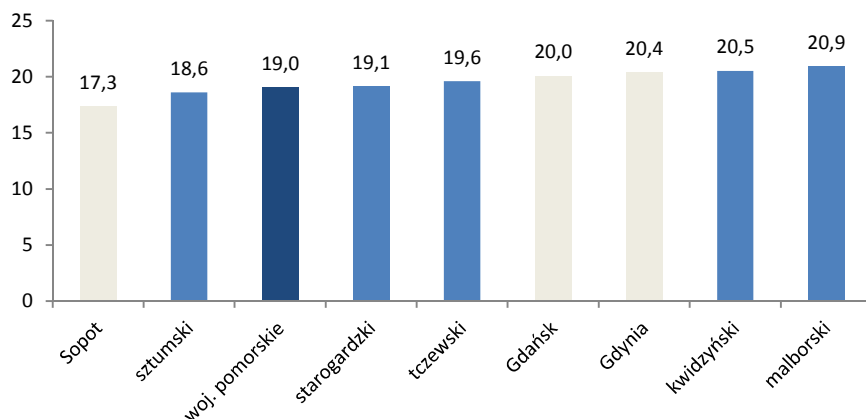
Edukacja przedszkolna i szkolnictwo podstawowe są sferami kształcenia, które powinny znajdować się jak najbliżej miejsca zamieszkania ze względu na wiek uczniów. Gęsta sieć szkół i przedszkoli gwarantuje, że większa liczba dzieci zostanie objętych edukacją wczesną w bliższej odległości od domu.

¹¹ Najnowsze dostępne dane.

¹² Najnowsze dostępne dane.

Na Obszarze Dolnej Wisły w 2012 r. funkcjonowały 133 szkoły podstawowe. W powiecie starogardzkim w 2012 r. w 44 szkołach podstawowych uczyło się 8365 uczniów.

Wykres 6. Liczba uczniów na 1 oddział w 2012 r.



Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Wielkość klas w szkołach podstawowych powiatu starogardzkiego oscyluje wokół 19 osób, co można uznać za wartość korzystną¹³. W liczniejszych klasach pogarsza się u dzieci poczucie bezpieczeństwa i własnej wartości. Duża liczba dzieci w klasie prowokuje do większych konfliktów wśród rówieśników, stwarza znacznie gorsze warunki do odpoczynku i zabawy, a także do wszechstronnego rozwoju. Wynika to m.in. z faktu, że w najliczniejszych klasach najrzadziej organizowane są zajęcia plastyczne, muzyczne, ruchowe, informatyczne. W takich klasach dzieci są natomiast stosunkowo najczęściej obciążane pracą domową. Uczniom ze zbyt licznych klas trudniej zauważyć serdeczność i życzliwość nauczycieli. Są one przeświadczone o tym, że nie zawsze mają prawo do wypowiedzania własnego zdania, prawo do wyboru tematyki zajęć, do wyboru ofert oraz, że nie zawsze mogą liczyć na pomoc wychowawcy.

Optymalny poziom zaspokojenia potrzeb społecznych dzieci uczęszczających do mało licznych klas dotyczy potrzeb łączności, więzi emocjonalnej (bliskiego i życzliwego kontaktu) z nauczycielem, społecznej akceptacji i gratyfikacji. Uczniowie z klas mało licznych są przekonani o tym, że nauczyciel znajdzie dla nich czas, wysłucha ich, pomoże im, gdy zajdzie taka potrzeba. Najczęściej (na równi z klasami średnio licznymi) postrzegają swoich nauczycieli jako ludzi życzliwych i dobrych, którym można się zwierzyć. Mają stworzone w szkole optymalne warunki do korzystania z komputera, najczęściej uczestniczą też w szkole w zajęciach sportowych (także na równi z klasami średnio licznymi).

Umiarkowany poziom zaspokojenia potrzeb społecznych w klasach najmniej licznych dotyczy potrzeby osiągnięć (samooceny swojej wiedzy i umiejętności). Uczniowie z najmniej licznych klas mają w szkole stworzone najlepsze warunki do odpoczynku i zabawy (na granicy

¹³ Wynika to m.in. z badania dotyczące identyfikowania i zaspokajania potrzeb społecznych uczniów klas I-III szkoły podstawowej, przeprowadzonych w roku 2004 w pięciu szkołach niepublicznych na terenie województwa świętokrzyskiego i, dla porównania, także w pięciu szkołach publicznych, Zuzanna Zbróg, Instytut Edukacji Szkolnej Akademii Świętokrzyskiej w: Zalety i wady mało licznych klas, Edukacja i Dialog, www.eid.edu.pl

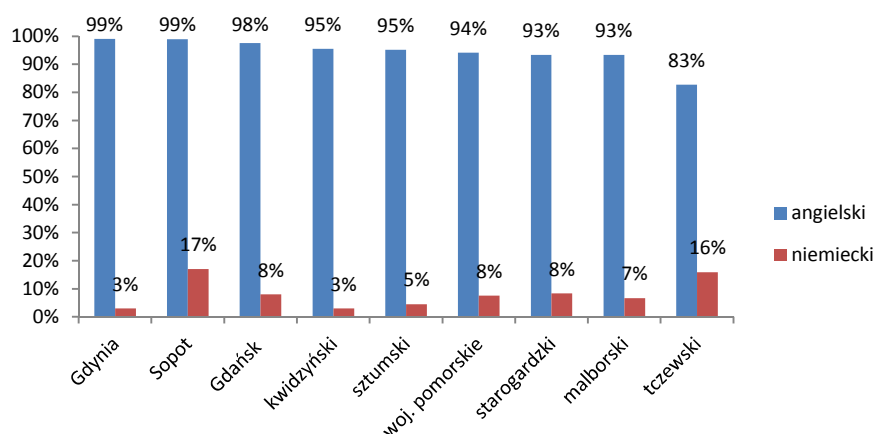
optymalnego zaspokojenia). Najczęściej spotykają się także z koleżeńskimi i altruistycznymi zachowaniami swoich rówieśników. Ponadto stosunkowo najrzadziej (tak samo jak uczniowie z grup średnio licznych) odczuwają obciążenie pracą domową¹⁴.

Wyniki badań dowodzą, że stosunkowo najlepsze warunki rozwojowe dla uczniów klas I-III stwarzają średnio liczne grupy klasowe, liczące w badaniach własnych od 14 do 27 uczniów. W grupie tej najwięcej rodzajów potrzeb społecznych jest zaspokojonych na optymalnym i umiarkowanym poziomie, a najmniej na poziomie niskim¹⁵. Tym bardziej cieszy fakt, że w szkołach Obszaru Dolnej Wisły uczniowie mają zapewnione najlepsze warunki rozwojowe.

Słaby poziom zaspokojenia potrzeb społecznych w klasach średnio licznych dotyczy dostępu do komputera. W 2012 r. w powiecie starogardzkim na 1 komputer z dostępem do Internetu przypadało 12 uczniów. W Obszarze Dolnej Wisły ta liczba oscyluje od 11 (powiat sztumski) do 14 (powiat tczewski).

Umiejętność swobodnego poruszania się w międzynarodowym środowisku jest dziś nie tyle atutem, co koniecznością. Na Obszarze Dolnej Wisły w zdecydowanej większości językiem obcym obowiązkowym w edukacji podstawowej jest język angielski – w powiecie starogardzkim uczy się go obowiązkowo 93 proc. uczniów, a 8 proc. uczniów uczy się języka niemieckiego.

Wykres 7. Odsetek uczniów szkół podstawowych obowiązkowo uczących się w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Ważnych informacji o jakości kształcenia na poziomie podstawowym dostarczają wyniki sprawdzianu szóstoklasistów. W 2012 r. w województwie pomorskim przeciętne wyniki uczniów na sprawdzianie w poszczególnych obszarach umiejętności ¹⁶ rozkładały się w następujący sposób:

- Cały test – 56 proc.
- Czytanie – 61 proc.
- Pisanie – 57 proc.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Tamże.

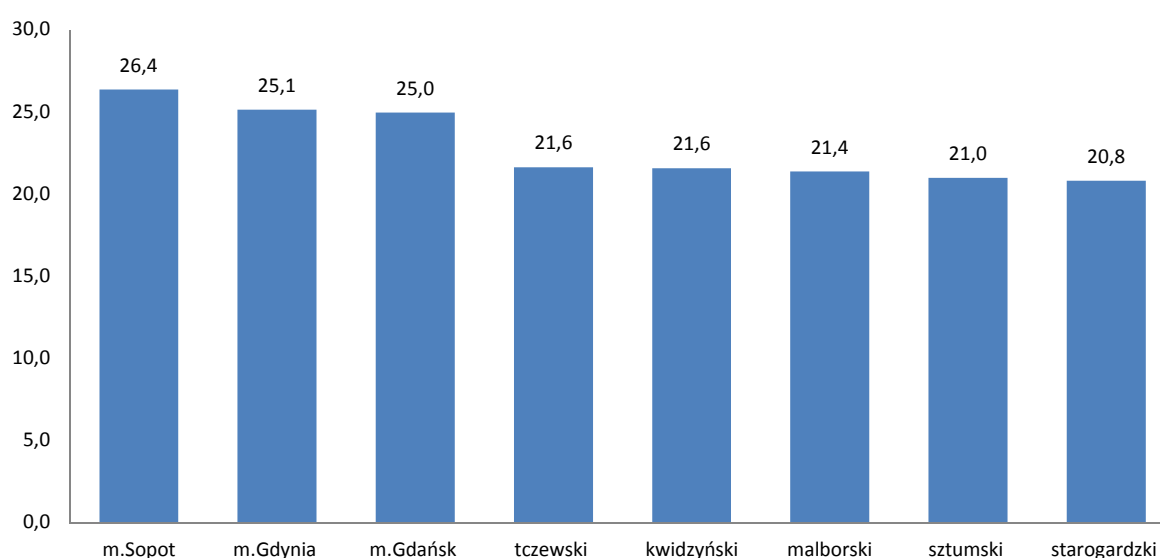
¹⁶ Wstępne informacje o wynikach sprawdzianu 2012. Zestawienie wyników w województwie pomorskim, OKE w Gdańsku, 29 maja 2012 r.

- Rozumowanie – 51 proc.
- Korzystanie z informacji – 70 proc.
- Wykorzystywanie wiedzy w praktyce – 45 proc.

3 kwietnia 2012 r. na terenie województwa pomorskiego do sprawdzianu przystąpiło 22 719 uczniów. Najstabilniej wypadli w zadaniach dotyczących wykorzystywania wiedzy w praktyce (45 proc. poprawnych odpowiedzi). Najlepszy średni wynik to 26,35 pkt. (Sopot), najniższy - 19,95 pkt. (powiat słupski).

W powiecie starogardzkim średni wynik wyniósł 20,8 pkt., będąc najniższym spośród powiatów Obszaru Dolnej Wisły.

Wykres 8. Średni wynik sprawdzianu w powiatach Obszaru Dolnej Wisły oraz w Trójmieście



Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie Kuratorium Oświaty w Gdańsku

Wyniki sprawdzianu szóstoklasisty w gminach powiatu starogardzkiego kształtowały się w następujący sposób:

Tabela 2. Wynik średni dla poszczególnych gmin powiatu starogardzkiego – test szóstoklasisty 2012

GMINA	LICZBA ZDAJĄCYCH	WYNIK ŚREDNI W PKT
Starogard Gdański gmina	110	22,14
Starogard Gdański miasto	510	21,73
Zblewo gmina	134	21,66
Osiek gmina	27	20,89
Kaliska gmina	60	20,72
Skórcz gmina	42	20,52
Smętowo Graniczne gmina	50	20,28
Lubichowo gmina	70	20,23
Osieczna gmina	29	19,34

Skarszewy miasto-gmina	174	19,06
Czarna Woda miasto	30	18,5
Skórcz miasto	39	18,49
Bobowo gmina	36	16,56

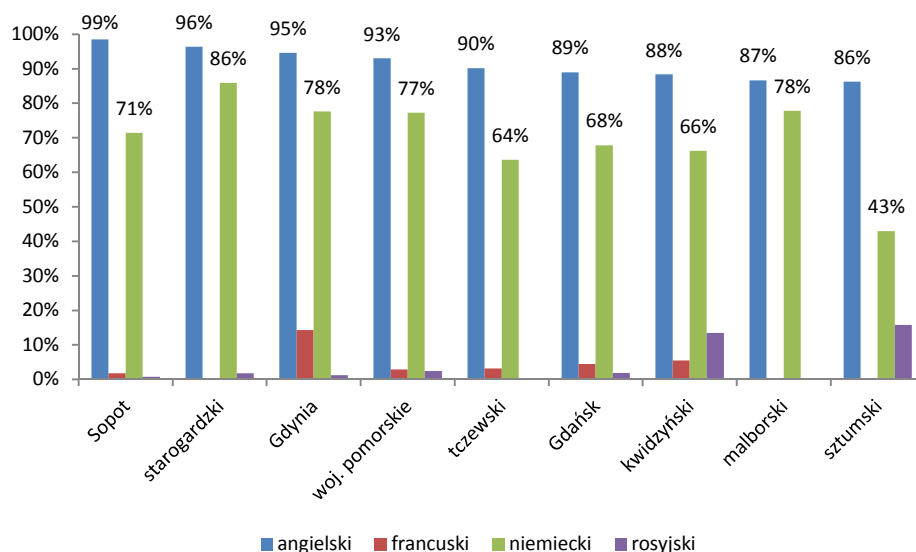
Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie Kuratorium Oświaty w Gdańsku

Najlepsze wyniki w teście szóstoklasisty osiągnęli uczniowie szkół zlokalizowanych w gminie Starogard Gdański. Najgorszy wynik odnotowano w gminie Bobowo.

Edukacja gimnazjalna

Edukacja gimnazjalna jest istotna z punktu widzenia przygotowania do rynku pracy. To w szkole gimnazjalnej po raz pierwszy młodzież zastanawia się nad tym, jaką ścieżkę rozwoju podjąć. Nie bez przyczyny właśnie na tym poziomie edukacji ma zostać wkrótce wprowadzone doradztwo zawodowe.

Wykres 9. Odsetek uczniów gimnazjum uczących się w 2012 r. obowiązkowo języka angielskiego, francuskiego, niemieckiego i rosyjskiego



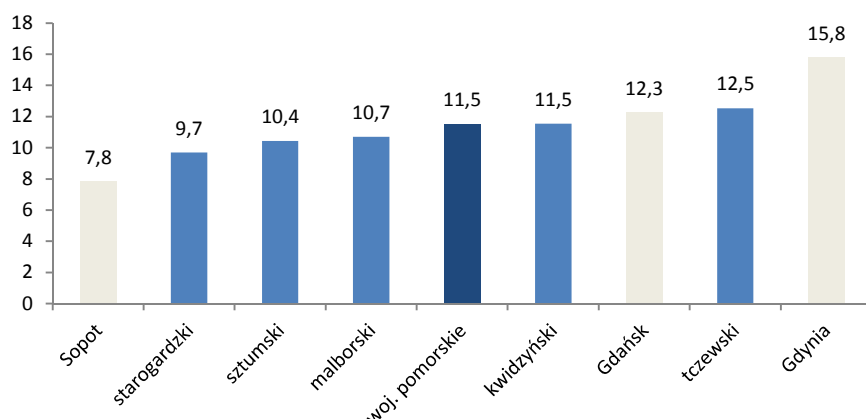
Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

W 2012 r. na Obszarze Dolnej Wisły funkcjonowały 93 szkoły gimnazjalne. W powiecie starogardzkim znajdowało się 29 z nich. Przeciętna klasa liczyła 21 uczniów, co jest liczebnością optymalną z punktu widzenia korzystnego środowiska dla rozwoju.

Na poziomie gimnazjalnym obserwuje się większe zróżnicowanie nauczania języków obcych niż na poziomie podstawowym. W powiecie starogardzkim najwięcej uczniów uczy się języka angielskiego, następnie niemieckiego.

Na tym etapie nauki podstawowej komfort korzystania z narzędzi komunikacji sieciowej jest stosunkowo niezły – w powiecie starogardzkim na 1 komputer z dostępem do Internetu w 2012 r. przypadało 9,7 uczniów.

Wykres 10. Liczba uczniów przypadająca na 1 komputer z dostępem do Internetu w gimnazjum w 2012 r.



Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Pewnym miernikiem jakości kształcenia gimnazjalnego są wyniki testu gimnazjalnego. Do egzaminu gimnazjalnego w kwietniu 2012 roku przystąpiło ponad 24 tysiące uczniów z 407 gimnazjów zlokalizowanych w województwie pomorskim. Gimnazjaliści z regionu, którzy przystąpili do egzaminu, stanowili około 6 proc. populacji zdających w całym kraju. Liczyła ona ponad 403 tys. uczniów klas III ze wszystkich gimnazjów w Polsce¹⁷.

Średnie wyniki egzaminu gimnazjalnego z 2012 r. w poszczególnych powiatach Obszaru Dolnej Wisły oraz w miastach Trójmiasta zostały przedstawione poniżej.

Tabela 3. Wyniki średnie w proc. dla wybranych powiatów województwa pomorskiego w 2012 r.

POWIATY	POLSKI	HISTORIA	MATEMATYKA	PRZYRODA
Gdynia	67,77	65,11	55,8	54,06
Sopot	67,44	65	54,43	54,47
Gdańsk	65,4	63,29	51,87	52,59
kwidzyński	64,39	59,09	49,64	50,97
malborski	63	57,31	42,71	46,42
sztumski	57,48	55,2	38,56	45,07
tczewski	57,39	54,51	41,75	45,87
starogardzki	57,04	56,72	43,77	46,12

Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Gimnazjaliści z Gdyni, Gdańska, Sopotu i powiatu kwidzyńskiego uzyskali z języka polskiego średni wynik wyższy niż średnia w województwie pomorskim. Przeciętne wyniki uczniów z Trójmiasta były ponadto wyższe niż średnio w Polsce.

¹⁷ Sprawozdanie z egzaminu gimnazjalnego przeprowadzonego w 2012 roku w województwie pomorskim, OKE w Gdańsku.

W gminach powiatu starogardzkiego wyniki egzaminu gimnazjalnego kształtowały się w następujący sposób:

Tabela 4. Wyniki średni w proc. egzaminu gimnazjalnego w gminach powiatu starogardzkiego

	LICZEBNOŚĆ	POLSKI	HISTORIA I WIEDZA O SPOŁ.	MATEMATYKA	PRZEDMIOTY PRZYRODNICZE
Skórcz gmina	47	61,97	53,97	44,61	48,69
Kaliska gmina	63	61,06	63,64	47,67	46,34
Lubichowo gmina	84	60,75	62,91	49,64	52,11
Starogard Gdański miasto	522	59,84	59,46	48,65	48,19
Zblewo gmina	149	58,35	54,5	40,09	44,89
Osiek gmina	22	56,96	58,82	41,52	44,76
Bobowo gmina	35	56,07	57,06	37,71	47,36
Skórcz miasto	53	55,96	61,41	48,68	45,79
Skarszewy miasto-gmina	172	54,16	53,44	37,29	43,18
Czarna Woda miasto	40	53,52	57,58	46,92	47,88
Osieczna gmina	36	52,78	53,2	41,11	46,37
Smętowo Graniczne gmina	75	51,08	49,49	32,8	41,44
Starogard Gdański gmina	160	50,02	50,25	38,32	41,39

Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Język angielski był na egzaminie gimnazjalnym najczęściej wybieranym językiem obcym. Najwyższe wyniki osiągnęli uczniowie z miasta Skórcz oraz z gminy Kaliska. W poszczególnych gminach wyniki kształtowały się w następujący sposób:

Tabela 5. Wyniki średni w proc. egzaminu gimnazjalnego z języka angielskiego w gminach powiatu starogardzkiego

	LICZEBNOŚĆ	ANGIELSKI-POZIOM PODSTAWOWY
Skórcz miasto	36	67,36
Kaliska gmina	15	65
Lubichowo gmina	37	62,7
Starogard Gdański miasto	438	60,96
Osiek gmina	22	56,7
Czarna Woda miasto	40	55,31
Skarszewy miasto-gmina	150	52,78
Skórcz gmina	44	52,27
Smętowo Graniczne gmina	75	51,5
Bobowo gmina	14	51,25
Zblewo gmina	140	51
Osieczna gmina	31	49,19
Starogard Gdański gmina	128	45,88

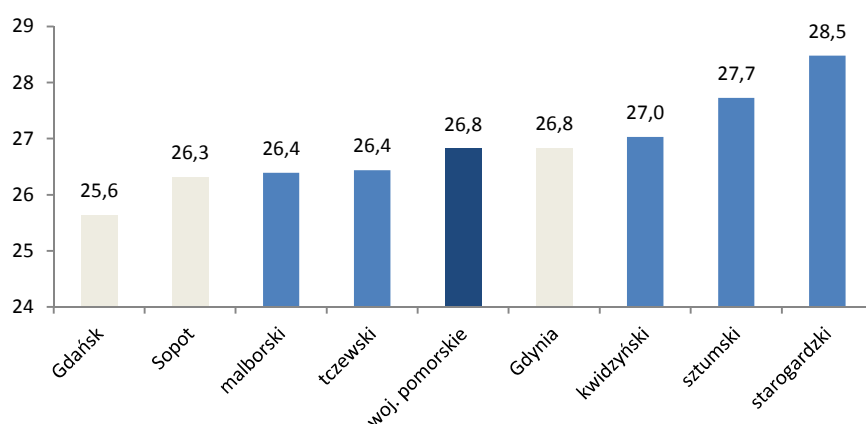
Źródło: Opracowanie własne IBnGR na podstawie BDL GUS

Edukacja ponadgimnazjalna ze szczególnym uwzględnieniem zawodowej

Kluczowa dla oszacowania zasobów siły roboczej jest edukacja ponadgimnazjalna: ogólnokształcąca (wskazująca na to, ile osób planuje kontynuować naukę na studiach wyższych) oraz zawodowa.

W 2011 r. na Obszarze Dolnej Wisty funkcjonowało 21 liceów ogólnokształcących (w Trójmieście 52, z czego w Gdańsku - 30). W samym tylko powiecie starogardzkim 1310 uczniów uczyło się w 4 tego typu szkołach. Liczebność klas w „ogólniakach” zdecydowanie przewyższała liczebności w szkołach podstawowych i gimnazjalnych. Na jedną klasę w liceum w powiecie starogardzkim przypadła ponadto najwyższa liczba uczniów spośród wszystkich powiatów ODW.

Wykres 11. Liczba uczniów na 1 oddział w liceum w 2012 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Tabela 6. Odsetek uczniów, którzy zdali egzamin maturalny w powiatach Obszaru Dolnej Wisty oraz w Trójmieście w 2012 r.

POWIATY	ODSETEK ZDAJĄCYCH
Gdynia	88,42
Kwidziński	84,56
Sopot	84,36
Starogardzki	82,6
Gdańsk	81,58
Malborski	78,65
Tczewski	73,13
Sztumski	67,04

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Ważne dla rozwoju ścieżki zawodowej są wyniki matury. Do egzaminu maturalnego w maju i czerwcu 2012 roku w województwie pomorskim przystąpili 21 763 osoby ubiegające się o

świadectwo dojrzałości. Absolwenci z tego roku – 18 465 osób – stanowili 86 proc. wszystkich zdających. Pozostali to absolwenci z lat ubiegłych (3 298 osób)¹⁸.

W powiecie starogardzkim w liceach ogólnokształcących maturę zdało 91 proc. uczniów. Średni wynik maturzystów powiatu starogardzkiego z języka polskiego wyniósł 52,26 proc., z matematyki 59,32 proc. a z angielskiego 68,95 proc.

Zasoby wykwalifikowanej siły roboczej to czynnik, który w najważniejszym stopniu decyduje o lokalizacji inwestycji. Obszar Dolnej Wisły ma bogate tradycje, jeśli chodzi o edukację zawodową. Wiele szkół zawodowych cieszy się tu dużą renomą. W powiecie starogardzkim zawody najczęściej wybierane w technikach 4-letnich to:

Tabela 7. Liczba uczniów klas I wg zawodów w technikach powiatu starogardzkiego w 2012 r.

Nazwa	Miejscowość	Zawód	Liczba uczniów klas I
Technikum	Starogard Gdański	Technik ekonomista	50
Technika w Bolestawowie	Bolestawowo	Technik wtereynarii	36
Technikum nr 1	Starogard Gdański	Technik informatyk	34
Technikum	Owicz	Technik hotelarstwa	30
Technikum	Owicz	Technik informatyk	28
Technikum	Owicz	Technik geodeta	21
Technikum	Skórcz	Technik logistyk	21
Technika w Bolestawowie	Bolestawowo	Technik architektury krajobrazu	19
Technikum nr 2	Starogard Gdański	Technik budownictwa	19
Technika w Bolestawowie	Bolestawowo	Technik hodowca koni	17
Technikum	Owicz	Technik obsługi turystycznej	17
Technikum Nr 1	Starogard Gdański	Technik handlowiec	17
Technikum Nr 1	Starogard Gdański	Technik logistyk	17
Technikum Nr 1	Starogard Gdański	Technik obsługi turystycznej	17
Technikum Nr 1	Starogard Gdański	Technik organizacji reklamy	17
Technikum Nr 1	Starogard Gdański	Technik spedytor	17
Technika w Bolestawowie	Bolestawowo	Technik rolnik	15
Technika w Bolestawowie	Bolestawowo	Technik agrobiznesu	14
Technikum nr 2	Starogard Gdański	Technik mechanik	14
Technikum	Owicz	Technik ochrony środowiska	11
Technikum	Skórcz	Technik ekonomista	11

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych z Kuratorium Oświaty w Gdańsku

Do najpopularniejszych zawodów wybieranych przez uczniów w szkołach cyklu 2- i 3-letniego w powiecie starogardzkim należały: kucharz, sprzedawca oraz mechanik pojazdów samochodowych. Pełne zestawienie wybieranych profesji znajduje się w poniższej tabeli.

¹⁸ Informacja o wynikach egzaminu maturalnego przeprowadzonego w roku szkolnym 2011/2012 w województwie pomorskim, OKE w Gdańsku, 13 września 2012 roku

Tabela 8. Zawody najczęściej wybierane w zasadniczych szkołach zawodowych cyklu 2- i 3-letniego w powiecie starogardzkim

NAZWA	MIEJSCOWOŚĆ	ZAWÓD	LICZBA UCZNIÓW KLAS I
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Kucharz	49
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKARSZEWY	Mechanik pojazdów samochodowych	43
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Mechanik pojazdów samochodowych	36
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Sprzedawca	35
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Fryzjer	34
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Stolarz	25
Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	STAROGARD GDAŃSKI	Technik handlowiec	17
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Elektromechanik pojazdów samochodowych	15
Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	STAROGARD GDAŃSKI	Technik technologii drewna	12
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Elektryk	10
Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	STAROGARD GDAŃSKI	Technik mechanik	9
Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	STAROGARD GDAŃSKI	Technik usług fryzjerskich	9
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Blacharz samochodowy	9
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Mechanik pojazdów samochodowych	9
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Mechanik pojazdów samochodowych	8
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Sprzedawca	7
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Stolarz	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Tapicer	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna	STAROGARD GDAŃSKI	Kucharz	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Kucharz	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Sprzedawca	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Piekarz	5
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Mechanik pojazdów samochodowych	4

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych z Kuratorium Oświaty w Gdańsku

W zasadniczych szkołach zawodowych powiatu starogardzkiego znajdują się również kierunki, które nie zostały wybrane przez żadnego z uczniów. Ich lista, według placówek nauczania, została przedstawiona poniżej.

Tabela 9. Kierunki, które nie zostały w ogóle wybrane w zasadniczych szkołach zawodowych powiatu starogardzkiego w 2013 r.

NAZWA	MIEJSCOWOŚĆ	ZAWÓD
Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	STAROGARD GDAŃSKI	Technik żywienia i gospodarstwa domowego
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Kucharz małej gastronomii
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Malarz-tapeciarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Sprzedawca
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Ślusarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	SKÓRCZ	Tapicer
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Kucharz małej gastronomii

Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Sprzedawca
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Ślusarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Malarz-tapeciarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Monter-elektronik
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Murarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1	STAROGARD GDAŃSKI	Posadzkarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna	STAROGARD GDAŃSKI	Kucharz małej gastronomii
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna	STAROGARD GDAŃSKI	Malarz-tapeciarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Kucharz małej gastronomii
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Murarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Piekarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Rzeźnik-wędliniarz
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Sprzedawca
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czarnej Wodzie	CZARNA WODA	Ślusarz

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych z Kuratorium Oświaty w Gdańsku.

Oferta kształcenia ustawicznego

Celem całościowego uczenia się jest stwarzanie warunków i promowanie nauki przez całe życie człowieka. Rozwijanie swoich umiejętności i zdobywanie nowych kompetencji w dorosłym życiu może przetożyć się na umocnienie pozycji zawodowej, wzrost poziomu dochodów czy zmniejszenie prawdopodobieństwa wykluczenia społecznego.

Kształcenie ustawiczne (ang. *continuing training*) jest jednym z elementów koncepcji uczenia się przez całe życie. UNESCO definiuje je jako kompleksowe procesy oświatowe (realizowane w formach szkolnych i pozaszkolnych), umożliwiające osobom dorosłym uzupełnienie swojego wykształcenia, doskonalenie zdolności, poszerzenie wiedzy, czy też uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych lub ich podnoszenie.

Kształcenie ustawiczne można podzielić na szkolne i pozaszkolne. Kształcenie w formach szkolnych ma miejsce w szkołach dla dorosłych podstawowych i ponadpodstawowych oraz wyższych. Z kolei doksztalcenie i doskonalenie w formach pozaszkolnych może być realizowane przez: publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, publiczne i niepubliczne placówki kształcenia praktycznego, ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, osoby fizyczne i prawne prowadzące działalność oświatową i posiadające akredytacje na całość lub część organizowanego kształcenia, osoby fizyczne i prawne prowadzące działalność oświatową na zasadach działalności gospodarczej i nie posiadające akredytacji zgodnie z przepisami oświatowymi.

W województwie pomorskim w kształceniu ustawicznym uczestniczy 5,5 proc. ludności w wieku od 24 do 64 lat (2011 r.), co jest drugim najwyższym wynikiem w Polsce. Wskaźnik ten jest jednak wciąż wyraźnie niższy niż przeciętnie w krajach Unii Europejskiej (8,9 proc.).

W 2011 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy firma PSDB przeprowadziła badania w ramach projektu „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na

kwalfikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego", które objęło m.in. 68 instytucji szkoleniowych.

Jego wyniki pokazują, że jeżeli chodzi o pomorskie instytucje szkoleniowe, ponad 3/4 instytucji oferuje kursy (trwają min. 30 godzin, zwiększają wiedzę ogólną, umiejętności lub kwalifikacje zawodowe, realizowane zgodnie z przyjętym programem nauczania) oraz szkolenia (w określonej dziedzinie, najczęściej w trybie skróconym). Co trzecie z nich ma w ofercie seminaria (min. 5 godzin, zwiększają wiedzę ogólną, umiejętności lub kwalifikacje zawodowe, realizowane zgodnie z przyjętym programem nauczania) oraz konsulting i doradztwo. Mimo potencjalnie niskich kosztów, niewiele firm oferuje możliwość odbycia kursów prowadzonych drogą internetową.

Oferta tematyczna szkoleń jest bardzo zróżnicowana. Największą popularnością cieszyły się te z zakresu: kosmetyki (stylizacja/ wizaż), języka angielskiego, obsługi komputera, BHP, kadr i płac, kursów wspomagających aktywizację zawodową, kursów prawa jazdy, kursów obsługi wózków widłowych i magazynu oraz kursów z zakresu księgowości¹⁹.

W powiecie starogardzkim znajduje się tylko jedna placówka prowadząca kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, która posiada akredytację Pomorskiego Kuratora Oświaty. Jest to Ośrodek Kształcenia Zawodowego nr 6 w Starogardzie Gdańskim, oferujący kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakładach pracy²⁰.

Wpływ edukacji na lokalny rynek pracy

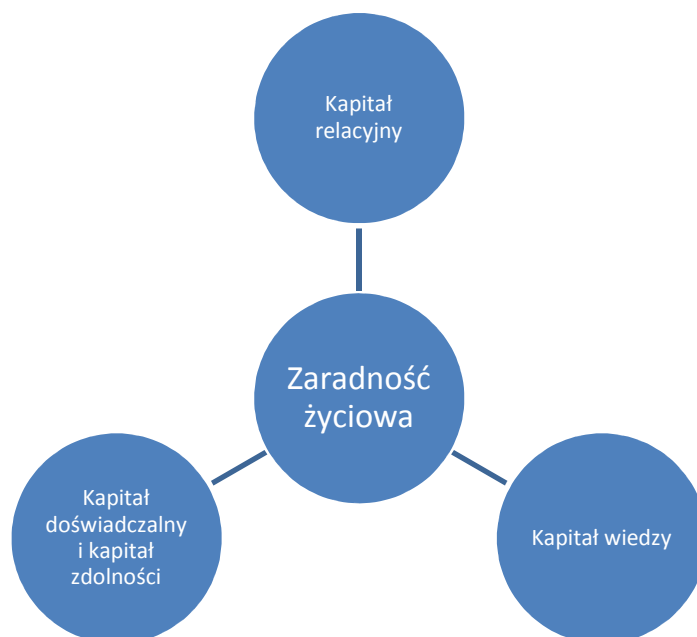
Wpływ edukacji na lokalny rynek pracy jest nie do przecenienia. Przejawia się to, w świetle trendów globalnych, w umiejętności uczenia się przez całe życie, czego efektem będzie zaradność życiowa przynosząca godną, satysfakcjonującą pracę i szczęśliwe, zdrowe życie.

W związku z tym kluczową rolę odgrywają trzy rodzaje kapitału, który zdobywany jest przez całe życie w procesie całożyciowego uczenia się:

- Kapitał relacyjny (relacje) – poprzez budowanie trwałych relacji.
- Kapitał doświadczalny i determinowany nim kapitał zdolności – zdolność uczenia się nowych rzeczy i oduczania starych, skłonność do mobilności mentalnej, fizycznej i umysłowej, świadomość osobistych zasobów i talentów, zdolność podejmowania ryzyka.
- Kapitał wiedzy – dysponowanie wiedzą o świecie i mechanizmach jego funkcjonowania, o związkach przyczynowo-skutkowych.

¹⁹ za: http://www.midwig.pomorskie.eu/ksztalcenie_ustawiczne.html

²⁰ za: www.kuratorium.gda.pl



Źródło: Opracowanie IBnGR.

Rolą edukacji jest kształtowanie tych trzech obszarów – kapitału wiedzy, relacji i kapitału doświadczalnego.

Umiejętność budowania trwałych relacji²¹ – pozwala osobie odnaleźć się w kontekście innych osób. Z analizy teorii społecznych wynika, że to pozycja w otoczeniu odgrywa kluczową rolę w życiu człowieka (potrzeba szacunku i uznania). Dlatego tak ważny jest kontekst i relacje w rodzinie, w gronie przyjaciół, znajomych, w szkole (z uczniami, z nauczycielami), w miejscu pracy.

Uczenie się przez doświadczenie, zdolność wyciągania wniosków – ta umiejętność pozwala na wykorzystywanie bogactwa doświadczenia z całego życia. Kapitał doświadczalny odgrywa niezwykle istotną rolę w podejściu do skłonności uczenia się nowych rzeczy i oduczania starych – najważniejszej składowej radzenia sobie w życiu. Negatywne doświadczenia np. z lat szkolnych mogą determinować późniejszą, w życiu dorosłym, niższą skłonność do: zdobywania nowej wiedzy, zmiany pracy, podejmowania ryzyka, przemieszczania się. I odwrotnie: pozytywne zachęty z dzieciństwa, z lat szkolnych, studenckich, wyjazdy na staże, uczestnictwo w wolontariatach, podejmowanie szeregu działań w celu poznawczym i doświadczalnym może procentować w przyszłości i przyczynić się np. do podejmowania ryzyka w pracy, wzrostu aspiracji zawodowych. Co istotne, kapitał doświadczalny może podnosić lub obniżać stopień zaufania, co może w konsekwencji oddziaływać na poziom zaufania do siebie i swoich zdolności, do pracodawcy, do współpracowników.

Coraz częściej tworzenie biografii edukacyjnej przez dorosłych pozwala im pomóc w odkrywaniu doświadczeń związanych z kształceniem formalnym wraz z całą ich złożonością, pouczającym wpływem, jakie wywarły, stylami uczenia, korzyściami oraz rozczarowaniami. Jest to również szerokie pole do działania administracji publicznej, szczególnie z osobami biernymi, długotrwale bezrobotnymi. Uczenie się to proces ciągły, obejmujący wszystkie

²¹ Hildebrandt A., 2013, Koniec z pracą?, Wydawnictwo Difin, Warszawa.

aspekty dorosłego życia, a realizujący się zarówno przez edukację nieformalną (*informal education*), jak i uczenie się przez doświadczenie (*experiential learning*)²².

Posiadanie wiedzy – w tym obszarze najważniejsze są umiejętności identyfikacji i wykorzystywania narzędzi, które pozwolą na szybkie zdobycie potrzebnej wiedzy i na umiejętność wykorzystania tej wiedzy w praktyce. Ważną rolę odgrywa tu edukacja formalna, system kształcenia – od najmłodszych lat. Jak pokazują badania, nie zawsze wyższy poziom wykształcenia formalnego oznacza wprost wyższy poziom życia²³. Oczywiście, z istniejących danych wynika, że osoby z wykształceniem wyższym w mniejszym stopniu zasilają rzeszę bezrobotnych w porównaniu z osobami dysponującymi najniższymi albo żadnymi kwalifikacjami, jednak nie zawsze wyższe wykształcenie oznacza lepszą pracę i wyższe zarobki (szczególnie w sytuacji globalnego kryzysu, gdy wśród bezrobotnych znajduje się coraz więcej osób i wykształconych i posiadających doświadczenie zawodowe).

Dostępne badania pokazują tylko, że istnieje zależność pomiędzy pozytywnym, sprzyjającym środowiskiem edukacyjnym tworzoną dzieciom, a ich dobrostanem. To duże pole dla działań polityki publicznej powiatu starogardzkiego.

Kompetencje dzieci w bardzo dużym stopniu zależą od długości edukacji przedszkolnej – im jest ona rozpoczęta wcześniej, tym szanse, na przykład, wyrównania poziomów edukacyjnych dzieci z różnych środowisk oraz szanse na wykształcenie szeregu ważnych w późniejszym życiu kompetencji sprzyjających wykształceniu zaradności życiowej – wyższe. Udowodniono, że im dłuższa edukacja przedszkolna, tym wyższe umiejętności matematyczne oraz lepsza sprawność ruchowa. Obok długości edukacji przedszkolnej ważnym czynnikiem jest jakość placówek kształcących dzieci. Dzieci w placówkach o niższej jakości są mniej zaangażowane w zajęcia rozwijające zmysły poznawcze czy zabawy bardziej złożone, mają mniejsze zasoby językowe. Zaobserwowano także wyższy poziom agresji wśród dzieci objętych usługami o niższej jakości. Dlatego tak istotna dla powiatu starogardzkiego powinna być świadoma polityka oświatowa skutkująca objęciem jak największego odsetka dzieci wychowaniem przedszkolnym.

Zgodnie z teorią Erika Eriksona, człowiek rozwija swoją osobowość w wyniku zdrowego przeżywania kryzysów, konfliktów – każdy etap życia wiąże się z przeżywaniem kryzysu jako przełomu, niezbędnego do przejścia na kolejny etap rozwoju. Człowiek od urodzenia przeżywa etapy: zaufania (do 2 r.ż.) – kiedy jest symbiotycznie zjednoczony z matką; odrębności (od 2 r.ż.): gdy zaczyna czuć się odrębny i wyraża swoje: „ja jestem”; etap inicjatywy (od 4 r.ż. – wiek przedszkolny): gdy zaczyna wyrażać świadomie siebie; etap kształtowania tożsamości (od wieku dojrzewania do dorosłości): gdy zadaje sobie pytania i podejmuje refleksję nad sensem życia: kim jestem? jaki jestem? po co jestem? Wreszcie przechodzi etap separacji psychicznej – uniezależnienia od rodziców: gdy mówi: „ja jestem”, „ja mogę”. Proces zdrowego przeżywania tych etapów prowadzi do rozwoju indywidualnego, budowania trwałych relacji z innymi, zdolności podejmowania niezależnych decyzji i brania za nie odpowiedzialności.

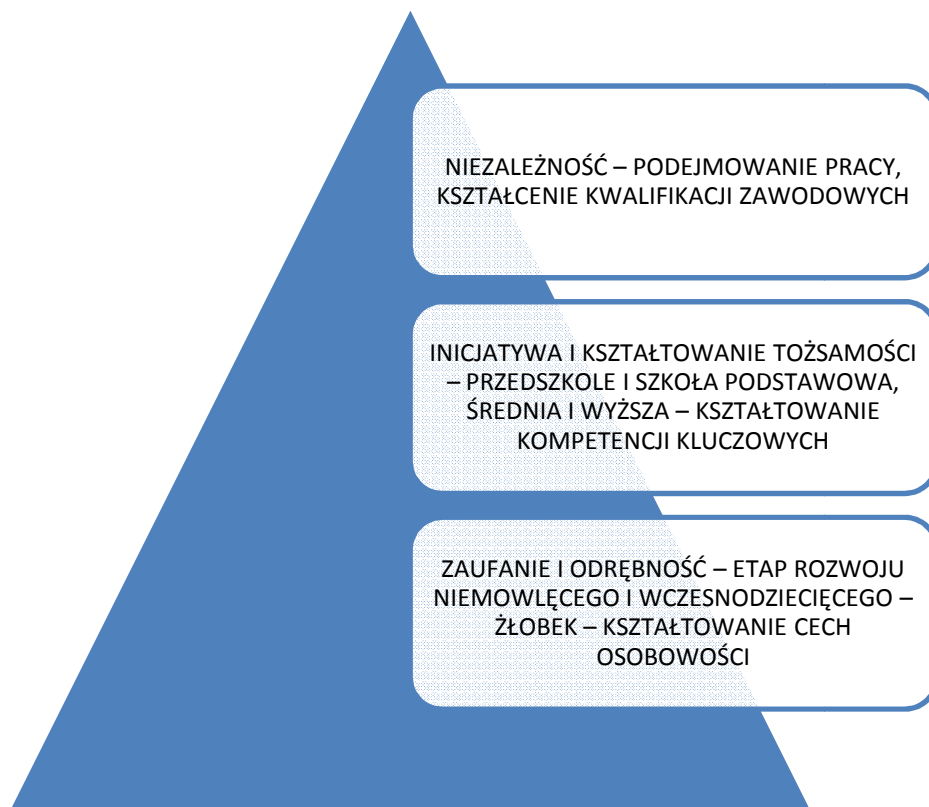
Z punktu widzenia polityki oświatowej powiatu starogardzkiego ważne jest podkreślenie, że na etap edukacji formalnej przypada okres inicjatywy i kształtowania tożsamości – etapy

²² P. Dominicé, 2006, *Uczyć się z życia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

²³ Well-being evidence for policy: a review, 2012, NEF, London.

kluczowe dla zdrowego rozwoju człowieka i jego przyszłej zdolności radzenia sobie w życiu (zaradności życiowej).

Wykres 12. Etapy życia vs etapy uczenia się



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie: Hildebrandt A., 2013, Koniec z pracą?, Wydawnictwo Difin, Warszawa.

Całozyciowe uczenie się – wyzwania dla instytucji publicznych powiatu starogardzkiego:

- Odpowiedzialność i transparentność instytucji związanych z edukacją i rynkiem pracy
- Osobiste starania kadry – rozliczanie z efektów a nie z nakładów, z jakości a nie z ilości
- Sieciowość, współpraca rozwijająca trzy kapitały
- Uznawanie doświadczenia zdobytego poza formalnym kształceniem
- Podniesienie prestiżu szkolnictwa zawodowego poprzez tworzenie lokalnych modeli współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami
- Badanie losów absolwentów i wyciąganie z tego wniosków
- Wykorzystywanie biografii edukacyjnej w poradnictwie zawodowym
- Przygotowanie kadry gotowej do realizacji projektów w zakresie całozyciowego uczenia się i uczenia osób dorosłych, szczególnie osób starszych
- Rozwijanie talentów, stypendia dla najbardziej uzdolnionych, szczególnie z obszarów peryferyjnych
- Walka z dziedziczną biernością zawodową – mentoring dla młodych
- Poprawa dostępności i jakości edukacji wczesnodziecięcej.

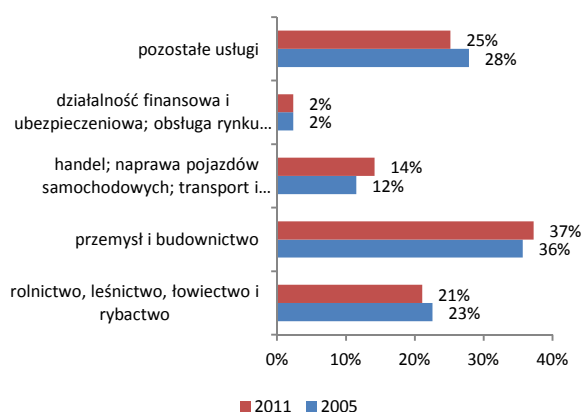
Popyt na pracę

Popyt na pracę stanowi siłę sprawczą przemian na rynku pracy. W interakcji z podażą kształtuje poziom zatrudnienia i bezrobocia oraz strukturę kwalifikacyjno-zawodową rynku pracy. Poniżej dokonano charakterystyki popytu na pracę w zakresie: liczby i struktury miejsc pracy oraz ofert pracy.

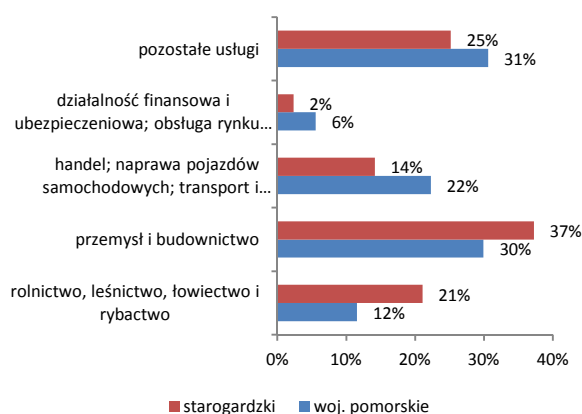
Liczba i struktura miejsc pracy

Liczba i struktura miejsc pracy odpowiada liczbie i strukturze osób pracujących. Rynek pracy w powiecie starogardzkim składał się w 2011 r. z 27,4 tys. miejsc pracy, będąc największym spośród powiatów ODW i stanowiąc 5 proc. wojewódzkiego. Łącznie, na wszystkie 5 powiatów przypada około 17 proc. regionalnych zasobów pracy.

Wykres 13. Struktura pracujących w powiecie starogardzkim w 2005 i 2011 r.



Wykres 14. Struktura pracujących w powiecie starogardzkim i w województwie pomorskim w 2011 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie BDL GUS

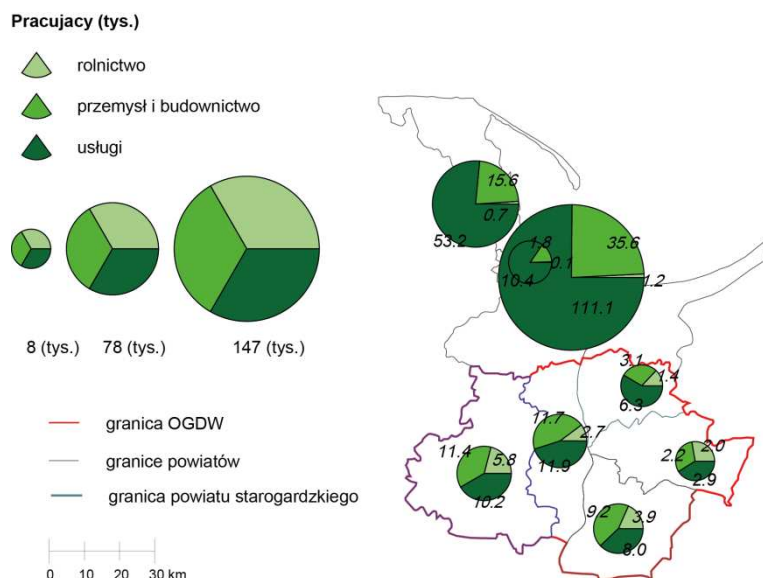
Branżą dominującą w powiecie starogardzkim są usługi, w których w 2011 r. pracowało ponad 40 proc. pracujących ogółem, z których prawie 1/3 stanowili zatrudnieni w sekcjach G, H, I i J²⁴ gospodarki wg PKD 2007. Miejscem pracy dla 37 proc. osób były przemysł i budownictwo, a częściej niż co piąty pracujący trudnił się w I sektorze gospodarki. W porównaniu z 2005 r., struktura branżowa zatrudnionych w powiecie starogardzkim zmieniła się w stopniu minimalnym.

Porównanie powiatowej i wojewódzkiej struktury zatrudnionych wskazuje na znaczne różnice pomiędzy nimi. Dotyczą one w szczególności branży rolnictwa, łowiectwa itp., w której w powiecie starogardzkim pracuje o 9 p. proc. więcej osób niż w regionie. Wyraźna nadreprezentacja widoczna jest również w sektorze przemysłu i budownictwa – zatrudnionych jest w nim o 7 p. proc. więcej pracowników niż w województwie. Siłą rzeczy

²⁴ tj. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle), transport i gospodarka magazynowa, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, informacja i komunikacja

odbija się to na niższym udziale pracujących w usługach, w szczególności we wspomnianych wcześniej sekcjach G, H, I i J, gdzie różnica pomiędzy powiatem a regionem wynosi 8 p. proc.

Mapa 6. Struktura pracujących w powiecie starogardzkim na tle pozostałych powiatów ODW oraz trójmiasta w 2011 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Powiat starogardzki jest ważnym elementem rynku pracy ODW. Za sprawą obecności dużych zakładów przemysłowych z branży elektronicznej, farmaceutycznej i celulozowo-papierniczej oraz przedsiębiorstw kooperujących w powiatach tczewskim, kwidzyńskim i starogardzkim, na ODW przypada niespełna 1/4 przemysłowych zasobów pracy województwa pomorskiego. Biorąc pod uwagę wartości bezwzględne, liczba pracujących w przemyśle i budownictwie sięga 36 tys. (więcej niż w Gdańsku). Jest to więc zasób znaczący z punktu widzenia każdego – nawet dużego inwestora.

Cechą specyficzną rynku pracy ODW jest stosunkowo wysoka elastyczność. Sprzyja temu działalność agencji pracy tymczasowej rekrutujących pracowników dla przedsiębiorstw produkujących podzespoły elektroniczne. Wahanie zatrudnienia uzależnione od wielkości zamówień mogą się wahać od kilkuset do kilku tysięcy osób. Mniejszymi fluktuacjami zatrudnienia cechują się firmy z branży produkcji papieru i farmaceutyków. Każdy z tych zakładów zatrudnia około 1,5 tys. osób. Obie firmy funkcjonują już na tyle długo, że wytworzyły wokół siebie specyficzny rynek pracy odpowiadający ich zapotrzebowaniu.

Drugą specyficzną cechą rynku pracy ODW jest wysoki udział sektora rolnego. Na 5 powiatów ODW przypada niemal 1/4 zasobów pracy w rolnictwie regionu.

Tabela 10. Liczba oraz struktura pracujących w powiecie starogardzkim oraz w województwie pomorskim w 2011 r.

	Ogółem	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przemysł i budownictwo	Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	Pozostałe usługi
Pomorskie (tys.)	555,9	64,3	166,4	123,9	30,9	170,3
Powiat starogardzki (tys.)	27,4	5,8	10,2	3,9	0,6	6,9
Powiat starogardzki – pomorskie = 100	4,9	9,0	6,1	3,1	1,9	4,1

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Oferty pracy

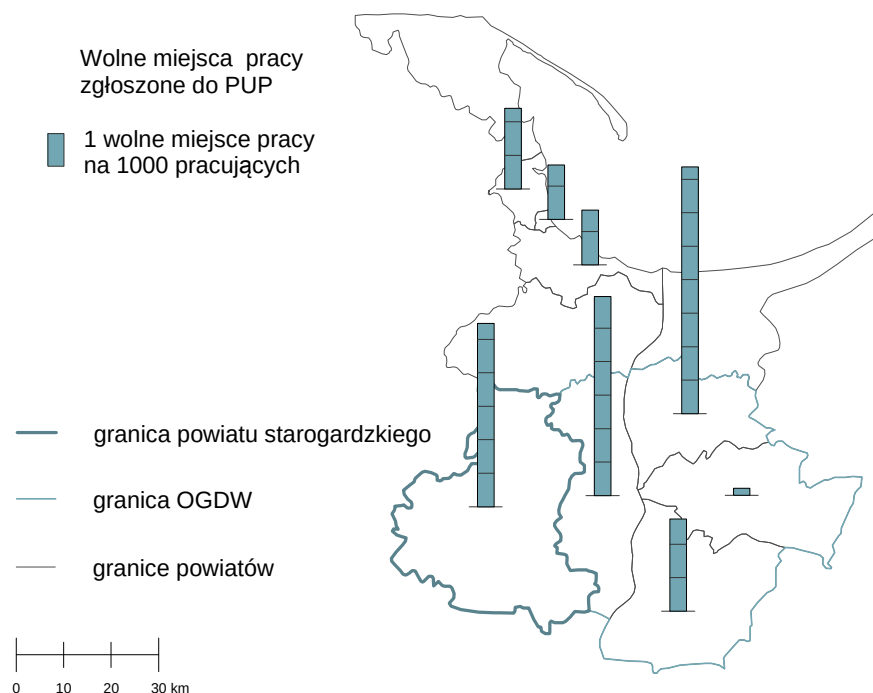
Nie wszystkie miejsca pracy, nawet przy znacznym poziomie bezrobocia pozostają obsadzone. Część z nich jest wolna, czy to w efekcie normalnego ruchu pracowników na rynku pracy czy też z powodu niedopasowania strukturalnego czy przestrzennego podaży do popytu. Na koniec czerwca 2012 r. w dyspozycji PUP w Starogardzie Gdańskim pozostawało 196 ofert pracy²⁵. Była to druga najwyższa wartość w porównaniu z pozostałymi czterema powiatami Obszaru Dolnej Wisły (łącznie na całym obszarze w omawianym okresie pozostawało 580 wolnych miejsc pracy). W porównaniu do wielkości rynku pracy ich liczba także była dość znaczna. Na każde 1000 obsadzonych na koniec czerwca 2012 r. miejsc pracy przypadało w tym momencie 5,5 wolnych. Była to trzecia najwyższa wartość w porównaniu do pozostałych powiatów Obszaru Gospodarczego Dolnej Wisły, a także wyraźnie wyższa niż w Trójmieście.

Oferty pracy zgłaszane do PUP to jedynie część popytu na pracę, choć ilościowo najistotniejsza. Na 200 wolnych miejsc pracy zgłoszonych do PUP na koniec października 2013 przypadało około 40 ofert na portalu pracuj.pl. Były one skierowane głównie specjalistów, doradców i pracowników biurowych, w przeciwieństwie do ofert zgłoszonych do PUP przeznaczonych przede wszystkim dla grupy pracowników przemysłowych i rzemieślników. Choć zestawienie to nie wyczerpuje całości ofert pracy to proporcje w zbliżony sposób oddają charakter popytu na pracę w powiecie.

Pod względem struktury zawodowej zgłaszane oferty pracy w pewnym przybliżeniu odzwierciedlają strukturę gospodarki powiatu. W 2012 r. do PUP wpłynęło 3,7 tys. ofert pracy. Oferty dotyczyły przede wszystkim pracy w przemyśle lekkim, przetwórstwie spożywczym, handlu i usługach oraz w budownictwie i transporcie, co odpowiada strukturze pracujących w regionie. Jedyne nieścisłości dotyczą niskiej liczby ofert z I sektora, w którym w powiecie starogardzkim trudni się ponad 20 proc. pracujących.

²⁵ Chodzi o wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej.

Mapa 7. Liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych do PUP na 1000 pracujących w powiecie starogardzkim na tle jednostek sąsiednich na koniec czerwca 2012 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Tabela 11. Zawody wg największej liczby ofert pracy w PUP w 2012 r.

ZAWÓD	LICZBA OFERT
Pracownicy obsługi biurowej	237
Sprzedawca	201
Robotnik gospodarczy	130
Murarz	100
Stolarz	77
Robotnik budowlany	77
Tapicer	72
Ślusarz	66
Przedstawiciel handlowy	62
Technik pracy biurowych	56
Kierowca samochodu ciężarowego	55
Zbrojarz	47

Źródło: PUP w Starogardzie Gdańskim

Rola poziomu i struktury popytu w kształtowaniu stanu lokalnego rynku pracy

Popyt na pracę jest głównym bodźcem kształtującym lokalny rynek pracy. Kształtuje on poziom i strukturę zatrudnienia. Determinuje to czas, przez jaki potencjalni pracobiorcy są zatrudniani a przez jaki czas są bezrobotnymi. Proporcja ta ma podstawowe znaczenie w utrzymywaniu i podnoszeniu kompetencji osobowych i uniwersalnych niezbędnych do efektywnego wykonywania pracy. Niestety wskaźnik zatrudnienia, będący najbardziej

syntetyczną miarą zrealizowanego popytu na pracę, jest w powiecie starogardzkim niższy od przeciętnego dla województwa. W 2011 r. (najnowsze dostępne dane – z NSP) wynosił on 44,0 proc., przy średniej dla Pomorskiego na poziomie 48,2 proc. Dało to 15 miejsce na 20 powiatów (11 na 16 powiatów ziemskich).

Popyt na pracę kształtuje także strukturę rynku pracy – mniejsze znaczenie ma w tym przypadku klasyczny podział sektorowy kształtujący strukturę zawodową, choć jest oczywiście nie bez znaczenia. Większą rolę odgrywa kultura organizacyjna i techniczna przedsiębiorstw. To ona kształtuje postawy i samoocenę pracowników, ich umiejętności oraz doświadczenie – w efekcie produktywność i zdolność do dostosowywania się do zmian. W tym sensie istniejące firmy mają silny wpływ na to, jak lokalny rynek pracy reaguje na zmiany zewnętrzne i w jaką stronę będzie ewoluował.

Podaż pracy

Podaż pracy, obok popytu jest drugą zasadniczą siłą kształtującą rynek pracy. Omawiając podaż pracy skupiono się na liczbie i strukturze pracujących, poziomie i strukturze bezrobocia oraz na kwestiach miękkich ale niezmiernie ważnych i do tej pory słabo rozpoznanych – mianowicie na opiniach pracodawców o pracownikach oraz na postawach pracujących i bezrobotnych zidentyfikowanych na podstawie badań kwestionariuszowych²⁶.

Liczba i struktura pracujących

Należy wyraźnie podkreślić, że zasób pracujących – jego wielkość i struktura – nie tylko obrazuje charakter zrealizowanego popytu na pracę, ale jest najważniejszym elementem podaży pracy. Większość pracodawców w pierwszej kolejności zatrudnia pracujących, lub krótkotrwale bezrobotnych (poszukujących pracy). Mimo, że muszą zaoferować im wyższe stawki, to jednocześnie zyskują sprawdzonych i doświadczonych pracowników, co się i tak opłaca. Zasób bezrobotnych traktowany jest jako drugorzędne źródło pracy, chyba że pracodawca poszukuje pracowników we wtórnym segmencie rynku pracy (tzw. „złe miejsca pracy” w koncepcji dualnego rynku pracy).

W powyższym kontekście podaż pracujących w powiecie starogardzkim wymyka się jednoznacznym ocenom. Z jednej strony liczba pracujących jest stosunkowo duża (27,4 tys. – najwięcej spośród powiatów Obszaru Dolnej Wisty). Jednocześnie, pracujący poza Starogardem Gdańskim są dość mocno rozproszeni, co utrudnia pełne wykorzystanie zasobów pracujących. Biorąc pod uwagę niską wartość wskaźnika zatrudnienia, słabą stroną powiatu jest to, że pracuje mały odsetek osób w wieku produkcyjnym. Podsumowując powyższe stwierdzenia – w ujęciu bezwzględny pracujących jest dużo, ale w porównaniu do liczby ludności powiatu, powinno ich być więcej. W tym sensie podaż pracy jest

²⁶ Wykorzystano wyniki badań ankietowych nt.:

- 1) atrakcyjności inwestycyjnej Obszaru Dolnej Wisty (pięć powiatów w tym powiat starogardzki) przeprowadzonego w 2012 r., próba dla powiatu N=100 firm, zakres: ogólna ocena zasobów ludzkich powiatu z punktu widzenia pracodawców
- 2) jakości życia w województwie pomorskim przeprowadzonego w 2013 r., próba dla powiatu N = 380 mieszkańców miasta powiatowego, gmin sąsiednich i pozostałych gmin, zakres: postawy pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo wobec pracy
- 3) barier regulacyjnych, kwalifikacyjno-zawodowych, ekonomicznych, rodzinnych i indywidualnych, próba dla powiatu N= 400 bezrobotnych (formalnie) zamieszkałych na terenie powiatu i zarejestrowanych w PUP, zakres: bariery regulacyjne, kwalifikacyjno-zawodowe, ekonomiczne, rodzinne i indywidualne.

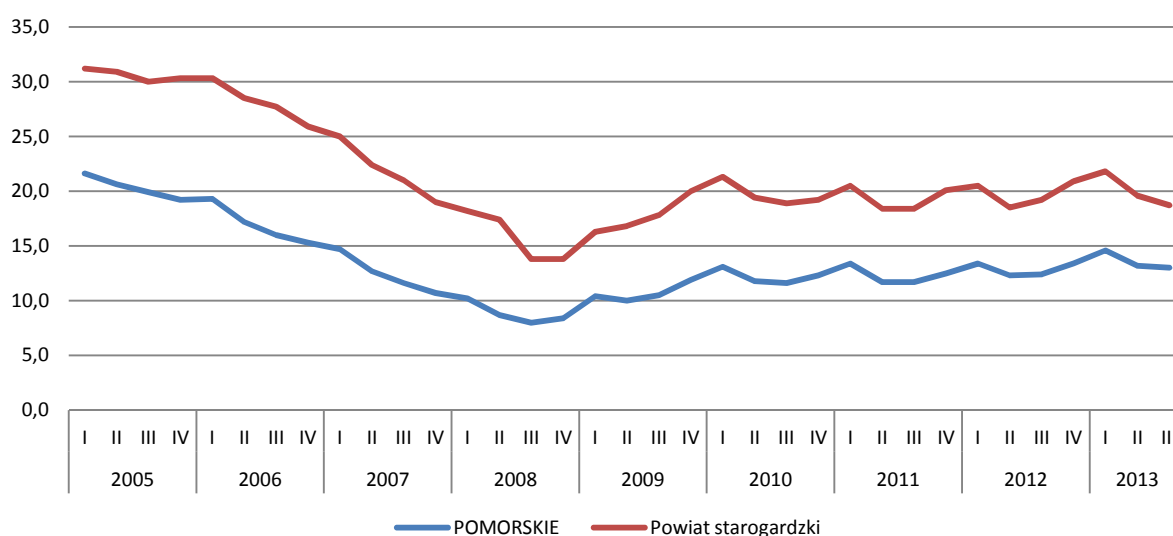
W przypadku prezentowania procentowej struktury odpowiedzi w tabelach/wykresach ze względu na dokonywanie zaokrągleń suma poszczególnych kategorii może odbiegać od 100 proc.

ograniczona, co jest za razem efektem jak i przyczyną bezrobocia. Przy ograniczonej podaży pracujących mniej firm decyduje się na rozwój poprzez zwiększanie zatrudnienia.

Poziom bezrobocia

Stopa bezrobocia w powiecie starogardzkim wynosiła w sierpniu 2013 r. 18,4 proc.. Była to wartość o 5,7 p. proc. wyższa niż w województwie pomorskim. W porównaniu z powiatami ODW, wielkość stopy bezrobocia była przeciętna – wyraźnie niższa niż w powiecie malborskim i sztumskim, zbliżona do powiatu kwidzyńskiego i wyraźnie wyższa niż w powiecie tczewskim. Skala bezrobocia w powiecie starogardzkim w latach 2011-2013 wahała się w granicach 18-22 proc., będąc za każdym razem o 6-8 p. proc. wyższa niż w województwie pomorskim.

Wykres 15. Kwartalna stopa bezrobocia w województwie pomorskim i w powiecie starogardzkim w latach 2005 - 2013

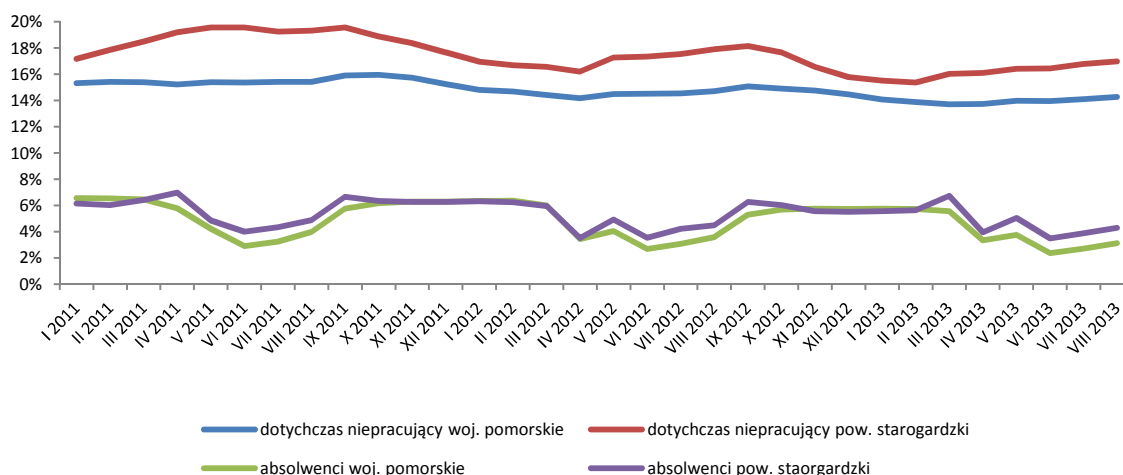


Źródło: BDL GUS

Struktura bezrobocia

Wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiecie starogardzkim, 17 proc. nigdy w życiu nie podjęło w pracy zarobkowej. Udział tego typu bezrobotnych jest w powiecie wyższy o prawie 3 p. proc. niż w województwie pomorskim. Absolwenci szkół wyższych w sierpniu 2013 r. stanowili 4,3 proc. osób bezrobotnych w powiecie starogardzkim. Jest to wartość minimalnie wyższa niż w województwie pomorskim. Na przestrzeni ostatnich 2,5 roku szczególnie w przypadku bezrobocia u absolwentów zauważalna jest korelacja pomiędzy powiatem a województwem.

Wykres 16. Udział bezrobotnych dotychczas niepracujących oraz bezrobotnych absolwentów w województwie pomorskim i powiecie starogardzkim w okresie I 2011 – VIII 2013



Źródło: BDL GUS

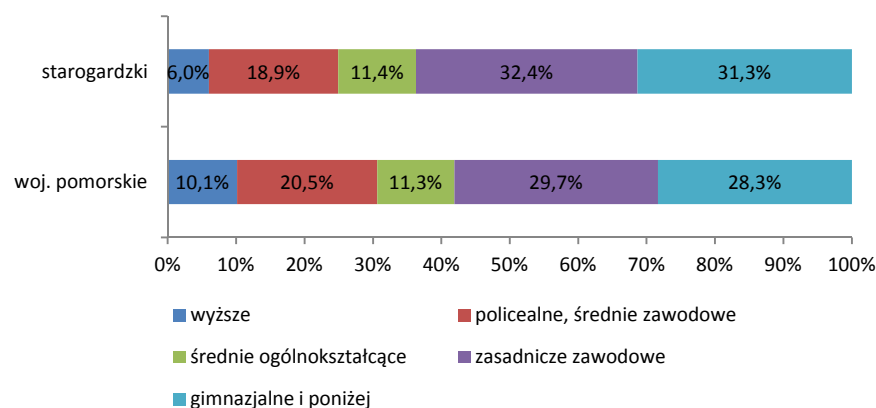
Osoby bezrobotne powyżej 55 roku życia stanowią 10 proc. ogółu mieszkańców powiatu starogardzkiego pozostających bez pracy. Jest to wartość o 2 p. proc. niższa niż w województwie pomorskim, co należy uznać za zjawisko korzystne, albowiem reprezentanci właśnie tej grupy wiekowej mają największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia na rynku pracy. Negatywnym trendem jest natomiast z pewnością wyższy niż przeciętnie na Pomorzu udział bezrobotnych do 24 roku życia, którzy stanowią 23 proc. ogółu bezrobotnych (o 2,5 p. proc. wyższa wartość niż w województwie). Świadczy to o problemach ze znalezieniem pracy wśród ludzi młodych, często absolwentów szkół.

Największa grupa bezrobotnych według stażu pracy to w powiecie starogardzkim osoby, które pracowały od 1 do 5 lat – jest tak w przypadku co czwartego bezrobotnego. 17 proc. to osoby o stażu krótszym niż rok, a po 15 proc. to osoby ze stażem od 5 do 10 lat oraz od 10 do 20 lat. Omawiana struktura w powiecie starogardzkim jest dość podobna do struktury wojewódzkiej.

Co trzecia osoba bezrobotna w powiecie starogardzkim nie może znaleźć zatrudnienia od co najmniej roku. Minimalnie lepiej pod tym względem wygląda sytuacja w województwie. 55,3 proc. bezrobotnych to w powiecie starogardzkim kobiety. Stanowi to o 0,5 p. proc. wyższy ich udział niż w województwie pomorskim.

Co trzeci bezrobotny w powiecie starogardzkim ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Nieznacznie mniejszy jest udział bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Najmniejszą grupą według tej struktury są bezrobotni z wyższym wykształceniem, których udział w wynosi 6 proc.. W skali województwa zauważyć można mniejszy udział bezrobotnych z niższym wykształceniem oraz większy udział osób lepiej wykształconych.

Wykres 17. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w województwie pomorskim i powiecie starogardzkim w 2012 r.



Źródło: BDL GUS

Jakość zasobów pracy w oczach pracodawców

Pracodawcy dość dobrze oceniają dostępność i jakość zasobów ludzkich w ODW - korzystne noty przyznało 36 proc. ankietowanych w badaniu. Odsetek ocen negatywnych jest znacznie mniejszy i wynosi 17 proc. Największa grupa – 41,5 proc. ocenia zasoby ludzkie przeciętne – ani dobre ani złe.

Dostępność i jakość zasobów ludzkich jest najwyższej oceniana w powiecie kwidzyńskim, gdzie ponad 51 proc. pracodawców uznaje, że są one dobre. Dość dobre oceny zasobów pracy dotyczą także powiatu malborskiego i starogardzkiego, gdzie ponad 40 proc. pracodawców przyznało im wysokie noty. Zdecydowanie najmniej korzystnych ocen pojawiło się natomiast w powiecie tczewskim (22 proc.).

Powyższe wyniki kolidują nieco z pytaniem o miejscowości będące najlepszym źródłem pracowników, gdzie najkorzystniej oceniony został Tczew. Na kolejnych pozycjach uplasowały się odpowiednio: Starogard Gdański, Malbork, Kwidzyn oraz Sztum.

Największą rolę w procesie kształcenia pracowników odgrywają zdaniem pracodawców szkoły zawodowe oraz technika. Na dalszym miejscu znalazły się politechniki, uniwersytety oraz licea.

Postawy pracujących i bezrobotnych wobec pracy

Oceny postaw bezrobotnych oraz pracujących zostały dokonane w oparciu o wyniki trzech badań ankietowych:

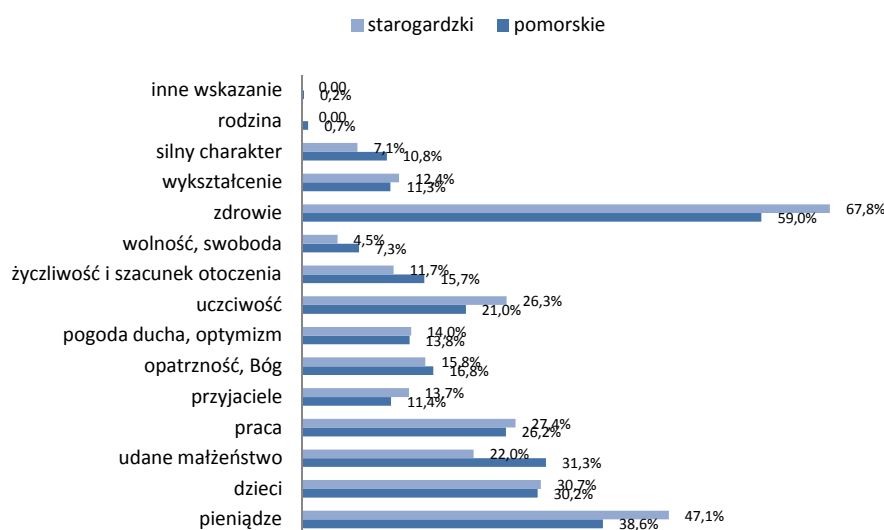
- Badania przedsiębiorców w ramach projektu „Obszar Dolnej Wisty – ponadlokalne partnerstwo na rzecz rozwoju gospodarczego powiatów: kwidzyńskiego, malborskiego, starogardzkiego, sztumskiego i tczewskiego”, zrealizowane w 2012 r.
- Badania jakości życia mieszkańców województwa pomorskiego w 2013 r.
- Badania ankietowego realizowanego wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Starogardzie Gdańskim (październik 2013 r.)

Wyniki dwóch pierwszych badań ankietowych pozwalają na ocenę postaw mieszkańców powiatu starogardzkiego (tak pracujących jak i bezrobotnych) wobec pracy. Trzecie w założeniu odnosi się do osób formalnie bezrobotnych.

Postawy pracujących

Praca jest jednym z ważniejszych czynników warunkujących udane i szczęśliwe życie. W tym zakresie mieszkańcy powiatu starogardzkiego nie odbiegają od mieszkańców województwa pomorskiego. Kategoriami ocenianymi najwyżej pozostają: zdrowie, pieniądze oraz dzieci.

Wykres 18. Które z wymienionych warunków, są Pana(i) zdaniem najważniejsze dla udanego, szczęśliwego życia? (maksymalnie 3 z listy)

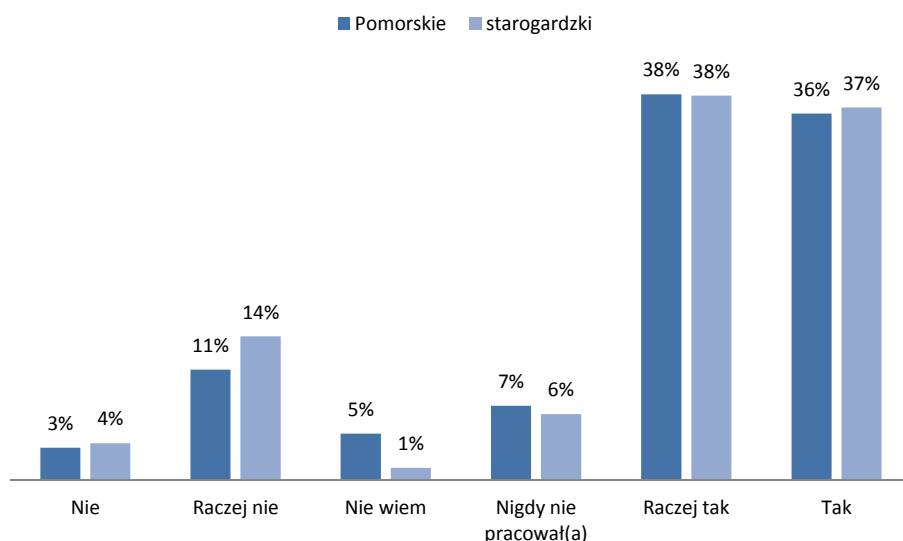


Źródło: Raport zawierający graficzną prezentację wyników badania mieszkańców województwa pomorskiego w ramach projektu pt. „Wzorcowy system regionalny monitoringu jakości usług publicznych i jakości życia” współfinansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

Większość respondentów posiada pozytywne doświadczenia związane z pracą zawodową. Na pytanie o satysfakcję z obecnej, bądź też kiedyś wykonywanej pracy, najczęstszą odpowiedzią jest tak, lub raczej tak.

Zwraca uwagę fakt, iż odpowiedzi udzielane przez mieszkańców powiatu starogardzkiego są silniej niż w przypadku województwa pomorskiego spolaryzowane. Respondenci z powiatu zdecydowanie częściej deklarują bowiem, że obecna, bądź też kiedyś wykonywana praca nie przynosi/przynosiła im satysfakcji. Znikomy jest natomiast udział odpowiedzi „Nie wiem”.

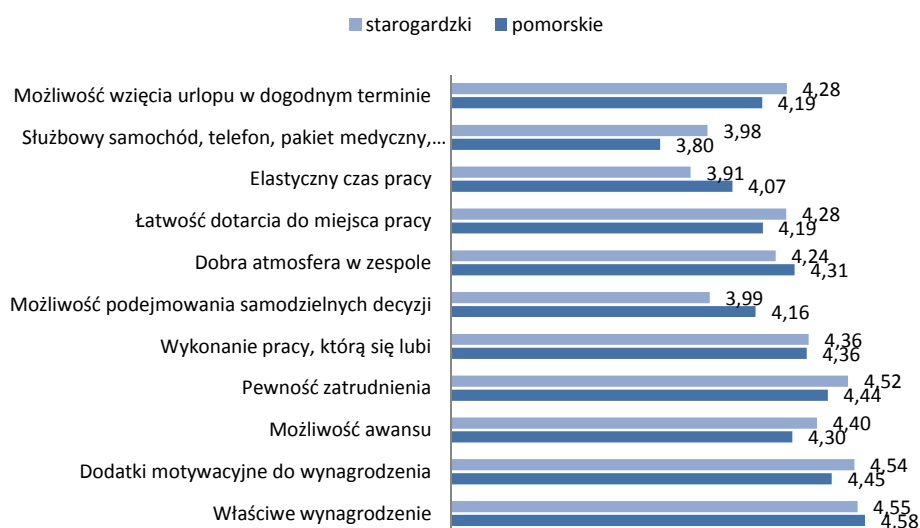
Wykres 19. Czy obecna lub była praca zawodowa przynosi(ła) Panu(i) satysfakcję?



Źródło: Raport zawierający graficzną prezentację wyników badania mieszkańców województwa pomorskiego w ramach projektu pt. „Wzorcowy system regionalny monitoringu jakości usług publicznych i jakości życia” współfinansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

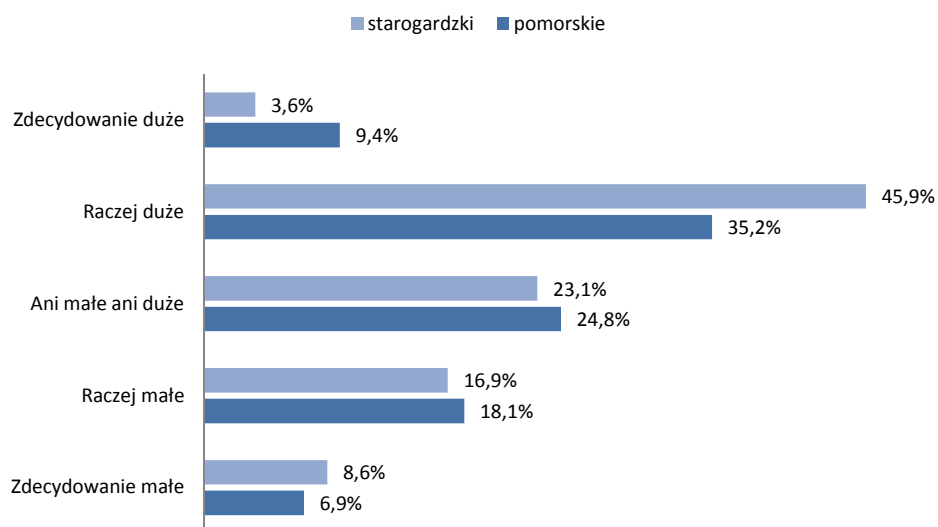
Zdaniem respondentów w osiągnięciu satysfakcji z pracy najważniejsze są: właściwe wynagrodzenie, dodatki motywacyjne do wynagrodzenia oraz pewność zatrudnienia. Te same cechy są najistotniejsze według mieszkańców województwa pomorskiego.

Wykres 20. Jak ważne w osiągnięciu satysfakcji z pracy są:



Źródło: Raport zawierający graficzną prezentację wyników badania mieszkańców województwa pomorskiego w ramach projektu pt. „Wzorcowy system regionalny monitoringu jakości usług publicznych i jakości życia” współfinansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

Wykres 21. Jak Pan(i) określił(a)by szanse na znalezienie nowej pracy, gdyby zaszła taka potrzeba, np. w przypadku utraty pracy²⁷?



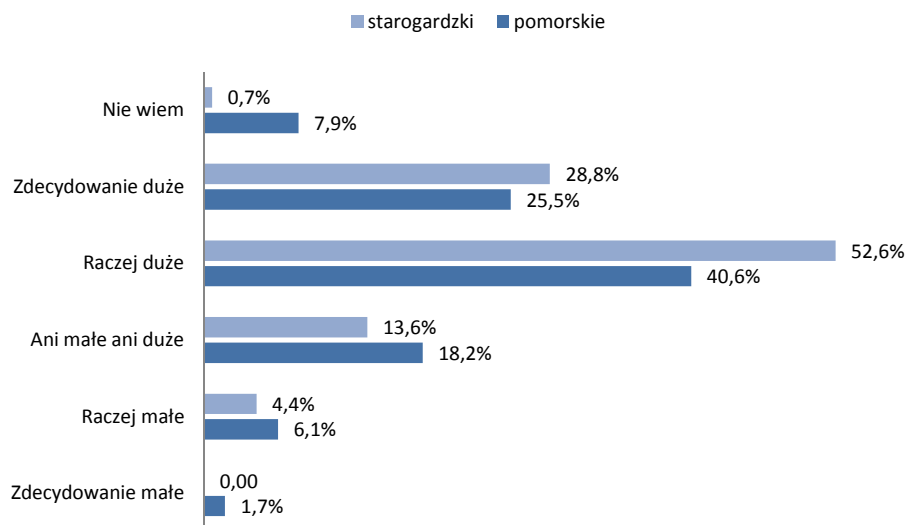
Źródło: Raport zawierający graficzną prezentację wyników badania mieszkańców województwa pomorskiego w ramach projektu pt. „Wzorcowy system regionalny monitoringu jakości usług publicznych i jakości życia” współfinansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

Zdecydowanie większe różnice pojawiają się w ocenie szans na znalezienie nowej pracy, gdyby zaszła taka potrzeba. Respondenci z powiatu starogardzkiego najczęściej wskazują, że są one raczej duże. Zdecydowanie rzadziej niż mieszkańcy województwa uważają, że są one zdecydowanie duże, częściej natomiast uważają, że są one zdecydowanie małe.

Interesujące jest zestawienie struktury odpowiedzi na omawiane pytanie ze strukturą odpowiedzi na pytanie „o szanse obecnego pracodawcy na znalezienie nowego pracownika na Pana(i) miejsce, gdyby zaszła taka potrzeba”. Okazuje się, że zdecydowana większość respondentów ocenia je jako zdecydowanie, bądź też raczej duże. Rysująca się dysproporcja potwierdza, iż możemy mówić, że rynek pracy w powiecie starogardzkim jest rynkiem pracy pracodawcy.

²⁷ Grafika nie uwzględnia odpowiedzi „nie wiem”

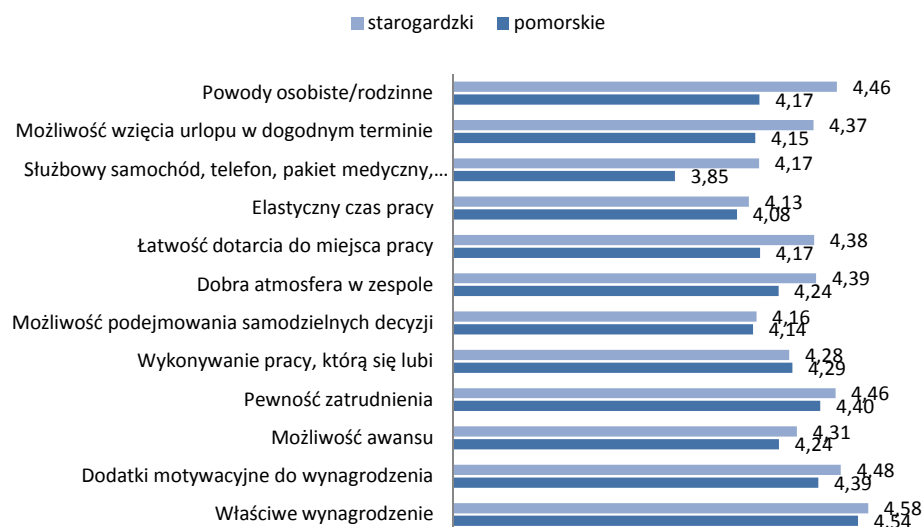
Wykres 22. Jak Pan(i) określił(a)by szanse obecnego pracodawcy na znalezienie nowego pracownika na Pana(i) miejsce, gdyby zaszła taka potrzeba? (pytanie zadawane tylko osobom pracującym)²⁸



Źródło: Raport zawierający graficzną prezentację wyników badania mieszkańców województwa pomorskiego w ramach projektu pt. „Wzorcowy system regionalny monitoringu jakości usług publicznych i jakości życia” współfinansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

Pytanie o powody podjęcia decyzji o zmianie pracodawcy cechuje się podobną strukturą odpowiedzi do struktury odpowiedzi na pytanie o satysfakcję z pracy. Respondenci z powiatu starogardzkiego najczęściej uzależnialiby taką decyzję od właściwego wynagrodzenia, dodatków motywacyjnych oraz pewności zatrudnienia.

Wykres 23. Jak ważne byłyby wymienione powody w podejmowaniu decyzji o zmianie pracodawcy (ale nie zawodu)? (średnia na skali 1-5, gdzie 1=nieważna, 5=bardzo ważna)

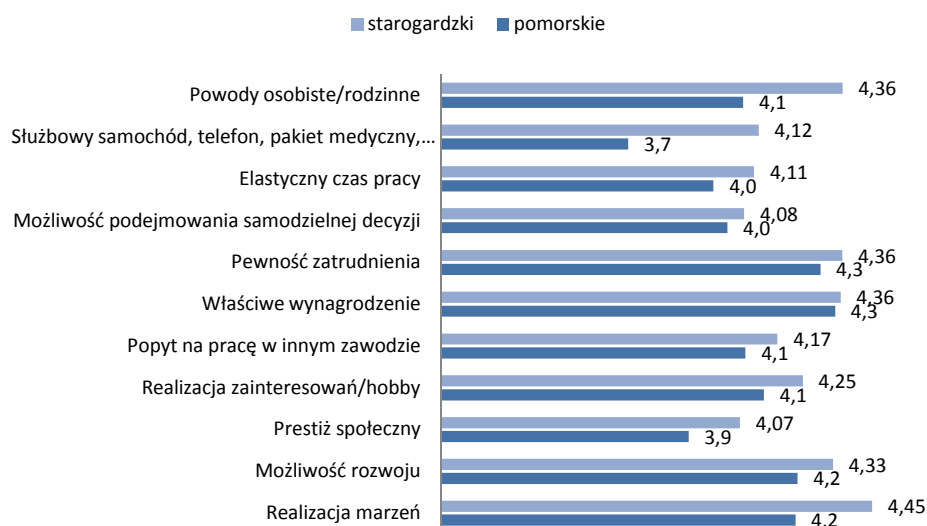


²⁸ Grafika nie uwzględnia odpowiedzi „nie wiem”

Źródło: Raport zawierający graficzną prezentację wyników badania mieszkańców województwa pomorskiego w ramach projektu pt. „Wzorcowy system regionalny monitoringu jakości usług publicznych i jakości życia” współfinansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

W przypadku zmiany zawodu czynniki o niej decydujące są inne. Na pierwszym miejscu respondenci wskazali realizację marzeń, następnie powody osobiste/rodzinne, na trzeciej pozycji zaś pewność zatrudnienia. Struktura odpowiedzi jest nieco odmienna od odpowiedzi udzielonych przez mieszkańców województwa pomorskiego, wskazujących przede wszystkim na właściwe wynagrodzenie. Fakt ten jest zaskakujący. Zaskoczenie to w pewnym stopniu łagodzi nieduża rozpiętość odpowiedzi. Różnice *de facto* opisywane są przez liczby znajdujące się na 2. pozycji po przecinku.

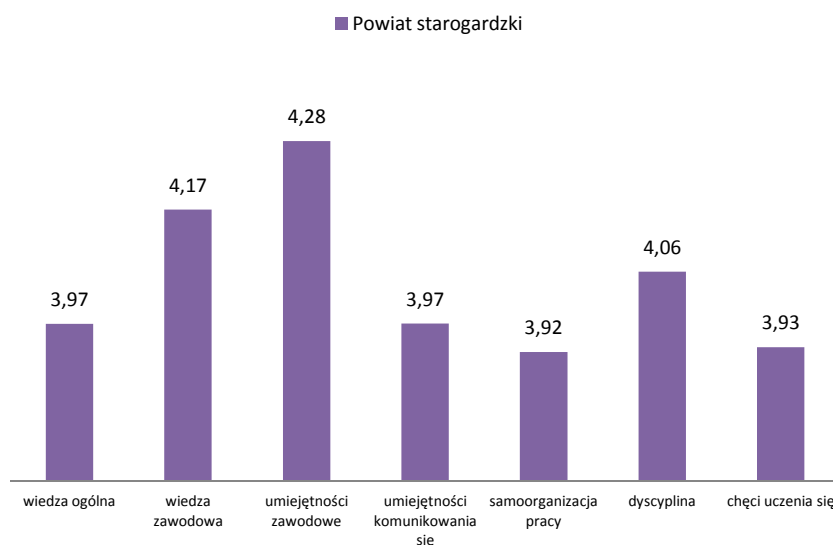
Wykres 24. Jak ważne byłyby wymienione powody w podejmowaniu decyzji o zmianie zawodu?



Źródło: Raport zawierający graficzną prezentację wyników badania mieszkańców województwa pomorskiego w ramach projektu pt. „Wzorcowy system regionalny monitoringu jakości usług publicznych i jakości życia” współfinansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

Wyniki badań pracodawców wskazują, iż przedsiębiorcy prowadzący działalność na terenie powiatu starogardzkiego doceniają zdolności, kwalifikacje oraz postawy zatrudnionych pracowników. Szczególnie wysoko oceniają ich umiejętności oraz wiedzę zawodową. Warto w tym miejscu podkreślić, iż nieco gorsze noty dotyczą dyscypliny, umiejętności komunikowania się, wiedzy ogólnej oraz chęci uczenia się. Najgorzej ocenianą cechą pozostaje samoorganizacja pracy, choć warto zaznaczyć, że nawet w tym wypadku można mówić o nocy ponadprzeciętnej (3,8 w skali 1 – ocena bardzo zła; 5 – ocena bardzo dobra).

Wykres 25. Ocena pracowników powiatu starogardzkiego pod względem wybranych cech



Źródło: Raport z badania przedsiębiorców w ramach projektu „Obszar Dolnej Wisły – ponadlokalne partnerstwo na rzecz rozwoju gospodarczego powiatów: kwidzińskiego, malborskiego, starogardzkiego, sztumskiego i tczewskiego” finansowanego przez UE ze środków EFS w ramach POKL

Ciekawych informacji dostarcza analiza odpowiedzi udzielonych przez przedsiębiorców powiatu starogardzkiego na pytanie: „które szkoły odgrywają największą rolę w procesie kształcenia pracowników?”. Ponad 64. proc. respondentów wskazuje w tym przypadku na szkoły zawodowe. Zdaniem 15 proc. są to technika, tylko 7 proc. deklaruje, iż są to licea. Widać wyraźnie, iż od strony popytowej starogardzki rynek pracy jest zorientowany na kwalifikacje pozyskiwane w kształceniu zawodowym. Opinia ta znajduje zresztą potwierdzenie w analizie badania ankietowego, realizowanego wśród formalnie bezrobotnych. Pozycja osób na rynku pracy, posiadających wykształcenie zawodowe jest lepsza: bezrobotnymi są częściej tylko formalnie, ponadto wyżej cenią swoje kwalifikacje, są bardziej przekonani o swojej wartości na rynku pracy, niż ma to miejsce wśród osób z wykształceniem ogólnokształcącym.

Podsumowując, wydaje się, że postawy wobec pracy mieszkańców powiatu starogardzkiego nie odbiegają znacząco od postaw reprezentowanych przez przeciętnego mieszkańca Pomorza. Różnice, które się rysują, wynikają ze słabości lokalnego rynku pracy, na którym pozycja pracownika jest gorsza niż przeciętnie w województwie (tu jednak ton nadają odpowiedzi udzielone przez mieszkańców Trójmiasta, a szerzej – przez mieszkańców rynku pracy wykraczającej poza Gdańsk, Sopot oraz Gdynię aglomeracji). Zaskakują odmienne nieco, ale w gruncie rzeczy chyba zrozumiałe motywacje dla zmiany zawodu.

Postawy bezrobotnych wobec pracy

Analizując postawy bezrobotnych wobec pracy należy wziąć pod uwagę, iż wśród populacji osób zarejestrowanych formalnie jako osoby bezrobotne w rzeczywistości spotykamy się z kilkoma rodzajami postaw. Po pierwsze, mamy do czynienia z osobami formalnie bezrobotnymi, jednak w rzeczywistości wykonującymi pracę. Po drugie, są to osoby, które choć formalnie zarejestrowane jako bezrobotne są w rzeczywistości osobami biernymi zawodowo, niezainteresowanymi podjęciem zatrudnienia. W grupie trzeciej mieszczą się,

natomiast osoby zarejestrowane jako bezrobotne, które rzeczywiście poszukują pracy. Nie oznacza to jednak, że działania urzędu pracy powinny być skierowane tylko ku osobom zaliczonym do ostatniej grupy. W rzeczywistości poza faktycznymi bezrobotnymi w sferze zainteresowania PUP powinny się również znaleźć ci, którzy są zainteresowani legalizacją zatrudnienia, jak również osoby zaliczane do grupy biernych zawodowo.



W tym miejscu pojawia się pytanie o liczebność poszczególnych grup. Pytania zadane respondentom podczas badania ankietowego nie do końca pozwoliły na zgodne ze stanem rzeczywistym, oszacowanie liczności wymienionych powyżej grup. Problemem jest w tym przypadku przede wszystkim objętość kwestionariusza badawczego. Poza omawianym szacunkiem, do głównych celów badania zaliczono również poznanie barier dla zatrudnialności osób zarejestrowanych jako bezrobotne²⁹. Kierowano się przy tym chęcią poznania barier dla zatrudnialności, mających charakter lokalny oraz leżących częściowo chociażby w kompetencjach władz lokalnych. Z rozmysłem pominięto pytania o zagadnienia znajdujące się przede wszystkim w kompetencjach władz centralnych, które mogą być fundamentalne dla poprawy stanu lokalnego rynku pracy (np. kwestia pozapłacowych kosztów pracy itd.).

Tabela 12. Respondenci wg płci

	Liczba	Procent
Mężczyzna	176	43,7
Kobieta	227	56,3

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Jak już wspomniano, badanie zrealizowano wśród 403 osób, które w październiku 2013 r. odwiedziły Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim. Wynikająca z doboru losowego struktura próby uwzględniająca płeć odpowiada strukturze płci bezrobotnych

²⁹ W tym miejscu warto zwrócić uwagę na znaczącą objętość wzorcowego kwestionariusza badawczego, którym posługuje się Główny Urząd Statystyczny w badaniach aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)

zarejestrowanych. Odsetek kobiet wśród respondentów sięgnął 56,3 proc. i był zbliżony do udziału kobiet wśród populacji zarejestrowanych bezrobotnych, sięgającego 56,4 proc.

Oprócz pytań w ankiecie, wielce pomocnym w określeniu rzeczywistego statusu na rynku pracy osób zarejestrowanych jako bezrobotne okazał się sam sposób realizacji badania (wywiad bezpośredni). Wielokrotnie zdarzało się, że osoby wskazujące w ankiecie³⁰, iż poszukują pracy, ustnie deklarowały, że w rzeczywistości pracują nielegalnie. Dlatego też, po realizacji ankiety, ankieterzy poza formalnym kwestionariuszem umieszczali informację na temat rzeczywistego statusu bezrobotnego. Informacja taka pozwoliła na stosunkowo pewne zaklasyfikowanie 195 osób, czyli około 50 proc. respondentów do jednej z wymienionych powyżej grup. Analiza badania ankietowego, w tym w szczególności analizy korespondencji oraz analizy tablic wielozmiennych wydają się potwierdzać zasadność szacunków odnośnie statusu na rynku pracy.

W tym miejscu warto zauważyć, iż status na rynku pracy jest silnie zróżnicowany wg płci. Dotyczy to w szczególności znacznie częściej spotykanego wśród kobiet zjawiska bierności zawodowej. Ocenia się, że w badanej próbie 31,6 proc. bezrobotnych kobiet stanowią bierne zawodowo, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten sięga niespełna 17 proc. Sytuacja wygląda dokładnie odwrotnie, biorąc pod uwagę kategorię pracujących „na czarno”.

Tabela 13. Rzeczywisty status bezrobotnych w grupie osób zidentyfikowanych przez ankieterów (195 obserwacji)

	Liczebności			Procent		
	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem
Bierny bezrobotny	17	30	47	17,0%	31,6%	24,1%
Pracuje na czarno	31	16	47	31,0%	16,8%	24,1%
Aktywny bezrobotny	31	29	60	31,0%	30,5%	30,8%
Prawdopodobna "praca na czarno"	21	20	41	21,0%	21,1%	21,0%
Ogółem	100	95	195	51,3%	48,7%	100,0%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Postępując się informacjami z tabeli 12 można dokonać szacunków odnośnie statusu na rynku pracy osób, których ankieterom nie udało się zidentyfikować. Należy założyć, iż struktura poszczególnych grup (rzeczywistych statusów na rynku pracy, w tabeli 13 zaznaczono to kolorem szarym) wg płci jest taka sama wśród tych, których ankieterom nie udało się zaklasyfikować. Na tej podstawie można określić liczebności w poszczególnych grupach (w tabeli 14 (co zaznaczono kolorem zielonym)).

³⁰ zaznaczające/proszące o zaznaczenie takiej odpowiedzi

Tabela 14. Oszacowany status bezrobotnych w grupie niezidentyfikowanej przez ankierów (208 obserwacji)

	Liczebności			Procent		
	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem
Bierny bezrobotny	13	42	55	17,0%	31,6%	39%
Pracuje na czarno	24	22	46	31,0%	16,8%	33%
Aktywny bezrobotny	24	40	64	31,0%	30,5%	46%
Prawdopodobna praca "na czarno"	16	28	44	21,0%	21,1%	31%
Ogółem	76	64	140	54,2%	45,8%	100%

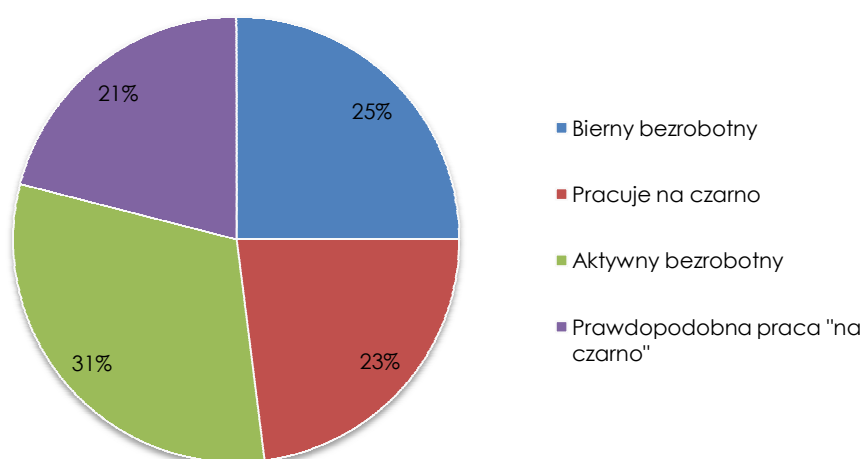
Dodając do siebie liczebności w tabelach 13 oraz 14 możliwe jest ostateczne oszacowanie struktury bezrobotnych zaprezentowane w tabeli 15 oraz na poniższym wykresie.

Tabela 15. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Starogardzie Gdańskim

	Liczba			Procent		
	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem
Bierny bezrobotny	30	72	102	17%	32%	25%
Pracuje na czarno	55	38	93	31%	17%	23%
Aktywny bezrobotny	55	69	124	310%	30%	31%
Prawdopodobna praca "na czarno"	37	48	85	210%	21%	21%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Wykres 26. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Starogardzie Gdańskim



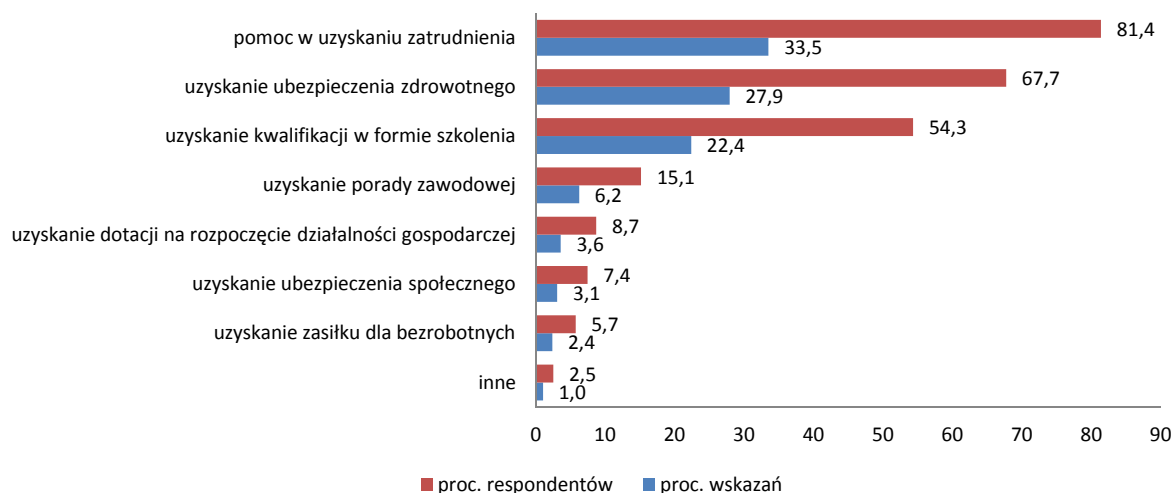
Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Szacuje się, że osoby aktywnie poszukujące pracy stanowią około 31 proc. zarejestrowanych bezrobotnych. Bierni zawodowo to około 25 proc. znajdujących się w rejestrze PUP w Starogardzie Gdańskim. Pozostałe 44 proc. należy rozdzielić pomiędzy osoby, które pracują „na czarno” (23 proc.), bądź też jest wielce prawdopodobne, że pracują „na czarno” (21 proc.). Innymi słowy należy podejrzewać, iż skala nielegalnego zatrudnienia jest w powiecie starogardzkim znacząca i zwiera się w przedziale od 23 do 44 proc. zarejestrowanych w PUP. W ujęciu liczbowym można zatem mówić o skali od 1800 do 3400 miejsc pracy w szarej strefie, czyli od 6 do 12 proc. wszystkich miejsc pracy w sektorze przedsiębiorstw w powiecie starogardzkim.

W tym miejscu warto nadmienić, że wiedza o skali zjawiska rzeczywistego bezrobocia znajduje się w posiadaniu pracujących na co dzień z zarejestrowanymi bezrobotnymi pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim. Wydaje się, że żadne badanie statystyczne nie pozwoli na bardziej precyzyjne oszacowanie skali bezrobocia.

Statystyka ta nie do końca pasuje do struktury odpowiedzi na pytanie o powód rejestracji w urzędzie pracy. Najczęstszym powodem rejestracji w PUP jest bowiem pomoc w uzyskaniu zatrudnienia. Odpowiedź ta stanowi ponad 33 proc. wszystkich wskazań. Wybrało ją (mając możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi) jednocześnie ponad 81 proc. respondentów. Jednak niemal równie często ankietowani wskazywali na uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego (27,9 proc. wskazań i 67,7 proc. respondentów) oraz uzyskanie kwalifikacji w formie szkolenia 22,4 proc. wskazań i 54,3 proc. respondentów).

Wykres 27. Z jakiego powodu zarejestrował się Pan(i) w Urzędzie Pracy (maksymalnie 3 odpowiedzi)



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Podobnie inny obraz zjawiska bezrobocia obrazuje struktura odpowiedzi na pytanie o działania podejmowane w przeciągu ostatnich 2-4 tygodni celem znalezienia zatrudnienia. Populacja respondentów cechuje się bardzo wysoką aktywnością. Trudno jednak powiedzieć, na ile na strukturze odpowiedzi na pytanie o działania podejmowane celem znalezienia pracy zaważyło miejsce realizacji ankiety (budynek urzędu). Ponadto warto

zauważyć, że większość działań wskazywanych przez respondentów nie wymagało znaczącego zaangażowania.

Bariery zatrudnialności

Konstruując ankietę sformułowano 7 obszarów zagadnień identyfikujących bariery zatrudnialności. Należy mieć świadomość, że obszary te nie są zawsze rozłączne. Przykładowo ankietowani odpowiadając na pytanie o gotowość zmiany zawodu uzależniają ją od przyszłych zarobków. Trudno zatem jednoznacznie powiedzieć, czy mamy tu do czynienia z ograniczeniem mobilności zawodowej, czy też ograniczenie mobilności zawodowej jest efektem ograniczeń finansowych. Dlatego też zaproponowany zestaw przeszkód/barier dla zatrudnialności, których występowanie staraliśmy się zweryfikować jest raczej wynikiem typologii, a nie klasyfikacji.

Bariera kwalifikacyjna/wykształcenia

W strukturze wykształcenia respondentów dominowało wykształcenie zasadnicze (35,5 proc.), 22,6 proc. legitymowało się wykształceniem średnim ogólnokształcącym 17,6 proc. średnim zawodowym, 17 proc. bezrobotnych to osoby z wykształceniem podstawowym, bądź też gimnazjalnym.

Tabela 16. Jakiego Pan/Pani posiada wykształcenie (tylko udokumentowane dyplomem ukończenia)?

Wykształcenie	Udział procentowy
Podstawowe	14,1
Gimnazjalne	3,2
Zasadnicze (szkoła zawodowa)	35,5
Średnie zawodowe	17,6
Średnie ogólnokształcące	22,6
Wyższe	7,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Tabela 17. Wykształcenie a status na rynku pracy (1)³¹

	Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształc.	Wyższe
Bierny bezrobotny	42%	22%	23%	17%	25%	0%
Pracuje na czarno	17%	33%	25%	24%	19%	43%
Aktywny bezrobotny	19%	11%	25%	45%	39%	50%
Prawdopodobnie na pracę "na czarno"	22%	33%	27%	14%	17%	7%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%

³¹ Ze względu na dokonywanie zaokrągleń suma poszczególnych kategorii może odbiegać od 100 proc.

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Analiza struktury wykształcenia zestawiona z szacunkami, co do statusu respondentów na rynku pracy potwierdza trafność przyjętej klasyfikacji.

Tabela 18. Wykształcenie a status na rynku pracy (2)³²

	Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształc.	Wyższe	Razem
Bierny bezrobotny	32%	4%	34%	11%	19%	0%	100%
Pracuje „na czarno”	13%	6%	38%	15%	15%	13%	100%
Aktywny bezrobotny	12%	2%	30%	22%	23%	12%	100%
Prawdopodob na pracę „na czarno”	20%	7%	46%	10%	15%	2%	100%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Analiza struktury danych zawartych w powyższych tabelach wskazuje, na współwystępowanie wykształcenia zawodowego oraz pracy „na czarno”, bądź też prawdopodobnej pracy „na czarno”. Można również mówić o współwystępowaniu braku kwalifikacji (wykształcenie podstawowe) i bierności zawodowej. Jeśli chodzi natomiast o osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz średnim zawodowym to są to osoby, o których można powiedzieć, że częściej są rzeczywistymi osobami bezrobotnymi, aktywnie poszukującymi pracy.

Odpowiedzi ankietowanych potwierdzają wpływ wykształcenia na postawy na rynku pracy. Dotyczy to w szczególności osób biernych zawodowo legitymujących się wykształceniem podstawowym.

Formalne wykształcenie nie zawsze idzie w parze z umiejętnościami cenionymi na rynku pracy. Dlatego też osoby biorące udział w badaniu ankietowym poproszono o ocenę własnych kwalifikacji, biorąc za punkt odniesienia sytuację na lokalnym rynku pracy. W strukturze odpowiedzi udzielanych w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało kwalifikacje bardzo słabe, zaś 5 przypisano bardzo dobrym, dominowała ocena przeciętna (3). Wskazało na nią około 42 proc. ankietowanych. Co trzeci respondent uznał swoje kwalifikacje za ponadprzeciętne.

³² Tamże.

Tabela 19. Ocena kwalifikacji na lokalnym rynku pracy w skali 1-5

Ocena	Procent	Procent skumulowany
1	3,5	3,5
2	12,2	15,6
3	41,9	57,6
4	32,0	89,6
5	7,7	97,3
Braki*	2,7	100,0

*braki oznaczają tych ankietowanych , którzy odmówili udzielenia odpowiedzi na pytanie

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Teza o korelacji wykształcenia formalnego oraz kwalifikacji cenionych na lokalnym rynku pracy nie do końca znajduje potwierdzenie. Zdecydowanie lepiej oceniają swoje kwalifikacje zawodowe (z punktu widzenia potrzeb lokalnego rynku pracy) osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym i średnim zawodowym oraz wyższym. Mniej przekonane do własnych kwalifikacji pozostają osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a następnie gimnazjalnym i podstawowym.

Tabela 20. Subiektywna ocena kwalifikacji a wykształcenie formalne a na lokalnym rynku (w skali od 1 do 5)³³

	Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Wyższe
1	4%	15%	4%	0%	6%	0%
2	27%	23%	9%	10%	12%	4%
3	43%	46%	39%	49%	43%	46%
4	21%	15%	39%	30%	32%	43%
5	5%	0%	10%	10%	7%	7%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

³³ Tamże.

Tabela 21. Wykształcenie formalne a subiektywna ocena kwalifikacji na lokalnym rynku (w skali od 1 do 5)³⁴

	Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Wyższe	Razem
1	14%	14%	36%	0%	36%	0%	100%
2	31%	6%	24%	14%	22%	2%	100%
3	14%	4%	31%	20%	23%	8%	100%
4	9%	2%	41%	16%	22%	9%	100%
5	10%	0%	42%	23%	19%	6%	100%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Z drugiej jednak strony widać wyraźnie, że wśród osób oceniających nisko swoje kwalifikacje, poza osobami legitymującymi się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, stosunkowo licznie występują również osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Ocena kwalifikacji na lokalnym rynku pracy jest najwyższa wśród aktywnych bezrobotnych oraz tych, co do których istnieje podejrzenie, iż pracują nielegalnie. Zdecydowanie gorzej oceniają swoją przydatność osoby zaliczone do grupy biernych zawodowo.

Najgorzej oceniają swoje kwalifikacje osoby bezrobotne długotrwale. Zwraca uwagę fakt, iż stosunkowo wysoko oceniają je, ci którzy nie posiadają pracy od roku do 2 lat.

Połowa z ankietowanych posiada prawo jazdy. W przypadku nikomego odsetka jest to jednak prawo jazdy kategorii innej niż kategoria B. Nieco ponad 1/3 respondentów posługuje się komunikatywnie językiem obcym. Ponad 2/3 wskazuje na umiejętność obsługi komputera.

Podsumowując blok pytań traktujących o wykształceniu i kwalifikacjach wydaje się, że na lokalnym rynku pracy bardziej cenione są konkretne kwalifikacje zawodowe. Dlatego też, narzędzia umożliwiające przekwalifikowanie, nabycie nowych umiejętności na rynku pracy powinny być skierowane przede wszystkim do osób, nie posiadających wykształcenia zawodowego, legitymujących się wykształceniem ogólnym. W przypadku osób legitymujących się wykształceniem podstawowym oraz gimnazjalnym powinno stosować się inne narzędzia, o charakterze aktywizującym, pomagające wychodzić z bierności (grupy wsparcia, kluby pracy itd.).

Bariera aktywności

Około 10 proc. respondentów uczestniczyło w szkoleniu organizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w ciągu 12 miesięcy. Respondenci oceniają je dobrze – prawie 53 proc. z uczestników przyznało im maksymalną notę (w skali od 1 do 5), kolejne 21 proc. oceniło je dobrze. Średnia ocena przekroczyła 4.

³⁴ Tamże.

Tabela 22. Działania podejmowane przez respondentów w ciągu ostatnich 2-4 tygodni celem znalezienia pracy

	Liczba	Procent wskazań	Procent przypadków
Wizyty w Urzędzie Pracy	333	24,9	84,7
Pośrednictwo krewnych, znajomych	197	14,7	50,1
Zgłoszenie w odpowiedzi na ofertę w prasie/Internecie	265	19,8	67,4
Osobista wizyta u pracodawcy	280	20,9	71,2
Żadnych	19	1,4	4,8
Poszukiwanie poprzez prywatne biuro pośrednictwa pracy	55	4,1	14,0
Umieszczenie swojej oferty w Internecie lub innym miejscu	43	3,2	10,9
Dokształcenie	37	2,8	9,4
Osobista wizyta w poprzednim miejscu pracy	74	5,5	18,8
Podjęcie działań w celu założenia firmy	14	1,0	3,6
Dokształcenie	23	1,7	5,9
Ogółem	1340	100,0	

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Analiza odpowiedzi ankietowanych na pytanie o działania podejmowane w ciągu ostatnich 2-4 tygodni celem znalezienia pracy wskazuje mimo wszystko na stosunkowo wysoką aktywność osób zarejestrowanych w urzędzie pracy. Mając na uwadze miejsce realizacji ankiety w analizie należy pominąć odpowiedź najczęściej wybieraną czyli „Wizyta w urzędzie pracy”. Widać wyraźnie dominację działań nie wymagających znaczącego zaangażowania. Respondenci najczęściej wskazują bowiem, iż w procesie poszukiwania pracy odpowiedzieli na ofertę zamieszczoną w Internecie (67,4 proc. respondentów), bądź też odbyli osobistą wizytę u pracodawcy (59,5 proc.). Ponad połowa respondentów poszukując pracy wykorzystuje pośrednictwo krewnych oraz znajomych.

Analiza struktury odpowiedzi na pytanie o kroki podejmowane celem znalezienia zatrudnienia wg statusu na rynku pracy nie wskazuje znaczących różnicowań. Zwraca jedynie uwagę fakt, iż osoby biernie zawodowo zdecydowanie częściej niż pozostali nie podejmują żadnych kroków, bądź też częściej stawiają się w urzędzie pracy. Cechą charakterystyczną tej grupy jest również rzadsze dokształcanie się, jak również brak wiary w skuteczność zamieszczenia swojej oferty w Internecie.

Tabela 23. Działania podejmowane przez respondentów w ciągu ostatnich 2-4 tygodni celem znalezienia pracy a status na rynku pracy (podstawa wskazania respondentów)³⁵

	Bierny bezrobotny	Praca na czarno	Aktywny bezrobotny	Prawdopodobna "praca na czarno"
Dokształcenie	3,5	6,7	4,2	4,1
Osobista wizyta u pracodawcy	19,5	19,0	19,2	20,7
Osobista wizyta w poprzednim miejscu pracy	1,8	7,3	8,1	8,3
Podjęcie działań w celu założenia firmy	0,9	1,7	1,9	0,0
Poszukiwanie poprzez prywatne biuro pośrednictwa pracy	3,5	4,5	7,7	0,8
Pośrednictwo krewnych, znajomych	15,0	12,3	15,0	14,0
Umieszczenie swojej oferty w Internecie lub innym miejscu	0,0	4,5	5,0	3,3
Wizyty w Urzędzie Pracy	27,4	24,6	21,2	24,0
Zgłoszenie w odpowiedzi na ofertę w prasie/Internecie	18,6	19,6	17,7	20,7
Żadnych	9,7	0,0	0,0	4,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Tabela 24. Działania podejmowane przez bezrobotnych a status na rynku pracy

		Bierny bezrobotny	Pracuje "na czarno"	Aktywny bezrobotny	Prawdopodobna praca "na czarno"
W1	Liczba osób	47	47	60	41
W2	Liczba działań deklarowanych	113	179	260	121
W3	Relacja W2 do W1	2,4	3,8	4,3	3,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Do ciekawych wniosków prowadzi również zestawienie liczby podjętych działań z liczbą osób zakwalifikowanych przez ankietatorów do jednej z grup. Okazuje się, że największą inicjatywą cechują się osoby określone mianem aktywnych bezrobotnych. Wartość opisywanego wskaźnika jest dla tej grupy niemal dwukrotnie wyższa niż w przypadku osób określonych mianem biernych zawodowo.

Istotną barierą obniżającą chęć poszukiwania pracy jest posiadanie dzieci. Wydaje się, że osoby zarejestrowane jako bezrobotni posiadający małe dzieci w wielu wypadkach nie są zainteresowane podjęciem pracy.

W nieco ponad 18 proc. wszystkich gospodarstw domowych reprezentowanych przez osoby bezrobotne uczestniczące w ankiecie znajdują się dzieci w wieku 0-3 lat. W 65 proc.

³⁵ Tamże.

przypadków znajdują się one pod opieką respondentą. W tylko nieco ponad 8 proc. przypadków opiekę nad dziećmi zapewnia żłobek, bądź też przedszkole. Co więcej 58,3 proc. respondentów, którzy opiekują się dziećmi w wieku 0-3 lat uznaje, że dziecko w takim wieku powinno przebywać pod opieką rodziców.

Pojawia się, zatem, bariera charakterze kulturowo-mentalnym. Oczywiście trudno polemizować z tego typu wyborami. Konieczne jest jednak uświadomienie odłożonych w czasie kosztów tego typu decyzji, wiążących się z utratą kontaktu z rynkiem pracy. Skala zjawiska okazuje się być całkiem znacząca. Wydaje się, że ta grupa respondentów wymaga specyficznej interwencji o charakterze doradczym.

Znacząco mniejszą barierą wydaje się natomiast koszt przedszkola/żłobka. Wskazała na nią co czwarta osoba, która opiekuje się dzieckiem w wieku 0-3. Zaledwie dla 10 proc. respondentów obarczonych opieką na małymi dziećmi problemem jest brak żłobków i przedszkoli.

Tabela 25. Kto się opiekuje dziećmi w wieku do lat 3 (odsetek wśród tych, którzy zadeklarowali obecność dzieci w wieku 0-3)

	Procent
Respondent	65,8
Żłobek/przedszkole	8,2
Członek rodziny spoza gospodarstwa domowego	1,7
Inny członek gospodarstwa domowego	19,2
Wynajęta opiekunka	1,4
Brak danych*	4,1

*braki oznaczają tych ankietowanych, którzy zadeklarowali, iż w ich gospodarstwie domowym jest obecne dziecko w wieku 0-3, a następnie odmówili udzielenia odpowiedzi na pytanie o to kto się nim opiekuje.

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Z drugiej jednak strony pytanie o koszt przedszkola/żłobka jest pytaniem stosunkowo wrażliwym. Rodzicom trudno przyznać się, że nie stać ich na zapewnienie opieki żłobkowej/przedszkolnej własnym dzieciom. Dlatego też konfrontując powyższe pytanie z odpowiedziami dotyczącymi sumy dochodów gospodarstw domowych respondentów rysuje się odmienna teza. Koszt żłobka czy przedszkola jest z pewnością problemem dla osób zarejestrowanych jako bezrobotne posiadających dzieci. Rysuje się bowiem zależność, zgodnie z którą osoby posiadające małe dzieci o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych najczęściej się nimi opiekują. Są to głównie osoby oceniające swoje kwalifikacje przeciętnie oraz poniżej przeciętnej.

Tabela 26. Opieka nad dzieckiem a dochód gospodarstw domowych (zł)

	0-1000	1001-2000	2001-3000
Respondent	80,0 proc.	70,6 proc.	62,5 proc.
Żłobek/przedszkole	0,0 proc.	8,8 proc.	12,5 proc.
Członek rodziny spoza gospodarstwa domowego	0,0 proc.	0,0 proc.	6,3 proc.
Inny członek gospodarstwa domowego	20,0 proc.	17,6 proc.	18,8 proc.
Wynajęta opiekunka	0,0 proc.	2,9 proc.	0,0 proc.

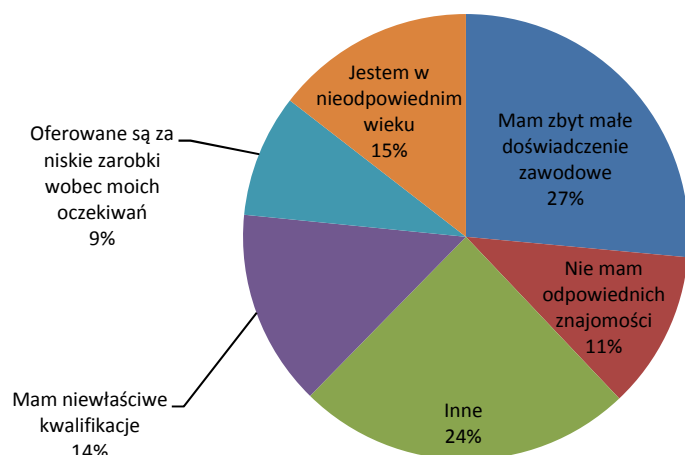
Mamy do czynienia z pewnego rodzaju błędnym kołem. Płaca, na którą te osoby mogą liczyć, ze względu na ich niskie kwalifikacje, po uwzględnieniu kosztów opieki żłobkowej/przedszkolnej jest zupełnie nieatrakcyjna. Efektywnym narzędziem skierowanym do tego typu osób wydaje się być połączenie kursów podwyższających kwalifikacje zawodowe z zapewnieniem opieki nad dzieckiem (sfinansowaniem jej).

W ponad 16 proc. gospodarstw domowych respondentów obecne są dzieci w wieku 4-6 lat. Tu w ponad 73 proc. przypadków opiekę zapewnia przedszkole lub szkoła. Tylko w 18 proc. znajdują się one pod opieką respondentów.

Barieri subiektywnego postrzegania własnej pozycji na rynku pracy

Respondenci zapytani o bariery w podjęciu zatrudnienia najczęściej wskazują (27 proc. ankietowanych) na zbyt małe doświadczenia zawodowe. Zdaniem 24 proc. ograniczenia mają inny niż wymienionych w kafeterii charakter. Wskazuje się tu najczęściej na konieczność pogodzenia obowiązków domowych (w tym opieki nad dzieckiem) z pracą, problemy z dojazdem oraz stan zdrowia. Ponadto respondenci informują o z nieodpowiednim wieku.

Wykres 28. Co jest największą przeszkodą w znalezieniu przez Pana/Panią pracy?



Warto zaznaczyć, że niskie doświadczenie zawodowe jest najczęściej wskazywane przez respondentów zaliczonych do grupy aktywnych bezrobotnych. Widoczne jest również współwystępowanie braku odpowiednich znajomości w przypadku osób pracujących „na czarno” oraz braku właściwych kwalifikacji (osoby, które prawdopodobnie pracują „na czarno”). Bierni bezrobotni częściej wskazują na inne przeszkody (tu mieści się np. opieka nad dziećmi oraz obowiązki domowe), co jest zgodne z obserwacjami poczynionymi powyżej.

Tabela 27. Status na rynku pracy a przeszkody w podjęciu zatrudnienia³⁶

	Bierny bezrobotny	Pracuje na czarno	Aktywny bezrobotny	Prawdopodobna praca "na czarno"
Mam zbyt małe doświadczenie zawodowe	20%	19%	27%	21%
Nie mam odpowiednich znajomości	22%	21%	12%	8%
Inne	22%	26%	27%	16%
Mam niewłaściwe kwalifikacje	13%	9%	12%	18%
Oferowane są za niskie zarobki wobec moich oczekiwań	2%	21%	7%	24%
Jestem w nieodpowiednim wieku	22%	4%	17%	13%
Razem	100%	100%	100%	100%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Tabela 28. Przeszkody w podjęciu zatrudnienia a status na rynku pracy³⁷

	Bierny bezrobotny	Pracuje "na czarno"	Aktywny bezrobotny	Prawdopodobna praca "na czarno"	Ogółem
Mam zbyt małe doświadczenie zawodowe	21%	21%	38%	19%	100%
Nie mam odpowiednich znajomości	33%	33%	23%	10%	100%
Inne	23%	27%	36%	14%	100%
Mam niewłaściwe kwalifikacje	25%	17%	29%	29%	100%
Oferowane są za niskie zarobki wobec moich oczekiwań	4%	42%	17%	38%	100%
Jestem w nieodpowiednim wieku	37%	7%	37%	19%	100%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Prawdziwość odpowiedzi potwierdza zestawienie informacji o czasie pracy oraz przeszkodach w znalezieniu pracy. Rzeczywiście osoby deklarujące zbyt małe doświadczenie

³⁶ Ze względu na dokonywanie zaokrągleń suma poszczególnych kategorii może odbiegać od 100 proc.

³⁷ Tamże

zawodowe średnio pracowały krócej w ostatnim miejscu pracy. Ci którzy uważają, że są w nieodpowiednim wieku posiadają większe doświadczenie zawodowe wyniesione z ostatniego miejsca pracy.

Tabela 29. Subiektywna ocena przeszkód w znalezieniu zatrudnienia a doświadczenie zawodowe wyniesione z ostatniego miejsca pracy

	Średni czas pracy w ostatnim miejscu pracy (miesiące)
Mam zbyt małe doświadczenie zawodowe	14,5
Nie mam odpowiednich znajomości	31,9
Inne	45,5
Mam niewłaściwe kwalifikacje	29,3
Oferowane są za niskie zarobki wobec moich oczekiwań	27,5
Jestem w nieodpowiednim wieku	92,7

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Odpowiedzi respondentów wskazują na ujemną korelację czasu przebywania na bezrobociu oraz czasu pracy w ostatnim miejscu pracy. Prace znaleźć jest trudniej osobom, które stosunkowo długo pracowały w ostatnim miejscu pracy.

Tabela 30. Subiektywna ocena przeszkód w znalezieniu zatrudnienia a doświadczenie zawodowe wyniesione z ostatniego miejsca pracy

OKRES BEZROBOCIA	ŚREDNI CZAS PRACY W OSTATNIM MIEJSCU PRACY (miesiące)
do 3 m-cy	25,5
12-24 m-cy	53,3
powyżej 24 m-cy	53,8
3-6 m-cy	19,1
7-12 m-cy	32,5
Ogółem	38,4

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Osoby zainteresowane podjęciem stałej pracy przeciętnie przebywają na bezrobociu około 1 roku. Osoby poszukujące pracy dłużej, są zainteresowane podjęciem zatrudnienia w jakiejkolwiek formie.

Spośród wszystkich ankietowanych 38 proc. otrzymało w urzędzie pracy ofertę zatrudnienia. Połowie spośród tych, którzy otrzymali ofertę przedstawiono nie mniej niż dwie oferty. 79 proc. odpowiadających deklaruje, iż skorzystało ze wszystkich ofert jakie im przedstawiono. 9 proc. nie skorzystało natomiast z żadnej.

Tabela 31. Czy w ciągu ostatniego roku znalazł(a) lub otrzymał(a) Pan(i) w Urzędzie Pracy ofertę, czy oferty pracy, jeśli tak to ile ich było? Chodzi tylko o oferty pracy w kraju

	Liczba	Procent
Tak	154	38,2
Nie	239	59,3
Braki	10	2,5

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Tabela 32. Czy z otrzymanych ofert pracy Pan(i) skorzystał(a) i nawiązał(a) kontakt z pracodawcą?

	Liczba	Procent
tak, ze wszystkich	122	79,2
nie, z żadnej	14	9,1
tak, z niektórych	18	11,7

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Warto przy tym zaznaczyć, że przede wszystkim z pracodawcami kontaktowały się osoby, które ankieterzy określili mianem aktywnych bezrobotnych. Osoby zaliczone przez ankieterów, do którejś z pozostałych grup cechowała znacząco mniejsza aktywność.

Tabela 33. Czy z otrzymanych ofert pracy Pan(i) skorzystał(a) i nawiązał(a) kontakt z pracodawcą vs. status na rynku pracy (1)³⁸

	tak, ze wszystkich	tak, z niektórych	nie, z żadnej
Bierny bezrobotny	9,1%	21,4%	25,0%
Pracuje na czarno	23,6%	35,7%	37,5%
Aktywny bezrobotny	50,9%	21,4%	12,5%
Prawdopodobna praca "na czarno"	16,4%	21,4%	25,0%
Ogół	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Niestety pracę znalazło tylko niespełna 8 proc. respondentów, którzy skorzystali z przedstawionej im oferty. Pozostali spotykali się najczęściej z odmową przyjęcia do pracy. Taki powód wskazało niespełna 64 proc. ankietowanych, którzy skontaktowali się z pracodawcą. 27 proc. respondentów spotkało się z ofertą nieaktualną, zaś 20 proc. musiało odrzucić ofertę pracy.

³⁸ Tamże

Tabela 34. Czy z otrzymanych ofert pracy Pan(i) skorzystał(a) i nawiązał(a) kontakt z pracodawcą vs. status na rynku pracy (2)

	tak, ze wszystkich	nie, z żadnej	tak, z niektórych	razem
Bierny bezrobotny	50,0%	20,0%	30,0%	100,0%
Pracuje na czarno	61,9%	14,3%	23,8%	100,0%
Aktywny bezrobotny	87,5%	3,1%	9,4%	100,0%
Prawdopodobna praca "na czarno"	64,3%	14,3%	21,4%	100,0%

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Wśród powodów odmów dominuje poszukiwanie osób posiadających inne kwalifikacje (27,5 proc.) bardziej doświadczonych 22,9 proc. oraz młodszych (15,6 proc.).

Tabela 35. Dlaczego nie zatrudnił(a) się Pan(i) na podstawie tej/tych ofert(y)?

	Liczba	Procent wskazań
Szukali doświadczonych	25	22,9
Szukali kogoś z innymi kwalifikacjami	30	27,5
Nie wiem	16	14,7
Szukali młodszych	12	11,0
Inne przyczyny	26	23,9
	109	100,0

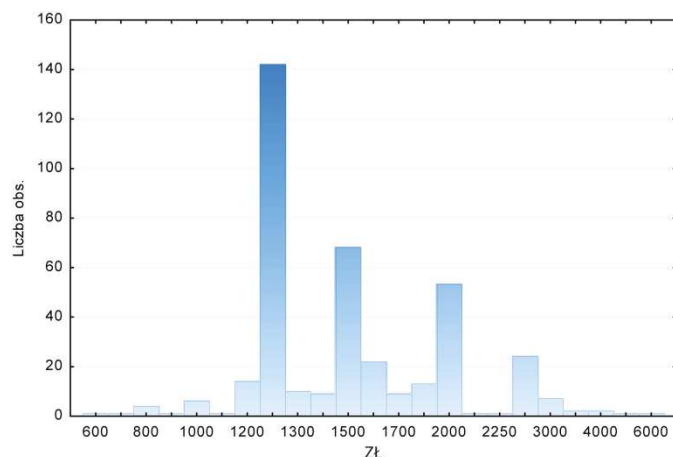
Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Co ważne ci, którzy sami odrzucali oferty pracy motywują to najczęściej zbyt niskimi zarobkami (26,9 proc.) oraz zbyt długim/dalekim dojazdem (26,9 proc.).

Bariera płacowa

Średnia płaca „na rękę”, za którą respondenci są w stanie podjąć pracę natychmiast sięga 1592 zł. Wartością deklarowaną najczęściej jest 1250 zł. Połowa respondentów jest zainteresowana podjęciem pracy za nie mniej niż 1500 zł.

Wykres 29. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast?



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Nieznacznie wyższe wymagania płacowe cechują osoby, które pochodzą z gospodarstw domowych, w których są dzieci (1622 zł). Wyższe oczekiwania płacowe charakteryzują również osoby z wykształceniem zawodowym oraz wyższym.

Tabela 36. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast vs. Status na rynku pracy

	Wynagrodzenie (średnia)
Bierny bezrobotny	1557,6
Pracuje "na czarno"	1920,2
Aktywny bezrobotny	1674,2
Prawdopodobna "praca na czarno"	1614,5

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Tabela 37. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast vs. wykształcenie formalne

	Wynagrodzenie (średnia)
Średnie zawodowe	1593,5
Średnie ogólnokształcące	1524,2
Gimnazjalne	1593,5
Podstawowe	1624,1
Zasadnicze	1643,0
Wyższe	1630,4

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Widać wyraźnie, iż wyższe wymagania płacowe cechują osoby, które zdaniem ankietarów pracują „na czarno”. Najniższymi zarobkami zadowolą się respondenci zaklasyfikowani do grupy aktywnych bezrobotnych.

Tabela 38. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast vs. subiektywna ocena kwalifikacji

KWALIFIKACJE W SKALI OD 1 DO 5	Wynagrodzenie (średnia)
1	1439,3
2	1435,7
3	1482,0
4	1700,0
5	2072,6

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Bariera mobilności przestrzennej

Mając na uwadze zadeklarowaną płacę, ankietowani są w stanie średnio poświęcić na dojazd do pracy 54 minuty. Połowa deklaruje, że jest w stanie poświęcić na dojazd nie dłużej niż 1 godzinę.

Tabela 39. Ile czasu (w minutach) byłby/aby Pan/Pani skłonny dojeżdżać do pracy za tę kwotę vs. wykształcenie formalne

WYKSZTAŁCENIE	ŚREDNIA - CZAS DOJAZDU (MIN)
Średnie zawodowe	46,4
Średnie ogólnokształcące	54,0
Gimnazjalne	55,4
Podstawowe	58,8
Zasadnicze	55,9
Wyższe	52,7

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Tabela 40. Ile czasu (w minutach) byłby/aby Pan/Pani skłonny dojeżdżać do pracy za tę kwotę vs. subiektywna ocena kwalifikacji

KWALIFIKACJE W SKALI OD 1 DO 5	ŚREDNIA - CZAS DOJAZDU (MIN)
1	46,1
2	48,2
3	52,8
4	56,3
5	62,3

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Osoby posiadające (ich zdaniem) wyższe kwalifikacje są w stanie poświęcić nieznacznie więcej czasu na dojazd do pracy. Wynika to najprawdopodobniej z wyższej płacy, której oczekują. Biorąc pod uwagę wykształcenie formalne tego typu zależność nie jest widoczna. Najkrótszy akceptowalny czas dojazdu do pracy deklarują osoby posiadające wykształcenie średnie zawodowe oraz wykształcenie wyższe.

Ponad 44 proc. respondentów zgodziłoby się na zmianę miejsca zamieszkania celem podjęcia pracy. Większość pozostałych (ponad 82 proc.) odmowę uzasadnia obowiązkami rodzinnymi. Biorąc pod uwagę status na rynku pracy większą mobilność przestrzenną deklarują osoby zaliczone do grupy aktywnych bezrobotnych (60 proc. zgodziło by się na zmianę miejsca zamieszkania). Zdecydowanie mniej mobilni wydają się być, natomiast bierni zawodowo. Możliwość zmiany miejsca zamieszkania deklaruje nieco ponad 39 proc. osób zaliczonych do tej kategorii.

Bariera mobilności zawodowej

Analiza odpowiedzi ankietowanych wskazuje na stosunkowo wysoką deklaracyjną mobilność zawodową. Ponad połowa (58,5 proc.) respondentów deklaruje, iż jest w stanie w każdej chwili zmienić zawód. Kolejne 14 proc. uzależnia tę decyzję od wysokich zarobków. Zaledwie 17,6 proc. nie jest zainteresowanych zmianą zawodu.

Co zrozumiałe mobilność zawodowa jest skorelowana z wiekiem. Zdecydowanie bardziej skłonne do zmiany zawodu/przekwalifikowania się są osoby młodsze. Skłonność ta wraz z wiekiem maleje.

Tabela 41. Czy jest Pan/Pani skłonny/a zmienić zawód, przekwalifikować się (1)³⁹?

	18-25	26-35	36-45	46-55	56-60	61 i więcej	Razem
Nie, nigdy	12,5	11,9	20,0	20,8	36,4	80,0	17,6
Tak, jeśli sytuacja finansowa mnie do tego zmusi	9,0	10,1	3,3	16,7	18,2	0,0	9,7
Tak ale jeśli będzie to związane z wysokimi zarobkami	14,6	18,3	8,3	12,5	18,2	0,0	14,2
Tak, w każdej chwili	63,9	59,6	68,3	50,0	27,3	20,0	58,5
Ogół	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Struktura odpowiedzi na pytanie o skłonność do zmiany zawodu wskazuje większą mobilność zawodową osób zaliczonych do grupy aktywnych bezrobotnych. Brak takiej chęci cechuje zdecydowanie częściej osoby zaliczone do grupy biernych zawodowo oraz osoby, co do których ankieterzy byli przekonani, iż pracują „na czarno”.

³⁹ Tamże.

Tabela 42. Czy jest Pan/Pani skłonny/a zmienić zawód, przekwalifikować się (2)?

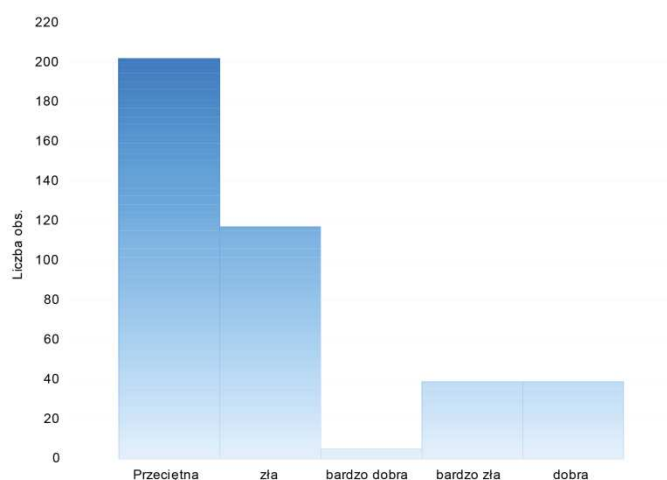
	Bierny bezrobotny	Pracuje "na czarno"	Aktywny bezrobotny	Prawdopodobna praca "na czarno"
Nie, nigdy	28,3 proc.	25,5 proc.	13,3 proc.	5,3 proc.
Tak, jeśli sytuacja finansowa mnie do tego zmusi	17,4 proc.	6,4 proc.	13,3 proc.	7,9 proc.
Tak ale jeśli będzie to związane z wysokimi zarobkami	10,9 proc.	17,0 proc.	11,7 proc.	18,4 proc.
Tak, w każdej chwili	43,5 proc.	51,1 proc.	61,7 proc.	68,4 proc.
Ogół	24,1 proc.	24,6 proc.	31,4 proc.	19,9 proc.

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego.

Bariera dochodowa

Ponad połowa respondentów deklaruje przeciętną sytuację finansową. Jednak zdaniem ponad 1/4 ankietowanych jest ona zła. Około 1/5 odpowiadających wskazało, iż znajdują się w dobrej, bądź też bardzo dobrej sytuacji finansowej.

Wykres 30. Sytuacja finansowa respondentów



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego.

Widać wyraźnie, że sytuacja finansowa wpływa na postawy/status na rynku pracy. W bardzo złej sytuacji finansowej znajdują się osoby aktywnie poszukujące pracy. Ci, którzy zdaniem ankieterów pracują na czarno, bądź też zostali zaliczeni do biernych zawodowo częściej oceniają swoją sytuację jako dobrą.

Warto mieć na uwadze fakt, iż ankietowani bardzo niechętnie udzielali odpowiedzi na pytania dotyczące sytuacji majątkowej, źródeł dochodów. Można przypuszczać, że w rzeczywistości jest gorsza od deklarowanej przez respondentów.

Tabela 43. Sytuacja finansowa respondentów a status na rynku pracy

	bardzo zła	zła	przeciętna	dobra	bardzo dobra
Bierny bezrobotny	17,7	24,6	21,7	40,00	0,0
Pracuje "na czarno"	17,7	19,7	26,1	25,00	75,0
Aktywny bezrobotny	41,2	24,6	35,9	20,00	25,0
Prawdopodobna "praca na czarno"	23,5	31,2	16,3	15,00	0,0
Ogół	100,0	100,0	100,0	100,00	100,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego.

Respondenci bardzo niechętnie deklarują również, co stanowi główne źródło dochodów. Ci, którzy zgodzili się udzielić tej odpowiedzi w większości wskazują, iż żyją z oszczędności (40 proc. przypadków), ¼ respondentów deklaruje, iż utrzymuje się z prac dorywczych/drobnego handlu, zaś dla 13 proc. podstawowym źródłem dochodu jest zasiłek wypłacany przez pomoc społeczną.

Tabela 44. Co jest podstawowym źródłem Pana(i) dochodu?

	Liczba odpowiedzi	Procent odpowiedzi	Procent przypadków
Oszczędności	24	36,4	40,0
Inne	2	3,0	3,3
Alimenty	8	12,1	13,3
Prace dorywcze, drobny handel	15	22,7	25,0
Zasiłek wypłacany przez Pomoc Społeczną	8	12,1	13,3
Zasiłek dla bezrobotnych	2	3,0	3,3
Renta chorobowa	1	1,5	1,7
Stypendium	2	3,0	3,3
Renta	2	3,0	3,3
Gospodarstwo rolne	1	1,5	1,7
Odmowa odpowiedzi	1	1,5	1,7
Ogół	66	100,0	

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego.

Sytuacja finansowa przeczy optymizmowi wyrażanemu przez ankietowanych. W ponad 63 proc. gospodarstw domowych respondentów suma wszystkich dochodów nie przekracza 2000 zł.

Tabela 45. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu zawierała się w przedziale(1):

	LICZBA	PROCENT
0-1000	87	21,6
1001-2000	168	41,7
2001-3000	84	20,8
3001-4000	41	10,2
4001-5000	11	2,7
5001-6000	7	1,7
6001-7000	3	0,7
Powyżej 7000	2	0,5

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego.

Tabela 46. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu zawierała się w przedziale(2):

	bierny bezrobotny	pracuje "na czarno"	aktywny bezrobotny	prawdopodobna praca "na czarno"
0-1000	23,4	17,0	20,0	31,7
1001-2000	38,3	29,8	55,0	43,9
2001-3000	21,3	14,9	18,3	9,8
3001-4000	14,9	17,0	6,7	9,8
4001-5000	0,0	8,5	0,0	2,4
5001-6000	2,1	6,4	0,0	0,0
6001-7000	0,0	4,3	0,0	2,4
Powyżej 7000	0,0	2,1	0,0	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Zestawiając odpowiedzi ankietowanych na temat sytuacji finansowej oraz sumy wszystkich dochodów gospodarstwa domowego widać wyraźnie, że oceny sytuacji finansowej cechują się znaczącym subiektywizmem. Zdaniem 54 proc. respondentów, w których gospodarstwach domowych suma dochodów mieści się w przedziale od 1000 do 2000 zł ich sytuacja finansowa jest przeciętna. Podobnego zdania jest prawie 29 proc. ankietowanych, którzy deklarują sumę dochodów gospodarstw domowych z przedziału 0 do 1000 zł.

Tabela 47. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu a ocena sytuacji finansowej⁴⁰

	bardzo zła	zła	przeciętna	dobra	bardzo dobra	Ogółem
0-1000	27,6	41,4	28,7	2,3	0,0	100,0
1001-2000	6,0	35,7	54,2	3,6	0,6	100,0
2001-3000	3,6	16,7	66,7	13,1	0,0	100,0
3001-4000	2,5	15,0	47,5	30,0	5,0	100,0
4001-5000	0,0	0,0	63,6	27,3	9,1	100,0
5001-6000	0,0	14,3	28,6	42,9	14,3	100,0
6001-7000	33,3	0,0	0,0	66,7	0,0	100,0
Powyżej 7000	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Struktura odpowiedzi na pytanie o sumę wszystkich dochodów wskazuje, że znacząca część respondentów żyje na krawędzi ubóstwa. Z pewnością ponad 55 proc. gospodarstw domowych przebadanych osób (zarejestrowanych bezrobotnych) żyje poniżej granicy minimum socjalnego.

Tabela 48. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu a ocena sytuacji finansowej⁴¹

LICZBA OSÓB W GOSPODARSTWIE DOMOWYM	1	2	3	4	5	6
0-1000	60,0	26,8	17,5	11,0	23,8	18,2
1001-2000	33,3	53,6	40,8	44,0	42,9	36,4
2001-3000	3,3	8,9	25,2	29,0	12,7	30,3
3001-4000	3,3	7,1	8,7	9,0	12,7	15,2
4001-5000	0,0	1,8	2,9	4,0	3,2	0,0
5001-6000	0,0	1,8	2,9	0,0	4,8	0,0
6001-7000	0,0	0,0	1,0	2,0	0,0	0,0
Powyżej 7000	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie badania ankietowego

Rola poziomu i struktury podaży w kształtowaniu stanu i struktury lokalnego rynku pracy

Jak już zauważono na wstępie rozdziału zasadnicze znaczenie dla stanu rynku pracy ma jego wielkość. Im rynek większy, w tym im większa podaż pracy, tym większa specjalizacja tego rynku, a co za tym idzie produktywność pracy. Wielkość i produktywność zasobów pracy ma kluczowe znaczenie dla rozwoju firm i powstawania kolejnych miejsc pracy. Im rynek pracy

⁴⁰ Tamże.

⁴¹ Tamże.

większy, tym większe szanse na to że będzie on dobrze funkcjonował. W tym sensie atutem powiatu starogardzkiego jest duża liczba pracujących. Atut ten nie jest jednak w pełni wykorzystywany z uwagi na ponadprzeciętny poziom bezrobocia i jego strukturę, w której około jedna trzecia to osoby nie pracujące dłużej niż rok. W efekcie wskaźnik zatrudnienia jest stosunkowo niski.

Istotne znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy ma jakość zasobów pracy. Ponad 40 proc. pracodawców w powiecie starogardzkim wystawia pozytywnie oceny w tym zakresie. Na tle pozostałych powiatów Obszaru Dolnej Wisły wypada on nieco lepiej niż przeciętnie.

Ważnym elementem determinującym stan rynku pracy jest populacja bezrobotnych. Analiza postaw bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wskazuje jednak, iż wpływ ten jest mniejszy niż by to wynikało z oficjalnych statystyk. Okazuje się bowiem, że około 1/4 zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby bierne zawodowo – znajdujące się *de facto* poza rynkiem pracy. Większość pozostałych z kolei aktywnie uczestniczy w tym rynku podejmując pracę „na czarno”. Szacuje się, iż w rzeczywistości wolne zasoby pracy stanowią zaledwie około 30 proc. osób oficjalnie zarejestrowanych jako osoby bezrobotne.

Wynagrodzenia

Poziom wynagrodzeń scharakteryzowany został w zakresie ich wysokości ogółem, jak i struktury wg najważniejszych sektorów. Poziom wynagrodzeń jest wypadkową przynajmniej czterech czynników – uwarunkowań instytucjonalnych, struktury gospodarki, produktywności pracy oraz relacji między podażą a popytem na pracę.

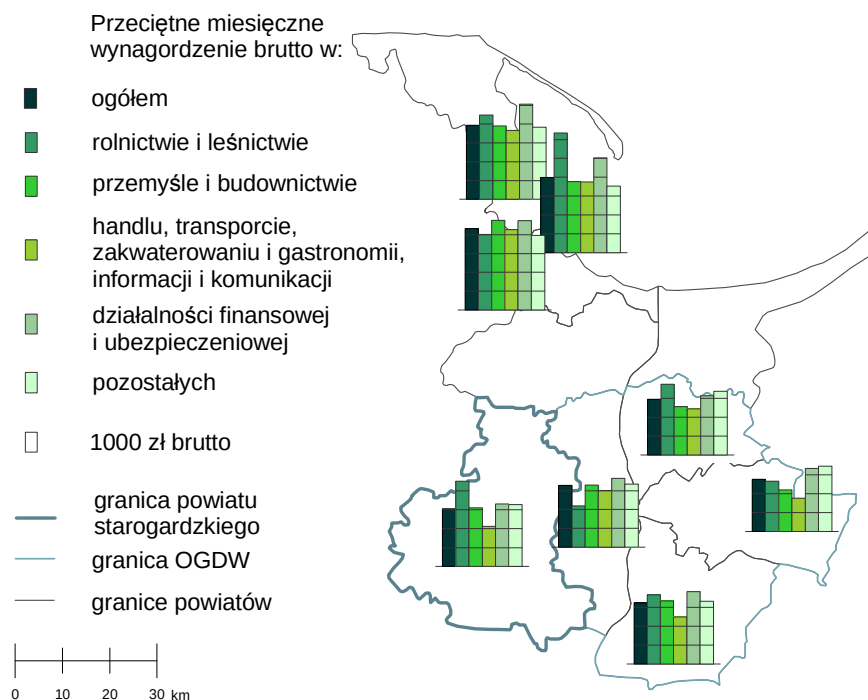
Poziom wynagrodzeń ogółem

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w powiecie starogardzkim, w 2012 r. wynosiło 3,246 tys. zł brutto. Pod tym względem powiat nie wyróżniał się w stosunku do jednostek sąsiednich. Była to płaca o około 1 tys. zł brutto niższa niż w Trójmieście.

Struktura wynagrodzeń wg głównych branż

W powiecie starogardzkim najwyższe wynagrodzenia (4,5 tys. zł brutto) oferowano w rolnictwie i leśnictwie. Wyraźnie najniższe płace występowały w handlu, transporcie, zakwaterowaniu i gastronomii oraz informacji i komunikacji (2,1 tys. zł brutto). W pozostałych grupach branż wynagrodzenia nie odbiegały istotnie od przeciętnego dla powiatu.

Mapa 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie starogardzkim na tle jednostek sąsiednich w 2011 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Rola poziomu i struktury wynagrodzeń w kształtowaniu stanu rynku pracy

Dane o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto mają ograniczoną wartość informacyjną – dotyczą tylko przedsiębiorstw o liczbie pracujących powyżej dziewięciu osób. Ponadto średnia nie jest właściwą miarą dla określenia przeciętnego wynagrodzenia. Wartość ta jest zawyżana przez bardzo wysokie wynagrodzenia nielicznej grupy najlepiej zarabiających. Jedyny ważny wniosek jaki można wyciągnąć, na podstawie analizy powyższych danych jest taki, że poziom wynagrodzeń jest wyraźnie niższy niż w Trójmieście. Po części wynika to z innej struktury gospodarki – produktywność pracy firm trójmiejskich jest wyższa, bo z reguły wytwarzają one bardziej złożone produkty i usługi. Poziom bezrobocia jest także wyraźnie mniejszy. Paradoks rozwoju lokalnego polega na tym że niskie wynagrodzenia, oznaczają ograniczony lokalny popyt konsumpcyjny, a tym samym przychody firm działających na tym rynku. Siłą rzeczy nie mogą one zaoferować swoim pracownikom wyższych płac.

Dane z badania ankietowego choć szacunkowe pokazują, że poziom dochodów znacznej części gospodarstw domowych jest niski. Nie chodzi tu jedynie o realnie bezrobotnych czy biernych ale także o pracujących nielegalnie. Im poziom wynagrodzeń jest niższy tym, większy odsetek wykonujących pracę nierejestrowaną.

Bierność zawodowa

Z punktu widzenia rozwoju lokalnego i stanu rynku pracy bierność zawodowa jest zjawiskiem niekorzystnym. Pominąć przy tym należy bierność „usprawiedliwioną” nauką, wiekiem emerytalnym czy stanem zdrowia. Poniżej omówiono kwestię poziomu, a przede wszystkim

przyczyn bierności, z którymi nierozzerwalnie wiążą się postawy biernych wobec pracy. Szczególną uwagę poświęcono grupie osób formalnie bezrobotnych, choć w rzeczywistości biernych.

Przyczyny i poziom bierności zawodowej

Wg Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 r. liczba wszystkich biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej kształtowała się na poziomie 45,8 tys. Przełożyło się to na bardzo niski współczynnik aktywności zawodowej, wynoszący 52,8 proc. Dało to powiatowi 14 miejsce na 16 powiatów ziemskich województwa pomorskiego.

Biernych zawodowo można podzielić na przynajmniej trzy grupy. Pierwsza z nich to bierni z powodów pobierania nauki, wieku emerytalnego, czy stanu zdrowia. Druga grupa to bierni, dla których stan ten jest nie tylko akceptowalny, ale wynika z pełnienia innych niż zawodowe ról społecznych. Przy czym bierność ta nie wpływa negatywnie na jakość życia. Obydwie grupy nie znajdują się w centrum zainteresowania instytucji rynku pracy, choć mają pośredni wpływ na to, jak rynek pracy funkcjonuje (choćaby jako konsumenci o określonych preferencjach i sile nabywczej). Istotna jest natomiast trzecia kategoria biernych – osób dla których bierność sama w sobie jest problemem, bądź jest źródłem różnych problemów życiowych. Część osób z tej grupy to zarejestrowani bezrobotni, którzy jednak nie wykazują istotnej aktywności w poszukiwaniu pracy.

Najważniejszą przyczyną bierności zawodowej jest bardzo niskie formalne wykształcenie – szczególnie podstawowe. Konsekwencją są bardzo niskie realne kompetencje – od osobowych, przez uniwersalne po *stricte* zawodowe uniemożliwiające podjęcie jakiejkolwiek pracy na rynku pierwotnym (rynku dobrych miejsc pracy). Większość biernych zawodowo jest tego świadoma.

Postawy biernych zawodowo wobec pracy

Świadomość braku kompetencji, które dawałby jakąkolwiek szansę na znalezienie pracy na rynku pierwotnym, powoduje daleko idące wycofanie się ze wszelkich działań na rzecz zmiany swojego statusu. Bierni najrzadziej podejmują jakiekolwiek działania w kierunku podjęcia pracy, jeżeli już - ograniczają się one do wizyty w urzędzie pracy. Nie wierzą w skuteczność własnych ogłoszeń, w tym umieszczanych w Internecie. Co szczególnie niekorzystne, bierni są tą grupą, która w najmniejszym stopniu byłaby skłonna do zmiany (w tym wypadku raczej nabycia) kwalifikacji. W tym kontekście, jest jasne, że duża część realnie biernych zawodowo to formalnie bezrobotni dłużej niż 24 miesiące.

Nie bez znaczenia dla poziomu bierności zawodowej są kwestie relacji kosztów opieki nad dziećmi w stosunku do potencjalnych wynagrodzeń. Wg respondentów potencjalne wynagrodzenia, w większości zostałyby przeznaczone na koszty opieki nad dziećmi. Opieka ta stałaby się niezbędna w przypadku podjęcia zatrudnienia.

Rola bierności zawodowej w kształtowaniu stanu rynku pracy

Bierność zawodowa powoduje dewaluację kwalifikacji i kompetencji zawodowych i wyłączenie z grona aktywnych zawodowo osób. Osoby bierne stają się niezaradne życiowo – dewaluacji ulegają wszystkie trzy kapitały: kapitał relacyjny, kapitał doświadczalny i kapitał wiedzy. Brak możliwości ich rozwijania drastycznie obniża szanse radzenia sobie w życiu – znalezienia pracy, budowania trwałych relacji, rozwijania się, a w konsekwencji - satysfakcji z życia.

W powiecie starogardzkim zjawisko bierności zawodowej dotyczy głównie mieszkańców wsi. Wysoki odsetek zatrudnionych w rolnictwie, istotnie przekraczający średnią unijną jeszcze przed wejściem Polski do UE przy konieczności transformacji stał się źródłem poważnego długookresowego bezrobocia, a w konsekwencji – wzrostu zjawiska bierności zawodowej. Wraz z początkiem przemian ustrojowych wzrosła liczba osób bezrobotnych na wsi.

Trwała bierność zawodowa sprzyja zjawisku dziedziczenia biedy. Jest ono rozpowszechnione w gminach wiejskich powiatu starogardzkiego. Towarzyszą jej patologie – problemy alkoholowe, przemoc w rodzinie, niedożywienie dzieci.

System pomocy socjalnej, relatywnie wysoki, osłabia skłonność do zmiany statusu osoby biernej.

Skutkiem wysokiego odsetka biernych zawodowo jest:

- coraz wyższe obciążenie grupy pracujących osobami niepracującymi,
- systematyczna degradacja kapitału ludzkiego,
- proces dziedziczenia bierności przez młodsze pokolenia,
- wzrost zjawisk patologicznych, kryminogennych,
- degradacja gospodarcza.

Niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe i przestrzenne

Rynki pracy są ze swej natury dalece niedoskonałe. Skutkuje to utrzymywaniem się niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych i przestrzennych. Dotyczy to także lokalnego rynku pracy powiatu starogardzkiego.

Niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe

O istnieniu niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych popytu do podaży na pracę świadczy m. in. wysoki odsetek długotrwale bezrobotnych. W powiecie starogardzkim we wrześniu 2013 r. wynosił on 53 proc. Porównanie ofert pracy zgłaszanych do PUP pod kątem kwalifikacji zawodowych, a także zawodów wykonywanych dotychczas przez rejestrujących się bezrobotnych wskazuje na znaczne niedopasowanie umiejętności i doświadczenia bezrobotnych do oczekiwań pracodawców. Zawody nadwyżkowe, czyli takie, w których notuje się przewagę napływu liczby bezrobotnych względem napływu ofert pracy były w 2012 r. wyraźnie liczniejsze niż zawody deficytowe, w przypadku których popyt przewyższa podaż. W omawianym okresie do najbardziej nadwyżkowych zaliczały się m.in. następujące zawody: pakowacz, sprzedawca, robotnik gospodarczy, stolarz, robotnik budowlany i robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym. Do wysoce deficytowych zaliczały się natomiast zawody: zbrojarza, monter, cieśli, spawacza i instruktora nauki jazdy⁴². W zakresie zawodów deficytowych notuje się wysoką zmienność. Jednorazowe zapotrzebowanie konkretnego pracodawcy czy oferty pracy subsydiowanej nawet przy względnie niedużej ich liczbie (20-30 ofert miesięcznie) istotnie mogą wpływać na kształt listy zawodów deficytowych. Występujące deficyty, przynajmniej w odniesieniu do ofert pracy zgłaszanych do PUP, są więc raczej płytkie i w związku z tym dość łatwo zaspokajalne. Struktura zawodów deficytowych jest niestety bardziej stabilna. Nie ma po prostu tak dużego zapotrzebowania na tego typu pracowników lub posiadają oni niewystarczające kwalifikacje i umiejętności,

⁴² Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie starogardzkim w pierwszym półroczu 2012 roku, 2012, PUP Starogard Gdański, Starogard Gdański

niedostateczne doświadczenie zawodowe, niskie kompetencje osobiste czy zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

Niedopasowania przestrzenne

Przestrzenne niedopasowanie podaży do popytu na pracę w odniesieniu do powiatu starogardzkiego stoi na przeciętnym poziomie. Najniższy udział bezrobotnych w stosunku do liczby ludności w wieku produkcyjnym cechuje gminę wiejską Starogard Gdański i wynosi 10,1 proc. (2012 r.). Najwyższy odsetek odnotowano w gminie Osieczna (15,8 proc.). Oprócz obszaru wiejskiego Starogard Gdański, niższy poziom bezrobocia występuje także w gminie miejskiej o tej samej nazwie oraz w gminie miejsko-wiejskiej Skarszewy. Natomiast udział bezrobotnych najbardziej zbliżony do tego w Osiecznej odnotowano w mieście Czarna Woda oraz w gminach wiejskich Kaliska i Bobowo. Popyt na pracę w gminach wiejskich jest w naturalny sposób mniejszy niż w miastach. Znalezienie pracy wymaga często dojazdów do miasta lub wręcz zmiany miejsca zamieszkania. Istniejące zróżnicowania, oceniane w oparciu o stopę bezrobocia rejestrowanego, trudno jednak jednoznacznie oceniać w kategoriach zbyt niskiej mobilności przestrzennej. Po części są one wynikiem niskiej motywacji do podjęcia pracy. W pewnej części wynikają z przeszkód obiektywnych – kosztów i czasu dojazdu w relacji do wynagrodzenia i czasu pracy.

Działania na rzecz aktywizacji bezrobotnych na lokalnym rynku pracy

Jednym ze sposobów ograniczenia niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych i przestrzennych są działania publicznych służb zatrudnienia realizowane głównie przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim a także inne instytucje szkoleniowe i doradcze.

Działania PUP w Starogardzie

Powiatowe Urzędy Pracy są instytucjami na szczeblu powiatowym, które prowadzą badania i analizy lokalnego rynku pracy, pomagają osobom bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia oraz są dla nich źródłem informacji na temat ofert pracy i sytuacji na rynku pracy. Działania, które powinny prowadzić Powiatowe Urzędy Pracy określa Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Jednym z zadań Powiatowego Urzędu Pracy jest rejestrowanie osób bezrobotnych. W 2012 r. w PUP w Starogardzie Gdańskim zarejestrowało się 11,9 tys. osób (w tym 5,5 tys. kobiet). Była to liczba o 361 osób większa niż rok wcześniej. PUP rejestruje także podejmowanie przez osoby bezrobotne pracy za granicą – w 2012 r. oświadczenie takie złożyło 310 osób. Ponadto, w 2012 roku PUP wyłączył z ewidencji prawie 11,8 tys. osób, głównie z powodu podjęcia pracy (4508 osób) oraz niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy (3802 osób).

PUP jest organem wydającym decyzje administracyjne. Dotyczą one głównie nabywania statusu, uprawnień lub świadczeń przez osoby bezrobotne oraz utraty statusu, uprawnień oraz świadczeń. W 2012 r. PUP w Starogardzie Gdańskim wydał 30,7 tys. tego typu decyzji. Do obowiązków tej instytucji należy również wydawanie zaświadczeń, które potwierdzają status oraz prawo do świadczeń i ubezpieczeń zdrowotnych osób bezrobotnych. W 2012 r. wydano ich około 64 tys. W ramach swojej obowiązkowej działalności, Urząd zgłosił w ubiegłym roku 12,7 tys. osób do ubezpieczenia zdrowotnego oraz 4,2 tys. osób do ubezpieczenia społecznego. Z kolei dla osób, które otrzymywały świadczenia, PUP przygotował 5,4 tys. sztuk Informacji o dochodach i o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT 11).

Od dwóch lat w PUP w Starogardzie Gdańskim funkcjonuje system informatyczny SEPI, umożliwiający dostęp do wybranych danych osobowych osób bezrobotnych Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej (GOPS), Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej (MOPS) oraz Komendzie Powiatowej Policji w Starogardzie Gdańskim. W związku z tym w ubiegłym roku wpłynęło ponad 22 tys. zapytań, głównie z MOPS w Starogardzie Gdańskim (15,2 tys.), GOPS w Smętowie (1,9 tys.) oraz MOPS w Skórczu (1,8 tys.).

W ramach działań związanych z pośrednictwem pracy, PUP w Starogardzie Gdańskim dysponował w 2012 r. 2150 niesubsydiowanymi ofertami pracy. W analizowanym okresie niespełna 3,5 tys. osób zostało wezwanych w celu przedstawienia im ofert pracy. Łączna liczba stawiennictw osób bezrobotnych, które uzyskały informacje o ofertach pracy wyniosła prawie 80 tys. Osoby, wobec których nie było żadnych propozycji pracy, były kierowane do specjalisty ds. rozwoju zawodowego. W 2012 r. PUP zorganizował 21 spotkań dla pracodawców z bezrobotnymi pod zgłoszone oferty pracy (Giełdy Pracy), w których wzięło udział 390 osób oraz Targi Pracy, w których uczestniczyło 40 pracodawców i na których stawiło się około 1000 osób.

Osoby bezrobotne były informowane o wolnych miejscach pracy w kraju i za granicą za pośrednictwem tablic ogłoszeń PUP, strony internetowej PUP, infokiosków w PUP i na terenie powiatu starogardzkiego, urzędów miast i gmin powiatu starogardzkiego, ośrodków pomocy społecznej powiatu starogardzkiego, mediów lokalnych i regionalnych oraz biuletynów samorządowych. Informacje u usługach rynku pracy prowadzonych przez PUP zostały przedstawione w formie ulotek rozpowszechnionych następnie wśród bezrobotnych. Aby pogłębić wiedzę na temat lokalnego rynku pracy opracowano również dwie edycje (za 2011 i I półrocze 2012 r.) „Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie starogardzkim”.

Akcesja do Unii Europejskiej umożliwiła swobodny przepływ pracowników pomiędzy państwami członkowskimi. PUP w Starogardzie Gdańskim w 2012 r. dysponował 3360 ofertami w ramach sieci Eures z Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz 331 ofertami nadesłanymi przez agencje zatrudnienia. Większość ofert pochodziło z Wielkiej Brytanii, Francji oraz Niemiec. Również w ramach Eures, PUP wraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku zorganizował na terenie Starostwa Powiatowego w Starogardzie Gdańskim spotkanie informacyjne dla pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemca.

Istotną funkcją powiatowych urzędów pracy jest prowadzenie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. W 2012 r. doradcy zawodowi przeprowadzili ponad 10,2 tys. spotkań z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy. W ramach poradnictwa zawodowego odbyło się 9,2 tys. spotkań u doradców zawodowych, przede wszystkim w formie poradnictwa indywidualnego. 94 osobom została udzielona informacja zawodowa, głównie w postaci informacji zawodowej grupowej.

W 2012 r. PUP w Starogardzie Gdańskim zaaranżował 21 szkoleń grupowych dla 302 osób bezrobotnych oraz 72 szkolenia indywidualne dla 92 osób pozostających bez pracy. Były one realizowane na wniosek bezrobotnych. Ponadto PUP prowadził działania z zakresu pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w postaci przygotowywania bezrobotnych i poszukujących pracy do skuteczniejszego poszukiwania pracy i podejmowania zatrudnienia. Były one realizowane przez Liderów Klubu Pracy. W 2012 r. pomogli oni ponad 1,3 tys. osobom.

PUP może finansować koszty studiów podyplomowych dla osób bezrobotnych. W 2012 r. udzielono jednego dofinansowania studiów na Politechnice Gdańskiej na kierunku Bezpieczeństwo i higiena pracy.

PUP w Starogardzie Gdańskim aktywnie korzystał z możliwości, jakie dają środki unijne w perspektywie budżetowej UE 2007-2013. W 2012 r. Urząd złożył wniosek o dofinansowanie projektu w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL pt. Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych na kwotę 2,9 mln zł. Z kolei w nawiązaniu do I konkursu otwartego w ramach Poddziałania 6.1.1 pt. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalny rynku pracy złożył do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku projekt pt. Siła dojrzałości, w ramach którego otrzymał dofinansowanie w wysokości niespełna 860 tys. zł.

W 2012 r. kontynuowane były projekty, na które Urząd otrzymał dofinansowanie już wcześniej. Mowa tu o projektach „Dobra kadra” w ramach Poddziałania 6.1.2 PO KL, „Akcja reaktywacja”, „Pokonam bariery”, „Razem łatwiej” w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL oraz „Kapitałne możliwości” i „Akademia umiejętności dla Pań” w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL. W tym samym roku PUP w Starogardzie Gdańskim otrzymał także z PFRON 670 tys. zł na realizację zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Łączna kwota środków zewnętrznych uzyskanych przez Urząd w 2012 r. na realizację działań wynosi prawie 15,5 mln zł.

W 2012 r. Urząd realizował następujące instrumenty rynku pracy:

Tabela 49. Instrumenty rynku pracy wykorzystywane przez PUP w Starogardzie Gdańskim w 2012 r.

INSTRUMENT	LICZBA PODPISANYCH UMÓW/WYDANYCH DECYZJI	LICZBA OSÓB WSPARTYCH W RAMACH PODPISANIA UMÓW/WYDANYCH DECYZJI
Finansowanie kosztów przejazdu	2424	2424
Wypożyczenie i doposażenie stanowiska pracy	80	89
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	136	136
Prace interwencyjne	49	59
Stáže	531	673
Roboty publiczne	62	106
Prace społecznie użyteczne	13	490
Dodatek aktywizacyjny	1642	782

Źródło: PUP Starogard Gdański

W ramach wsparcia niepełnosprawnych osób bezrobotnych ze środków PFRON, zwrócono koszty wyposażenia stanowisk pracy 10 osób, a 7 udzielono jednorazowej dotacji na podjęcie działalności.

W 2012 r. PUP w Starogardzie Gdańskim prowadził również programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej dla trzech grup bezrobotnych. Ich efekty przedstawiono w poniższym zestawieniu.

Tabela 50. Programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej

Typ bezrobotnych	Szkolenia	Prace interwencyjne	Staże	Doposażenia stanowiska pracy	Dotacje	Roboty publiczne
Do 30 roku życia	25	3	187	8	11	-
Powyżej 50 roku życia	11	3	23	9	2	23
W szczególnej sytuacji na rynku pracy	-	3	32	7	11	-

Źródło: PUP Starogard Gdański

Działania innych podmiotów

W powiecie starogardzkim w latach 2007-2013 zrealizowane zostały 124 projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki o łącznej wartości 32,5 mln zł, z czego dofinansowanie UE wyniosło 27,5 mln zł. Największą popularnością cieszyły się projekty z IX osi priorytetowej, dotyczącej rozwoju kompetencji i wykształcenia w regionie oraz z VIII osi priorytetowej pt. „Regionalne kadry gospodarki”. Szczególnie często realizowane były projekty z zakresu wspierania rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwa dla przedsiębiorstw.

Tabela 51. Działania innych podmiotów zrealizowane w ramach POKL na terenie powiatu starogardzkiego

Oś	Działanie	Nazwa	Liczba projektów	Wartość projektów [mln zł]
PRIORYTET V DOBRE RZĄDZENIE			2	0,6
V	5.2.1	Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej – projekty konkursowe	2	0,6
PRIORYTET VI RYNEK PRACY OTWARTY DLA WSZYSTKICH			15	5,6
VI	6.1.1	Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe	11	2,5
VI	6.1.2	Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie - projekty konkursowe wyłącznie dla powiatowych i wojewódzkich urzędów prac	3	1,0
VI	6.2	Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia	1	2,1
PRIORYTET VII PROMOCJA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ			14	4,4
VII	7.1.1	Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej - projekty systemowe	4	1,5
VII	7.2.1	Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - projekty konkursowe	5	2,7
VII	7.2.2	Wsparcie ekonomii społecznej – projekty konkursowe	1	0,02
VII	7.3	Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji	4	0,2
PRIORYTET VIII REGIONALNE KADRY GOSPODARKI			42	10,1
VIII	8.1.1	Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – projekty konkursowe	33	7,9

VIII	8.1.2	Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie – <i>projekty konkursowe</i>	7	2,0
VIII	8.1.3	Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności – <i>projekty konkursowe</i> realizowane przez partnerów społecznych	2	0,2
PRIORYTET IX ROZWÓJ KOMPETENCJI I WYKSZTAŁCENIA W REGIONACH			51	11,8
IX	9.1.1	Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej – <i>projekty konkursowe</i>	4	2,6
IX	9.1.2	Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych – <i>projekty konkursowe</i>	23	6,4
IX	9.2	Podniesienia atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego	4	0,6
IX	9.3	Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego	2	0,5
IX	9.4	Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty	2	1,0
IX	9.5	Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich	16	0,6

Źródło: KSI SIMIK

Największym projektem, o wartości niespełna 2,1 mln zł, była siódma edycja „Biznesu na start”, organizowana przez Gdańską Fundację Przedsiębiorczości w ramach działania 6.2 PO KL. Miała ona na celu wspieranie przedsiębiorczości poprzez stymulowanie powstawania i rozwoju nowych firm na obszarze powiatu starogardzkiego. Innymi znaczącymi inicjatywami były dwa projekty z VIII osi priorytetowej – „Podnoszenie kwalifikacji pracowników - szansą dla regionów słabych strukturalnie” oraz „Kobiety w pierwszej linii rozwoju regionu”. Ich łączna wartość przekroczyła 2,65 mln zł. Miały one na celu rozwój kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu starogardzkiego. Beneficjentami obydwu z nich były prywatne przedsiębiorstwa: Pro Ergo Training oraz Centrum Doskonalenia Zawodowego „Credo”.

Oprócz projektów zakończonych, w powiecie starogardzkim w trakcie realizacji jest jeszcze 47 inicjatyw. Ich łączna wartość wynosi 55,5 mln zł. Tak duża kwota wynika z tego, że nie został jeszcze zakończony wielki projekt systemowy pt. „Aktywizacja osób bezrobotnych w powiecie starogardzkim”, na który przeznaczono ponad 29 mln zł. Jego beneficjentem jest powiat starogardzki. Ma on na celu ułatwienie osobom bezrobotnym powrót do aktywności zawodowej oraz wzrost zatrudnienia w powiecie. W ramach projektu podejmowane są działania takie, jak: staże, szkolenia, przygotowanie zawodowe, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Oprócz w/w projektu, w trakcie realizacji są głównie inicjatywy z priorytetu VII „promocja integracji społecznej” oraz priorytetu IX „rozwój kompetencji i wykształcenia w regionach”.

Oś	Działanie	Nazwa	Liczba projektów	Wartość projektów [mln zł]
PRIORYTET I ZATRUDNIENIE I INTEGRACJA SPOŁECZNA			1	1,2
I	1.5	Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego	1	1,2
PRIORYTET III WYSOKA JAKOŚĆ SYSTEMU OŚWIATY			1	1,1
III	3.5	Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół	1	1,1
PRIORYTET V DOBRE RZĄDZENIE			1	0,3
V	5.2.1	Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej – <i>projekty konkursowe</i>	1	0,3
PRIORYTET VI RYNEK PRACY OTWARTY DLA WSZYSTKICH			4	31,0

VI	6.1.1	Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe	2	1,3
VI	6.1.2	Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie - projekty konkursowe wyłącznie dla powiatowych i wojewódzkich urzędów prac	1	0,7
VI	6.1.3	Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych - projekty systemowe	1	29,1
PRIORYTET VII PROMOCJA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ			11	12,3
VII	7.1.1	Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej - projekty systemowe	5	7,8
VII	7.1.2	Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie – projekty systemowe	1	1,0
VII	7.2.1	Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - projekty konkursowe	4	2,8
VII	7.2.2	Wsparcie ekonomii społecznej – projekty konkursowe	1	0,7
PRIORYTET VIII REGIONALNE KADRY GOSPODARKI			5	1,0
VIII	8.1.1	Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – projekty Konkursowe	3	0,7
VIII	8.1.2	Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie – projekty konkursowe	1	0,3
VIII	8.1.3	Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności – projekty konkursowe realizowane przez partnerów społecznych	1	0,04
PRIORYTET IX ROZWÓJ KOMPETENCJI I WYKSZTAŁCENIA W REGIONACH			24	8,6
IX	9.1.1	Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej – projekty konkursowe	4	1,0
IX	9.1.2	Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych – projekty konkursowe	3	1,0
IX	9.2	Podniesienia atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego	6	3,7
IX	9.5	Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich	5	2,5
IX	9.6.2	Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych – projekty konkursowe	6	0,5

Źródło: KSI SIMIK

Analiza SWOT lokalnego rynku pracy

Lokalny rynek pracy powiatu starogardzkiego ma mocne jak i słabe strony a na jego przemiany wpływają i będą wpływać na istniejące oraz pojawiające się szanse i zagrożenia.

Do mocnych stron powiatu zaliczyć należy jego położenie. Po pierwsze, z uwagi na dobrą dostępność do autostrady A-1, ułatwiającą transport do i z Trójmiasta a także w relacjach z pozostałymi częściami Polski. Po drugie powiat starogardzki położony jest na tyle blisko ośrodków powiatowych takich jak Tczew, Malbork, Kwidzyn (dzięki przeprawie mostowej

przez Wisłę) oraz Sztum, że możliwa jest integracja gospodarcza w tym rynku pracy tych miast i otaczających je powiatów.

Atutem powiatu są duże zasoby pracy, w tym duża liczba pracowników przemysłowych. Powiat starogardzki, podobnie jak większość powiatów Obszaru Dolnej Wisły, wyróżnia się pod tym względem nie tylko w skali województwa pomorskiego ale całej północnej Polski. W powiecie funkcjonują duże zakłady produkcyjne a także szereg mniejszych, które tworzą środowisko do rozwoju klastrów, szczególnie chemicznego, meblowego a także budowlanego i instrumentów medycznych. Przemysł znajduje oparcie w dobrze rozwiniętej sieci szkolnictwa zawodowego. Największe deficyty jakie zgłaszają pomorscy pracodawcy dotyczą właśnie pracowników przemysłowych i rzemieślników z wykształceniem zawodowym. W tym kontekście stosunkowo duża liczba uczniów i absolwentów tego typu szkół w powiecie jest szczególnie istotna. Szkoły te mają z reguły długą tradycję kształcenia zawodowego. Pracodawcy z powiatu starogardzkiego oceniają swoich pracowników w większości pozytywnie.

Możliwości polepszenia stanu rynku pracy upatrywać należy w wykorzystaniu szans jakie daje położenie. Szansą jest niewątpliwie lepsza integracja powiatu z Trójmiastem – w zakresie dojazdów do pracy oraz kooperacji przedsiębiorstw. Równie istotna o ile nawet nie ważniejsza jest integracja rynków pracy i wzmocnienie więzi kooperacyjnych w ramach Obszaru Dolnej Wisły. Taka integracja wzmocni atrakcyjność inwestycyjną, umożliwi pełniejsze wykorzystanie lokalnych przewag konkurencyjnych, poprawi klimat dla działalności gospodarczej. Podobne efekty przyniesie wzmocnienie klastrów – skupisk przedsiębiorstw wytwarzających wspólne i podobne produkty finalne. Oprócz tego, że firmy w naturalny sposób ze sobą konkurują, również współpracują. Charakter konkurencji i zakres współpracy, do pewnego stopnia może być modelowany przez samych zainteresowanych, co pozwala pełniej wykorzystać i wzmocnić lokalne przewagi konkurencyjne. Z punktu widzenia stanu rynku pracy wszystkie powyższe działania sprzyjać będą zwiększeniu zatrudnienia.

Słabą stroną powiatu jest jego ograniczona spójność przestrzenna będąca konsekwencją dużej powierzchni powiatu, niskiej gęstości zaludnienia terenów wiejskich (przy 51 os./km² jest ona niemal 20-krotnie niższa niż w gminach miejskich powiatu), oraz słabej dostępności transportowej obszarów peryferyjnych. Utrudnia to wykorzystanie istniejących zasobów pracy, niekorzystnie wpływa na poziom bezrobocia i bierności.

Bardzo istotną barierą, z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy jest ograniczony popyt wewnętrzny. Utrudnia on zwiększanie zatrudnienia i rozwój firm działających na rynku lokalnym, co przyczyniłoby się do wzrostu tego popytu. To negatywne sprzężenie zwrotne może być zahamowane głównie dzięki większej ekspansji na rynki zewnętrzne. Po części niski popyt wewnętrzny wynika ze znacznego udziału pracujących w rolnictwie. To właśnie ten sektor generuje szczególnie niskie dochody.

Podstawowe parametry lokalnego rynku pracy powiatu starogardzkiego wskazują na jego niekorzystny stan. Niższy od obserwowanego w województwie pomorskim wskaźnik zatrudnienia, ponadprzeciętny poziom bezrobocia, wysoki poziom bierności zawodowej to główne słabości, po części będące pochodną bariery popytowej, po części zaś barier zatrudnialności takich jak: niskie kwalifikacje, niska aktywność w poszukiwaniu pracy, postawy i cechy osobowe, niskie potencjalne dochody, niska mobilność zawodowa i przestrzenna.

Niezdolność do pokonania wymienionych barier jest kluczowym zagrożeniem dla funkcjonowania rynku pracy. Aby je zredukować potrzebne jest współdziałanie wielu instytucji funkcjonujących na różnych polach: instytucji rynku pracy, przedsiębiorców, szkół,

władz samorządowych odpowiedzialnych, w końcu samych mieszkańców (jako pracowników, rodziców, obywateli). Z uwagi na bariery instytucjonalne, prymat interesów bieżących nad długofalowymi, niski poziom zaufania, taka współpraca jest często bardzo utrudniona.

Tabela 52. SWOT

Mocne strony	Szanse
- Położenie w sąsiedztwie autostrady (bliskość Trójmiasta) oraz w Obszarze Dolnej Wisły - Duże zasoby pracy, w tym duża liczba pracowników przemysłowych - Obecność dużych przedsiębiorstw i funkcjonowanie potencjalnych klastrów: chemicznego, meblowego, budowlanego i instrumentów medycznych - Bogata oferta kształcenia zawodowego - Korzystne dla pracowników oceny pracodawców - Projekty realizowane przez PUP Starogard Gdański	- Integracja gospodarcza w tym rynku pracy powiatu z Trójmiastem - Integracja gospodarcza i rynku pracy w Obszarze Dolnej Wisły - Wykorzystanie lokalnych przewag konkurencyjnych – rozwój klastrów - Twarde i miękkie inwestycje przy wsparciu unijnym
Słabe strony	Zagrożenia
- Duży obszar i niska gęstość zaludnienia – bariera spójności terytorialnej - Duży odsetek pracujących w rolnictwie - Niski poziom przedsiębiorczości - Niski popyt lokalny - Niski wskaźnik zatrudnienia i ponadprzeciętna stopa bezrobocia - Wysoki poziom bierności zawodowej - Względnie niska powszechność opieki przedszkolnej - Słabe efekty edukacji na poziomie podstawowym - Niska mobilność zawodowa i przestrzenna	- Niski wzrost gospodarczy w latach 2014-2015 - Niezdolność do pokonania barier zatrudnialności zarówno po stronie mieszkańców jak i instytucji - Niezdolność do zredukowania niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych i przestrzennych - Zmiany regulacji w obszarze funkcjonowania instytucji rynku pracy

Źródło: Opracowanie IBnGR

Zagrożeniem mogą okazać się także planowane zmiany instytucjonalne. O ile niektóre idee stojące za nimi można oceniać pozytywnie (np. profilowanie bezrobotnych) o tyle inne – dotyczące szerszego włączenia instytucji komercyjnych w proces aktywizacji zawodowej – są kontrowersyjne. Ponadto decydujące znaczenie będą miały szczegółowe regulacje wdrażające te zmiany. Doświadczenia z polskich reform wyraźnie wskazują na duże deficyty rozwiązań szczegółowych, które są często wielokrotnie poprawiane.

Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy

Cel główny – czyli co chcemy osiągnąć?

Większe i lepsze zatrudnienie dla mieszkańców powiatu starogardzkiego

Priorytety – na czym się skupimy, czyli najważniejsze wyzwania i obszary działania programu

W stosunku do programu na lata 2007-2013 dokonano ograniczonej zmiany priorytetów, biorąc pod uwagę ustalenia diagnozy jak i zmiany otoczenia instytucjonalnego (Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej *Aktywni Pomorzanie*, projektowane zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Priorytet 1. Nowe miejsca pracy zgodne z potrzebami mieszkańców i podnoszące ich kompetencje zawodowe

– czyli wspieranie powstawania nowych miejsc pracy i przyczyniających się do podniesienia kapitału ludzkiego i społecznego w powiecie a także wzmacniających przewagi konkurencyjne lokalnej gospodarki.

Priorytet 2. Więcej przedsiębiorczości

– czyli promowanie zakładania nowych oraz wspieranie istniejących firm z sektora MSP.

Priorytet 3. Większa adaptacyjność do zmian na rynku pracy

– czyli kształtowanie umiejętności, postaw, predyspozycji do uczenia się przez całe życie i adaptowania się do zmian na rynku pracy.

Priorytet 4. Wspierające i efektywne instytucje rynku pracy

– czyli dokładniejsze dopasowanie działań do potrzeb zróżnicowanych grup docelowych.

Grupy docelowe – czyli na kim się skupimy:

- **bezrobotni**
- **aktywni na rynku pracy**
- **pracodawcy i przedsiębiorcy**
- **instytucje i partnerzy rynku pracy**

Monitoring programu pozwoli na bieżąco ocenić potrzeby poszczególnych grup docelowych i odpowiednio do nich ukierunkowywać działania przewidziane w programie.

Wszelkie działania w programie prowadzone będą w zgodzie z zasadami:

- promowania zatrudnienia,
- równości szans, niedyskryminacji i integracji społecznej,
- inteligentnej specjalizacji.

Działania – czyli na czym się skupimy?

Priorytet 1. Nowe miejsca pracy zgodne z potrzebami mieszkańców i podnoszące ich kompetencje zawodowe

– czyli wspieranie powstawania nowych i trwałych miejsc pracy dla mieszkańców i przyczyniających się do podniesienia kapitału ludzkiego i społecznego w powiecie a także wzmacniających przewagę konkurencyjną lokalnej gospodarki.

Działanie 1.1. Wspieranie tworzenia nowych i trwałych miejsc pracy zwłaszcza poprzez:

- Refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy
- Udzielanie pożyczek bezrobotnym i pracodawcom
- Refundację kosztów zatrudnienia bezrobotnego
- Promocję telepracy
- Organizację giełd i targów pracy
- Organizację szkoleń grupowych i indywidualnych
- Ochronę rynku pracy poprzez ograniczanie nielegalnego zatrudnienia

Działanie 1.2. Wspieranie procesu integracji i ekspansji gospodarczej na poziomie lokalnym oraz ponadlokalnym

- Opracowanie elektronicznego katalogu firm działających w powiecie (charakterystyka działalności, dane teleadresowe)
- Inicjowanie i wspieranie organizacji pracodawców i inicjatyw klastrowych
- Wspieranie organizacji wydarzeń integrujących lokalne i ponadlokalne środowiska gospodarcze i polepszających klimat dla biznesu
- Wspieranie wizyt studyjnych i misji gospodarczych, udziału w imprezach wystawienniczych

Działanie 1.3. Poprawa dostępności informacji gospodarczej i społecznej o powiecie oraz podniesienie standardów obsługi inwestorów

- Współtworzenie systemu kompleksowej informacji i promocji inwestycyjnej dla powiatu i Obszaru Dolnej Wiśły
- Wdrożenie wspólnych standardów i procedur obsługi inwestora przez instytucje posiadające kompetencje w tym zakresie
- Ustanowienie standardów i procedur opieki poinwestycyjnej
- Wspieranie badań, analiz rynkowych i konkursów dotyczących rynku pracy

Przewidywane efekty

- Wzrost zatrudnienia i spadek liczby bezrobotnych
- Bardziej atrakcyjna dla pracowników struktura popytu na pracę
- Pełniejsze wykorzystanie i wzmocnienie lokalnych przewag konkurencyjnych i specjalizacji gospodarki
- Wzrost atrakcyjności inwestycyjnej
- Podniesienie jakości kapitału ludzkiego i społecznego

Priorytet 2. Więcej przedsiębiorczości

– czyli promowanie zakładania nowych oraz wspieranie istniejących firm z sektora MSP.

Działanie 2.1. Inicjowanie przedsiębiorczości zwłaszcza poprzez:

- Udzielanie dotacji i pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej
- Dofinansowanie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem i prowadzeniem działalności gospodarczej
- Dofinansowanie kosztów związanych z wydatkami inwestycyjnymi na potrzeby prowadzonej działalności gospodarczej
- Wsparcie szkoleniowo-doradcze

Działanie 2.2. Rozwój mikro i małych przedsiębiorstw

- Wsparcie wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy
- Wsparcie unowocześniania, wyposażenia przedsiębiorstwa i modernizacji środków produkcji
- Wsparcie adaptacji, remontu lub dostosowania pomieszczeń wykorzystywanych w działalności
- Wsparcie wdrażania nowych rozwiązań produkcyjnych, technologicznych, organizacyjnych, cyfrowych i proekologicznych
- Wsparcia doradcze i szkoleniowe zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami przedsiębiorstw

Przewidywane efekty

- Wzrost zatrudnienia i spadek liczby bezrobotnych
- Pełniejsze wykorzystanie i wzmocnienie lokalnych przewag konkurencyjnych i specjalizacji gospodarki
- Wzrost liczby przedsiębiorstw i mieszkańców powiatu prowadzących działalność gospodarczą

- Lepsza, nowocześniejsza struktura zatrudnienia

Priorytet 3. Większa adaptacyjność do zmian na rynku pracy

– czyli kształtowanie umiejętności, postaw, predyspozycji do uczenia się przez całe życie i adaptowania się do zmian na rynku pracy.

Działanie 3.1. Aktywizacja osób wymagających wsparcia na rynku pracy zwłaszcza poprzez:

- Świadczenie usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego
- Organizowanie staży i przygotowania zawodowego
- Organizowanie robót publicznych i prac interwencyjnych
- Organizowanie prac społecznie użytecznych
- Organizowanie szkoleń i kursów
- Udzielanie świadczeń aktywizacyjnych pracodawcom celem zatrudnienia osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną

Działanie 3.2. Zwiększenie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych i poszukujących pracy

- Finansowanie kosztów przejazdu i zakwaterowania
- Finansowanie opieki nad dzieckiem
- Finansowanie szkoleń
- Kierowanie bezrobotnych na staż
- Zwiększanie dostępu do opieki nad dzieckiem do lat 3 i upowszechnienie edukacji przedszkolnej
- Promowanie i wspieranie mobilności zawodowej: informacja o lokalnych rynkach pracy (w tym poszukiwanych zawodach i umiejętnościach) oraz możliwościach przekwalifikowań/dokształcania

Działanie 3.3. Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej i pomocy rodzinie oraz organizacjami pozarządowymi zajmującymi się integracją i pomocą społeczną

- Organizowanie robót publicznych i prac interwencyjnych
- Organizowanie prac społecznie użytecznych
- Współfinansowanie zatrudnienia socjalnego
- Współfinansowanie udziału w warsztatach aktywizacji w ramach centrów integracji społecznej
- Wspieranie działań prowadzonych w ramach ekonomii społecznej

- Promowanie partnerstw lokalnych, a zwłaszcza wspieranie tworzenia centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej

Działanie 3.4. Rozwój poradnictwa zawodowego

- Wzmocnienie powiatowego systemu doradztwa zawodowego: stworzenie sieci punktów doradztwa zawodowego w gminach powiatu, w tym doradztwa zawodowego ukierunkowującego młodzież do wyboru zawodu
- Rozwój wsparcia psychologicznego w ramach usług instytucji rynku pracy i pomocy społecznej

Działanie 3.5. Wspieranie i inicjowanie doskonalenia kadr przedsiębiorstw

- Wdrażanie kompleksowej i zindywidualizowanej oferty wsparcia pracodawców w zakresie identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych oraz realizacji procesu szkolenia
- Organizowanie szkoleń i kursów dla kadr przedsiębiorstw w celu dostosowania ich kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni
- Wdrażanie programów aktywizacji zawodowej dla osób zagrożonych zwolnieniem

Działanie 3.6. Wsparcie powiatowego systemu oświaty i edukacji

- Wspieranie realizacji działań związanych z kształtowaniem kompetencji kluczowych
- Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów poprzez organizację dodatkowych zajęć
- Wspieranie budowa sieci współpracy i samokształcenia dla dyrektorów oraz nauczycieli szkół i placówek
- Wspieranie współpracy szkół i placówek z uczelniami w zakresie tworzenia dostosowanych do potrzeb szkół i nauczycieli narzędzi dydaktycznych oraz budowy klas/szkół patronackich
- Wspieranie indywidualnego kształcenia wybitnych uczniów i edukacji włączającej niepełnoprawnych
- Organizacja i wsparcie lokalnego dialogu edukacyjnego w celu podniesienia spójności edukacyjnej
- Rozwijanie monitoringu potrzeb edukacyjnych
- Wzmacnianie współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami

Przewidywane efekty

- Wzrost zatrudnienia i spadek liczby bezrobotnych
- Lepsze dopasowanie kwalifikacji mieszkańców powiatu do potrzeb rynku pracy
- Zmniejszenie liczby nieaktywnych zawodowo
- Lepsza, nowocześniejsza struktura zatrudnienia

Priorytet 4. Wspierające i efektywne instytucje rynku pracy

– czyli dokładniejsze dopasowanie działań do potrzeb zróżnicowanych grup docelowych.

Działanie 4.1. Działania informacyjne o możliwościach wsparcia

- Rozwój powiatowego systemu informacji o usługach, inicjatywach i działalności instytucji rynku pracy, w tym o źródłach finansowania i innych narzędziach promowania zatrudnienia i integracji społecznej

Działanie 4.2. Podniesienie jakości usług urzędu pracy

- Poprawa systemu motywowania pracowników
- Podwyższanie kwalifikacji pracowników
- Indywidualizacja podejścia do klientów
- Modernizacja techniczna i informatyzacja
- Doskonalenie systemu elektronicznego obiegu dokumentów i bieżącej elektronicznej informacji dla klientów

Działanie 4.3. Współpraca z instytucjami rynku pracy

- Wdrożenie trójstronnych umów szkoleniowych
- Wdrożenie Programu Aktywizacja i Integracja (PAI)
- Realizacja programów specjalnych i regionalnych

Przewidywane efekty

- Łatwiejszy dostęp do usług rynku pracy
- Wzrost zatrudnienia i spadek liczby bezrobotnych
- Lepsze dopasowanie kwalifikacji mieszkańców powiatu do potrzeb rynku pracy
- Zmniejszenie liczby nieaktywnych zawodowo

Spis tabel

Tabela 1. Tempo wzrostu PKB w Polsce	3
Tabela 2. Wynik średni dla poszczególnych gmin powiatu starogardzkiego – test szóstklasisty 2012	22
Tabela 3. Wyniki średnie w proc. dla wybranych powiatów województwa pomorskiego w 2012 r. ...	24
Tabela 4. Wyniki średnie w proc. egzaminu gimnazjalnego w gminach powiatu starogardzkiego	25
Tabela 5. Wyniki średnie w proc. egzaminu gimnazjalnego z języka angielskiego w gminach powiatu starogardzkiego	25
Tabela 6. Odsetek uczniów, którzy zdali egzamin maturalny w powiatach Obszaru Dolnej Wisły oraz w Trójmieście w 2012 r.	26
Tabela 7. Liczba uczniów klas I wg zawodów w technikach powiatu starogardzkiego w 2012 r.	27
Tabela 8. Zawody najczęściej wybierane w zasadniczych szkołach zawodowych cyklu 2- i 3-letniego w powiecie starogardzkim	28
Tabela 9. Kierunki, które nie zostały w ogóle wybrane w zasadniczych szkołach zawodowych powiatu starogardzkiego w 2013 r.	28
Tabela 10. Liczba oraz struktura pracujących w powiecie starogardzkim oraz w województwie pomorskim w 2011 r.	36
Tabela 11. Zawody wg największej liczby ofert pracy w PUP w 2012 r.	37
Tabela 12. Respondenci wg płci	48
Tabela 13. Rzeczywisty status bezrobotnych w grupie osób zidentyfikowanych przez ankieterów (195 obserwacji)	49
Tabela 14. Oszacowany status bezrobotnych w grupie niezidentyfikowanej przez ankieterów (208 obserwacji)	50
Tabela 15. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Starogardzie Gdańskim	50
Tabela 16. Jakiego Pan/Pani posiada wykształcenie (tylko udokumentowane dyplomem ukończenia)?	52
Tabela 17. Wykształcenie a status na rynku pracy (1)	52
Tabela 18. Wykształcenie a status na rynku pracy (2)	53
Tabela 19. Ocena kwalifikacji na lokalnym rynku pracy w skali 1-5	54
Tabela 20. Subiektywna ocena kwalifikacji a wykształcenie formalne a na lokalnym rynku (w skali od 1 do 5)	54
Tabela 21. Wykształcenie formalne a subiektywna ocena kwalifikacji na lokalnym rynku (w skali od 1 do 5)	55
Tabela 22. Działania podejmowane przez respondentów w ciągu ostatnich 2-4 tygodni celem znalezienia pracy	56
Tabela 23. Działania podejmowane przez respondentów w ciągu ostatnich 2-4 tygodni celem znalezienia pracy a status na rynku pracy (podstawa wskazania respondentów)	57
Tabela 24. Działania podejmowane przez bezrobotnych a status na rynku pracy	57
Tabela 25. Kto się opiekuje dziećmi w wieku do lat 3 (odsetek wśród tych, którzy zadeklarowali obecność dzieci w wieku 0-3)	58
Tabela 26. Opieka nad dzieckiem a dochód gospodarstw domowych (zł)	58
Tabela 27. Status na rynku pracy a przeszkody w podjęciu zatrudnienia	60
Tabela 28. Przeszkody w podjęciu zatrudnienia a status na rynku pracy	60
Tabela 29. Subiektywna ocena przeszkód w znalezieniu zatrudnienia a doświadczenie zawodowe wyniesione z ostatniego miejsca pracy	61

Tabela 30. Subiektywna ocena przeszkód w znalezieniu zatrudnienia a doświadczenie zawodowe wyniesione z ostatniego miejsca pracy	61
Tabela 31. Czy w ciągu ostatniego roku znalazł(a) lub otrzymał(a) Pan(i) w Urzędzie Pracy ofertę, czy oferty pracy, jeśli tak to ile ich było? Chodzi tylko o oferty pracy w kraju.....	62
Tabela 32. Czy z otrzymanych ofert pracy Pan(i) skorzystał(a) i nawiązał(a) kontakt z pracodawcą?..	62
Tabela 33. Czy z otrzymanych ofert pracy Pan(i) skorzystał(a) i nawiązał(a) kontakt z pracodawcą vs. status na rynku pracy (1).....	62
Tabela 34. Czy z otrzymanych ofert pracy Pan(i) skorzystał(a) i nawiązał(a) kontakt z pracodawcą vs. status na rynku pracy (2).....	63
Tabela 35. Dlaczego nie zatrudnił(a) się Pan(i) na podstawie tej/tych ofert(y)?	63
Tabela 36. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast vs. Status na rynku pracy.....	64
Tabela 37. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast vs. wykształcenie formalne	64
Tabela 38. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast vs. subiektywna ocena kwalifikacji.....	65
Tabela 39. Ile czasu (w minutach) byłby/aby Pan/Pani skłonny dojeżdżać do pracy za tę kwotę vs. wykształcenie formalne.....	65
Tabela 40. Ile czasu (w minutach) byłby/aby Pan/Pani skłonny dojeżdżać do pracy za tę kwotę vs. subiektywna ocena kwalifikacji	65
Tabela 41. Czy jest Pan/Pani skłonny/a zmienić zawód, przekwalifikować się (1)?.....	66
Tabela 42. Czy jest Pan/Pani skłonny/a zmienić zawód, przekwalifikować się (2)?.....	67
Tabela 43. Sytuacja finansowa respondentów a status na rynku pracy	68
Tabela 44. Co jest podstawowym źródłem Pana(i)dochodu?	68
Tabela 45. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu zawierała się w przedziale(1):	69
Tabela 46. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu zawierała się w przedziale(2):	69
Tabela 47. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu a ocena sytuacji finansowej	70
Tabela 48. Suma wszystkich dochodów w Pana/Pani gospodarstwie domowym w ostatnim miesiącu a ocena sytuacji finansowej	70
Tabela 49. Instrumenty rynku pracy wykorzystywane przez PUP w Starogardzie Gdańskim w 2012 r.	77
Tabela 50. Programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej	78
Tabela 51. Działania innych podmiotów zrealizowane w ramach POKL na terenie powiatu starogardzkiego	78
Tabela 52. SWOT	82

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura wiekowa mieszkańców powiatu starogardzkiego i województwa pomorskiego w 2012 r.	12
Wykres 2. Liczba podmiotów wpisanych do REGON na 10 tys. mieszkańców w Polsce, woj. pomorskim i powiatach ODW w 2012 r.....	16

Wykres 3. Różnica między liczbą podmiotów nowo zarejestrowanych w REGON na 10 tys. mieszkańców w powiatach ODW w porównaniu do województwa pomorskiego w poszczególnych latach w okresie 2007-2012 r.	16
Wykres 4. Struktura podmiotów zarejestrowanych w REGON w 2012 r. (wykres kolumnowy) oraz nowo zarejestrowanych w 2012 r. (wykres punktowy) w województwie pomorskim i powiecie starogardzkim.....	17
Wykres 5. Odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym w populacji dzieci wieku 3-6 lat w 2012 r.	19
Wykres 6. Liczba uczniów na 1 oddział w 2012 r.	20
Wykres 7. Odsetek uczniów szkół podstawowych obowiązkowo uczących się w 2011 r.	21
Wykres 8. Średni wynik sprawdzianu w powiatach Obszaru Dolnej Wisły oraz w Trójmieście	22
Wykres 9. Odsetek uczniów gimnazjum uczących się w 2012 r. obowiązkowo języka angielskiego, francuskiego, niemieckiego i rosyjskiego	23
Wykres 10. Liczba uczniów przypadająca na 1 komputer z dostępem do Internetu w gimnazjum w 2012 r.	24
Wykres 11. Liczba uczniów na 1 oddział w liceum w 2012 r.	26
Wykres 12. Etapy życia vs etapy uczenia się	33
Wykres 13. Struktura pracujących w powiecie starogardzkim w 2005 i 2011 r.	34
Wykres 14. Struktura pracujących w powiecie starogardzkim i w województwie pomorskim w 2011 r.	34
Wykres 15. Kwartalna stopa bezrobocia w województwie pomorskim i w powiecie starogardzkim w latach 2005 - 2013	39
Wykres 16. Udział bezrobotnych dotychczas niepracujących oraz bezrobotnych absolwentów w województwie pomorskim i powiecie starogardzkim w okresie I 2011 – VIII 2013.....	40
Wykres 17. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w województwie pomorskim i powiecie starogardzkim w 2012 r.	41
Wykres 18. Które z wymienionych warunków, są Pana(i) zdaniem najważniejsze dla udanego, szczęśliwego życia? (<i>maksymalnie 3 z listy</i>)	42
Wykres 19. Czy obecna lub była praca zawodowa przynosi(ła) Panu(i) satysfakcję?	43
Wykres 20. Jak ważne w osiągnięciu satysfakcji z pracy są:.....	43
Wykres 21. Jak Pan(i) określił(a)by szanse na znalezienie nowej pracy, gdyby zaszła taka potrzeba, np. w przypadku utraty pracy?	44
Wykres 22. Jak Pan(i) określił(a)by szanse obecnego pracodawcy na znalezienie nowego pracownika na Pana(i) miejsce, gdyby zaszła taka potrzeba? (pytanie zadawane tylko osobom pracującym)	45
Wykres 23. Jak ważne byłyby wymienione powody w podejmowaniu decyzji o zmianie pracodawcy (ale nie zawodu)? (średnia na skali 1-5, gdzie 1=nieważna, 5=bardzo ważna)	45
Wykres 24. Jak ważne byłyby wymienione powody w podejmowaniu decyzji o zmianie zawodu?.....	46
Wykres 25. Ocena pracowników powiatu starogardzkiego pod względem wybranych cech	47
Wykres 26. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Starogardzie Gdańskim.....	50
Wykres 27. Z jakiego powodu zarejestrował się Pan(i) w Urzędzie Pracy (<i>maksymalnie 3 odpowiedzi</i>)	51
Wykres 28. Co jest największą przeszkodą w znalezieniu przez Pana/Panią pracy?	59
Wykres 29. Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu „na rękę” byłby/aby Pan/Pani w stanie podjąć pracę natychmiast?	64
Wykres 30. Sytuacja finansowa respondentów	67

Spis map

Mapa 1. Ludność w powiecie starogardzkim na tle sąsiednich jednostek w 2012 r.....	10
Mapa 2. Ludność w gminach powiatu starogardzkiego w 2012 r.	11
Mapa 3. Zmiany liczby ludności w powiecie starogardzkim na tle innych jednostek w latach 2002–2012.....	13
Mapa 4. Zmiany liczby ludności w gminach powiatu starogardzkiego w latach 2002–2011.....	14
Mapa 5. Prognoza zmian liczby ludności w powiecie starogardzkim na tle jednostek sąsiednich w latach 2012-2025.....	15
Mapa 6. Struktura pracujących w powiecie starogardzkim na tle pozostałych powiatów ODW oraz trójmiasta w 2011 r.	35
Mapa 7. Liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych do PUP na 1000 pracujących w powiecie starogardzkim na tle jednostek sąsiednich na koniec czerwca 2012 r.....	37
Mapa 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie starogardzkim na tle jednostek sąsiednich w 2011 r.	72