



Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA POWIATU STAROGARDZKIEGO NA LATA 2021-2027



Program stanowi część
Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych
w Powiecie Starogardzkim na lata 2021-2027

Starogard Gdański, czerwiec 2021

WSTĘP	2
1. CHARAKTERYSTYKA LOKALNEGO RYNKU PRACY	3
1.1. PROFIL DEMOGRAFICZNY	3
1.2. PROFIL GOSPODARCZY.....	5
1.3. PROFIL EDUKACYJNY	9
2. BIEŻĄCA ANALIZA STANU I STRUKTURY ZASOBÓW PRACY.....	14
2.1. ZASOBY PRACY POWIATU STAROGARDZKIEGO.....	14
2.2. POZIOM I STRUKTURA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO	17
3. DZIAŁANIA PODEJMOWANE W CELU WSPARCIA BEZROBOTNYCH I PRACODAWCÓW	24
3.1. ZADANIA URZĘDU PRACY WYKONYWANE W RAMACH REALIZACJI USŁUG RYNKU PRACY	24
3.2. PROGRAMY I INSTRUMENTY RYNKU PRACY.....	26
3.3. ZWALCZANIE LUB PRZECIWDZIAŁANIE SKUTKOM PANDEMII COVID-19. TARCZA ANTYKRYZYSOWA.....	29
3.4. ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW NA LOKALNYM RYNKU PRACY.....	30
4. ANALIZA SWOT DLA RYNKU PRACY POWIATU STAROGARDZKIEGO	33
5. GŁÓWNE KIERUNKI DZIAŁAŃ, CELE I ZADANIA PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2021-2027.....	36
6. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA	43
7. MONITORING PROGRAMU.....	44
8. REALIZATORZY PROGRAMU	44
9. PODSUMOWANIE	45

WSTĘP

Celem *Programu* jest diagnoza lokalnego rynku pracy, identyfikacja jego głównych problemów i zdefiniowanie kluczowych kierunków działań na lata 2021-2027. Zostaną one opracowane na podstawie danych statystycznych, dokumentów strategicznych oraz dostępnych badań i analiz dotyczących rynku pracy.

Program jest fundamentalnym dokumentem powstałym w ramach realizacji polityki rynku pracy przez samorząd powiatu nakreślającym działania nakierowane na wspieranie, funkcjonowanie i rozwój lokalnego rynku pracy. *Program* ma na celu również zaplanowanie skoordynowanych działań zmierzających do kreowania rzeczywistości społeczno-gospodarczej powiatu w nawiązaniu do zachodzących zmian związanych z postępowaniem technicznym i naukowym zapewniającym długotrwałą stabilność i rozwój. Zadania realizowane w powyższym zakresie oparte będą na współpracy z partnerami rynku pracy, a przede wszystkim z pracodawcami.

Sytuacja na rynku pracy w powiecie starogardzkim uległa w ostatnich latach znaczącej poprawie. Zmniejszyła się liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych, wzrosło zatrudnienie, wzrosła również liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. W powiecie od kilku lat nastąpił duży przyrost zatrudnianych cudzoziemców głównie spoza Unii Europejskiej będący wynikiem konieczności uzupełnienia luki kadrowej oraz rozwoju przedsiębiorstw.

W perspektywie długoterminowej istotny wpływ na wydarzenia społeczne i gospodarcze będą miały procesy demograficzne. Utrzymujące się trendy starzenia się społeczeństwa oraz kurczenia się zasobów pracy z powodu pomniejszania się liczby osób w wieku produkcyjnym będą jednym z kluczowych problemów pracodawców.

Gospodarka światowa od czasu kryzysu finansowego w latach 2007-2009 cechowała się stosunkową stabilnością. Pandemia COVID-19 pokazała jak nieprzewidywalne są globalne przemiany społeczno-gospodarcze i ich tempo. Niepewność rynkowa, złożoność i wielopłaszczyznowość zdarzeń gospodarczych będą prawdopodobnie w większym stopniu oddziaływały na wszystkie podmioty działające w obszarze rynku pracy. Przy uwzględnieniu obecnej sytuacji rynkowej opracowując *Program* przyjęto wariant optymistyczny zakładający stosunkowo szybki powrót do trendów wzrostowych wskaźników makroekonomicznych.

Niniejszy *Program* przedstawia nie tylko diagnozę lokalną gospodarki i rynku pracy, ale także wyznacza cele, zadania i przewidywane efekty oraz źródła finansowania i monitorowanie założonych rezultatów. *Program* Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla Powiatu Starogardzkiego na lata 2021-2027 jest spójny ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Starogardzkim na lata 2021-2027 oraz powstał przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów prawa oraz dokumentów strategicznych, zarówno międzynarodowych, krajowych, regionalnych, jak i lokalnych o kluczowym znaczeniu dla planowania i realizacji celów w nim zawartych.

W toku procedowania *Program* został skonsultowany z Powiatową Radą Rynku Pracy, instytucjami zrzeszającymi pracodawców oraz innymi podmiotami działającymi na rynku pracy.

Przy opracowaniu *Programu* wykorzystano dane udostępniane na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego, Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, Ministerstwa Edukacji Narodowej, informacji przekazanych przez Starostwo Powiatowe w Starogardzie Gdańskim oraz danych własnych Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim.

1. CHARAKTERYSTYKA LOKALNEGO RYNKU PRACY

Na każdy rynek pracy składa się wiele danych, zmiennych i wskaźników charakteryzujących przedstawiony obszar aktywności zawodowej ludności mający niewątpliwy wpływ na ogólny kształt lokalnej gospodarki i edukacji oraz określających strukturę i poziom konkurencyjności badanej jednostki administracyjnej. Dokonując właściwej analizy rynku na szczeblu powiatu należy brać pod uwagę liczbę ludności zamieszkałej danym terenie jako zasób siły mogącej zapełnić lokalne wolne miejsca pracy, ale także liczbę osób, które po osiągnięciu odpowiedniego wieku wejdą lub opuszczą powiatowy rynek pracy. Także struktura przedsiębiorstw, w tym tworzenie podmiotów gospodarczych oraz poziom wynagrodzeń mają niebagatelny wpływ poprzez tworzenie nowych i obsadzanie już obecnych miejsc pracy. Nie można także pominąć kluczowego znaczenia edukacji i obranych kierunków nauczania mającej zasilić kadrę osób pracujących jako jednego z wyznaczników planowania inwestycji i rozwoju przedsiębiorstw oraz całego regionu.

1.1. Profil demograficzny

Demograficzny aspekt postrzegania społeczności powiatu ma na celu ukazanie jak różnorodność struktury społecznej kreuje niepowtarzalność każdego, nie tylko starogardzkiego rynku pracy. Tak popularny w dzisiejszych czasach trend hołdujący jednostce często nie pozwala dostrzec, iż unikalność społeczności lokalnej tworzą wszyscy mieszkańcy, nie tylko przez swoje zamieszkanie w danym obrębie administracyjnym, ale także poprzez wybory jakich dokonują, sytuację ekonomiczną w jakiej się znajdują czy wpływ jaki mają na innych uczestników rynku pracy. Demografia jako nauka badająca i analizująca szerokie spectrum danych dotyczących społeczeństwa od migracji, struktury społecznej, rozmieszczenie przestrzenne po oddziaływania społeczne i socjologiczne w niniejszym *Programie* znajduje odzwierciedlenie w podstawowych danych dotyczących lokalnej społeczności jak wiek, płeć, miejsce zamieszkania i migracje.

Powiat starogardzki dzieli się na 13 gmin: 2 gminy miejskie (Skórcz i Starogard Gdański), 2 gminy miejsko-wiejskie (Skarszewy i Czarna Woda) oraz 9 gmin wiejskich (Bobowo, Kaliska, Lubichowo, Osieczna, Osiek, Skórcz, Smętowo Graniczne, Starogard Gdański i Zblewo). Najliczniej zamieszkałymi gminami są: miejska Starogard Gdański, wiejska Starogard Gdański, miejsko-wiejska Skarszewy i wiejska Zblewo. W powiecie starogardzkim na powierzchni 1345 km² zamieszkuje 128 186 osób, dając gęstość zaludnienia na poziomie 95 osób na 1 km². Ogólnokrajowy trend przewagi miasta nad wsią pod względem gęstości zaludnienia znajduje także odzwierciedlenie w strukturze powiatu. Natomiast pod względem rozmieszczenia geograficznego 52,4% mieszkańców powiatu zamieszkuje na wsi, a 47,6% w mieście. Uwzględniając podział ze względu na płeć w powiecie starogardzkim liczba kobiet i mężczyzn jest na podobnym poziomie i wyniosła w końcu 2019 roku 64 982 kobiet oraz 63 204 mężczyzn. Powiat starogardzki cechuje się stałym współczynnikiem feminizacji, który w ostatnich 5 latach utrzymywał się na poziomie 103 kobiet na 100 mężczyzn. Porównując dane dotyczące kraju (107 kobiet) oraz województwa pomorskiego (105 kobiet) współczynnik w powiecie wykazuje niewiele niższą tendencję w porównaniu do wskazanych podziałów administracyjnych.

	Gminy miejskie		Gminy miejsko-wiejskie				Gminy wiejskie								
	Skórcz	Starogard Gdański	Czarna Woda	w tym miasto	Skarszewy	w tym miasto	Bobowo	Kaliska	Lubichowo	Osieczna	Osiek	Skórcz	Smętowo Graniczne	Starogard Gdański	Zblewo
ogółem	3623	47671	3141	2769	14924	7012	3202	5401	6646	2880	2376	4592	5185	16713	11832
mężczyźni	1777	22982	1552	1352	7336	3352	1629	2716	3353	1462	1214	2384	2616	8347	5836
kobiety	1846	24689	1589	1417	7588	3360	1573	2685	3293	1418	1162	2208	2569	8366	5996
na 1 km ²	998	1886	113	279	88	650	62	49	41	23	15	47	60	85	86
urodzenia żywe	51	435	28	26	182	82	35	74	84	34	21	53	58	175	148
zgony	38	480	38	29	120	59	19	54	59	27	29	38	50	136	103
przyrost naturalny	13	-45	-7	-3	62	23	16	20	25	7	-8	15	8	39	45

Tabela 1. Struktura ludności w powiecie starogardzkim z podziałem na gminy wg stanu na 31.12.2019 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ogólny wskaźnik przyrostu naturalnego w 2019 roku dla powiatu na 1000 mieszkańców jest dodatni i wynosi 1,5 (wieś 3,0; miasto minus 0,2) przy identycznym wskaźniku dla województwa pomorskiego oraz wskaźniku o wartości ujemnej minus 0,9 dla całego kraju. Co istotne od 2015 roku sytuacja demograficzna w powiecie, województwie oraz kraju ulegała identycznym fluktuacjom, przy czym w danych powiatu jednoznacznie można zaobserwować wyższe wskaźniki niż dla pozostałych dwóch kategorii administracyjnych. Równocześnie pod koniec 2019 roku w 10 z 13 gmin odnotowano dodatni przyrost naturalny. Więcej zgonów niż urodzeń odnotowano jedynie w gminie miejskiej Starogard Gdański, gminie miejsko-wiejskiej Czarna Woda i gminie wiejskiej Osiek.

Struktura populacji uwzględniająca podział na wiek przedprodukcyjny, produkcyjny i poprodukcyjny wskazuje na korzystną pod względem gospodarczym tendencję większej liczby osób będących w wieku przedprodukcyjnym (do 17 roku życia) niż poprodukcyjnym (kobiety po 60 roku życia i mężczyźni po 65 roku życia). Równocześnie odsetek ludności powiatu będącej w wieku produkcyjnym w 2019 roku wyniósł 61,2% i był wyższy o 1,2 pkt procentowego w porównaniu do kraju i o 1,4 pkt procentowego w odniesieniu do danych dotyczących całego województwa. Na przestrzeni ostatnich 5 lat zaobserwowano tendencję spadkową liczby osób w wieku produkcyjnym w powiecie, województwie oraz całym kraju przy wzroście liczebności osób w wieku poprodukcyjnym oraz niewielkich wahaniach liczby osób w wieku przedprodukcyjnym co jest argumentem wskazującym na starzenie się społeczeństwa.

		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
		Powiat starogardzki					Województwo pomorskie					Polska				
w wieku przedprodukcyjnym	%	20,9	20,7	20,7	20,7	20,6	19,4	19,4	19,6	19,6	19,7	18,0	17,9	18,0	18,1	18,1
w wieku produkcyjnym	%	63,1	62,8	62,2	61,7	61,2	62,2	61,6	60,9	60,3	59,8	62,4	61,8	61,2	60,6	60,0
w wieku poprodukcyjnym	%	16,0	16,5	17,1	17,7	18,2	18,4	19,0	19,5	20,0	20,5	19,6	20,2	20,8	21,4	21,9

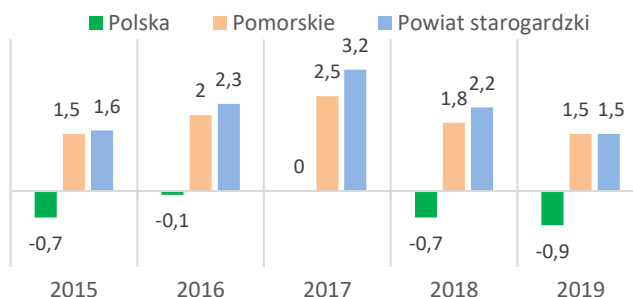
Tabela 2. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

	2015	2016	2017	2018	2019
migracja wewnętrzna					
zameldowania	1246	1259	1413	1429	1453
wymeldowania	1345	1358	1463	1557	1498
saldo	-99	-99	-50	-128	-45
migracja zewnętrzna					
zameldowania	0*	23	19	25	46
wymeldowania	0*	19	31	42	23
saldo		4	-12	-17	23

Tabela 3. Migracja wewnętrzna i zewnętrzna w powiecie starogardzkim w latach 2015-2019.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

*Ze względu na niedostateczną jakość danych dotyczących migracji zagranicznych na pobyt stały za 2015 r. dane te nie zostały opublikowane.



Rysunek 1. Przyrost naturalny w latach 2015 - 2019 w kraju, województwie pomorskim i powiecie starogardzkim.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Jednym z czynników mających wpływ na liczbę ludności w kontekście lokalnym są migracje wewnętrzne i zewnętrzne. Przez migracje wewnętrzne rozumieć należy zgodnie z definicją przedstawioną przez Główny Urząd Statystyczny zmianę miejsca zamieszkania stałego lub czasowego w obrębie kraju, polegające na przekroczeniu granicy administracyjnej gminy. Natomiast migracja zagraniczna jest to nadal zmiana miejsca zamieszkania jednak przy uwzględnieniu większego podziału administracyjnego, są to zatem wyjazdy za granicę i przyjazdy do innego państwa w celu stałego osiedlenia się lub zamieszkania na pobyt czasowy. Powody migracji w obu przypadkach są różnorodne i w przypadku stabilnej sytuacji politycznej, gdy państwo nie jest zagrożone konfliktem zbrojnym mogą dotyczyć m.in. występowania w kraju nadmiaru siły roboczej i związanej z tym konieczności poszukiwania lepszych możliwości zarobkowych, słabego rozwoju gospodarczego kraju

co wiąże się z brakiem dostępu do wykształcenia i niższym standardem życia czy też wystąpieniem klęsk żywiołowych.

Wewnętrzna migracja ludności na pobyt stały w ostatnich 5 latach określana na podstawie odpływu i napływu ludności utrzymuje się na zmiennym, ale wciąż ujemnym poziomie. Biorąc pod uwagę dane szczegółowe z 2019 roku różnica pomiędzy osobami meldującymi się w powiecie (1453 osoby) a wymeldowaniami (1498 osób) była najniższa w ostatnich 5 latach, co oznacza, że saldo migracji wewnętrznych wyniosło minus 45 osób. Natomiast w ramach zewnętrznej migracji odnotowano zmienną tendencję. Ostatecznie w 2019 roku w powiecie zameldowało się 46 osób po powrocie z zagranicy przy wymeldowaniu się 23 osób, które opuściły kraj, więc saldo wyniosło 23 osoby.

Nadmienić należy, iż uzyskane dane demograficzne dla powiatu nie znajdują pełnego odzwierciedlenia w rzeczywistej sytuacji ludności ze względu na brak informacji dotyczących osób zameldowanych wyłącznie na pobyt czasowy, ale przebywających stale w miejscu zamieszkania lub nie posiadających żadnego meldunku. Należy także uwzględnić, iż część mieszkańców powiatu przebywających tymczasowo na jego terenie i będących jednocześnie obywatelami innych państw może nie zostać ujęte w oficjalnych opracowaniach oraz prezentowanych danych ze względu na niedopełnienie obowiązku meldunkowego. Przyczyny takiego stanu należałoby upatrywać w tymczasowości pracy cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i spowodowaną nią ciągłą zmianą miejsca pobytu, a często także trudnościami w uzyskaniu meldunku czasowego, nie wspominając o zameldowaniu na stałe. Statystyki dotyczące lokalnej ludności nie ukazują w pełni realnej sytuacji demograficznej także ze względu na brak możliwości doprecyzowania faktycznej liczby mieszkańców nawet w przypadku osób zameldowanych na pobyt stały na terenie powiatu, gdyż nie można z całkowitym przekonaniem wskazać, iż zamieszkują oni ten wskazany okręg administracyjny.

1.2. Profil gospodarczy

Tak jak w poprzednim profilu nie można pominąć wpływu struktury demograficznej na unikalny charakter lokalnego rynku pracy, tak nie można mówić o gospodarce danego powiatu nie dostrzegając zależności ekonomicznych funkcjonujących w regionie. Wpływy do budżetu powiatu m.in. z podatków i środków unijnych niewątpliwie oddziałują na realizację nowych inwestycji w powiecie przyczyniając się także do wzrostu liczby miejsc pracy. Dzięki nim między innymi zwiększają się nakłady na edukację i służbę zdrowia, a także poszerza się baza technologiczna i innowacyjność przedsiębiorców co podnosi jakość oferowanego produktu i wzmacnia konkurencyjność firmy na rodzimym i sąsiednich rynkach. Przede wszystkim rozwój sektora prywatnego i oferowanego przez niego szeregu usług i dóbr, rozbudowana infrastruktura ułatwiająca funkcjonowanie oraz inne czynniki w danym regionie w ostatecznym rozrachunku będą prowadziły nie tylko do wzrostu poziomu życia lokalnej ludności, ale zachęcały też do osiedlenia się na terenie powiatu oraz postrzegania go jako miejsca korzystnego, a także sprzyjającego rozwojowi biznesu i społeczności.

Liczba podmiotów gospodarczych według stanu na dzień 31.12.2020 roku zarejestrowanych w bazie Regon prowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny w porównaniu do danych z 2015 roku wzrosła niemal w każdej gminie powiatu (wyjątek stanowi gmina Osiek) i w ostatecznym rozrachunku wyniosła 12 832 podmioty. Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia 96,3% wszystkich podmiotów to mikroprzedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników, 2,9% to mali przedsiębiorcy z liczbą pracowników od 10 do 49 osób, natomiast średni przedsiębiorcy dający pracę od 50 do 249 pracowników to tylko 0,7% ogółu podmiotów. Pozostały odsetek to 6 dużych przedsiębiorstw zatrudniających od 250 do 999 pracowników oraz 1 podmiot mający powyżej 1000 osób zatrudnionych.

Liczba zatrudnionych	Podmioty ogółem						Sektor publiczny					Sektor prywatny				
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
ogółem	11541	11595	11747	11937	12443	12832	399	396	365	357	358	11111	11166	11338	11527	12018
0-9	11039	11086	11244	11456	11962	12358	243	241	211	201	207	10765	10812	10989	11202	11688
10-49	411	417	109	387	385	381	114	113	111	114	109	297	304	298	273	276
50-249	82	83	85	85	87	86	39	39	40	40	40	43	44	45	45	47
250-999	8	8	8	8	8	6	3	3	3	2	2	5	5	5	6	6
1000 i więcej	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1

Tabela 4. Podmioty gospodarki narodowej w powiecie wg liczby pracujących. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza struktury własności przedsiębiorstw w powiecie starogardzkim w 2019 roku wykazała, iż jedynie około 400 podmiotów stanowią przedsiębiorstwa należące do sektora publicznego z udziałem ponad 57,8% mikroprzedsiębiorstw. Małe, średnie i duże przedsiębiorstwa to odpowiednio 30,4%, 11,1% i 0,7% ogółu. Prywante działalności gospodarcze pod kątem wielkości to również głównie mikroprzedsiębiorcy stanowiący jednak dużo liczniejszą grupę - aż 97,2% wszystkich podmiotów w sektorze. Natomiast mali i średni przedsiębiorcy to jedynie 2,3% i 0,4%. Jednocześnie to sektor prywatny jest właścicielem 87,5% wszystkich dużych przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie powiatu starogardzkiego. Przyczyn tak znaczącej liczebności prywatnych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników w lokalnej gospodarce może być wiele – mogą one być wzajemnie powiązane, występować indywidualnie lub zbiorczo, wpływać pozytywnie na rozwój danego podmiotu lub hamować jego prosperitę. Do powyższych przyczyn zaliczyć można m.in.: barierę rozwojową całego rynku krajowego przejawiającą się w wysokich kosztach zatrudnienia pracowników, brak ekonomicznej potrzeby zatrudniania większej liczby pracowników lub możliwości zatrudnienia większej ilości pracowników ze względu na charakterystykę prowadzonej działalności, nastawienie na stopniowy i długofalowy rozwój przedsiębiorstwa, monopolizację danego sektora rynku przez większe podmioty, ograniczenia związane z naborem kadry pracowniczej, zmiany rynkowe na poziomie globalnym i regionalnym wpływające na konkretną branżę, ustawodawstwo krajowe i lokalne sprzyjające rozwojowi sektora małych przedsiębiorstw, programy specjalne skierowane do danego typu przedsiębiorców lub świadome ograniczenie liczby pracowników w celu posiadania określonej wielkości przedsiębiorstwa.

Wzrost ilości prowadzonych działalności wskazuje na ciągły rozwój lokalnej gospodarki. Pomimo wzrostu liczby podmiotów na lokalnym rynku można zauważyć, że nie wszystkie branże przejawiały tendencję wzrostową. Według stanu na dzień 31.12.2020 roku działalność takich branż według sekcji PKD 2007 jak handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G); działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K); rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A) oraz edukacja (sekcja P) odnotowały spadek liczby podmiotów w porównaniu z rokiem 2015. Największy spadek liczby podmiotów, bo o 126 zaobserwowano w sekcji handlu co nie jest wynikiem wyjątkowym przy uwzględnieniu dużej liczby prowadzonych działalności w tym zakresie. Niemniej analizując dane z końca 2015 i 2020 roku w ujęciu strukturalnym okazuje się, iż to rolnictwo odnotowało na przestrzeni porównywanych lat najwyższy spadek w ilości podmiotów, bo aż o 11,6 pkt procentowego przy równoczesnym spadku o 7,8 pkt proc. w działalności finansowo-ubezpieczeniowej, o 4,4 pkt procentowego w edukacji i 3,9 pkt procentowego w handlu. Nadmienić należy, iż powyższe spadki liczby podmiotów działających w danych branżach nie jest jednoznaczne z zahamowaniem ich rozwoju.

W powiecie starogardzkim prawie połowę wszystkich gruntów stanowią użytki rolne co oznacza, iż rolnictwo jest znaczącą gałęzią gospodarczą powiatu. Warunki glebowe są zróżnicowane oraz przeważają gospodarstwa indywidualne. Także udział lasów w powierzchni ogółem jest bardzo wysoki i wynosi ponad 40%.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem	11541	11595	11747	11937	12443	12832	399	396	365	357	358	364	11111	11166	11338	11527	12018	12377
Nazwa sekcji	Ogółem						Sektor publiczny						Sektor prywatny					
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A)	276	271	272	252	247	244	3	3	3	3	3	3	273	268	269	249	244	241
Górnictwo i wydobywanie (sekcja B)	4	6	6	6	6	8	-	-	-	-	-	0	4	5	5	5	5	7
Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C)	1216	1231	1211	1187	1243	1272	1	1	1	0	0	0	1208	1226	1206	1182	1238	1266
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D)	13	11	14	14	16	17	1	1	1	1	1	1	12	10	13	13	12	13
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E)	37	36	38	39	43	44	9	9	9	9	9	10	28	27	29	30	34	34
Budownictwo (sekcja F)	1987	2047	2127	2249	2468	2668	3	3	3	1	1	1	1983	2042	2121	2243	2461	2656
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G)	3239	3160	3137	3083	3102	3113	-	-	-	-	-	0	3231	3151	3126	3071	3089	3098
Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H)	738	741	758	782	793	798	3	3	3	3	3	3	735	738	755	778	788	789
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I)	244	245	249	253	279	282	3	3	3	3	3	3	240	241	246	250	274	276
Informacja i komunikacja (sekcja J)	145	156	169	175	189	207	-	-	-	-	-	0	145	156	169	174	189	207
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K)	345	327	317	322	313	318	-	-	-	-	-	0	344	327	317	322	313	318
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L)	405	409	423	433	446	471	95	96	97	99	101	102	310	313	326	332	344	362
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M)	662	682	714	748	786	808	11	11	11	10	10	10	648	667	697	732	770	789
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N)	223	230	264	284	303	316	-	-	-	-	-	0	222	229	260	281	300	312
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O)	99	100	100	100	100	100	40	40	40	40	40	40	59	60	60	60	60	60
Edukacja (sekcja P)	364	367	326	334	342	348	170	166	134	128	126	128	194	201	192	206	216	220
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q)	533	564	577	601	629	658	35	35	35	35	36	39	498	529	542	566	592	618
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R)	185	189	191	187	196	197	25	25	25	25	25	24	160	164	166	162	171	172
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja S; T)	816	807	826	852	898	917	-	-	-	-	-	0	815	806	825	851	896	915

Tabela 5. Podmioty wg sekcji i działań PKD 2007 oraz sektorów własnościowych. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS*.

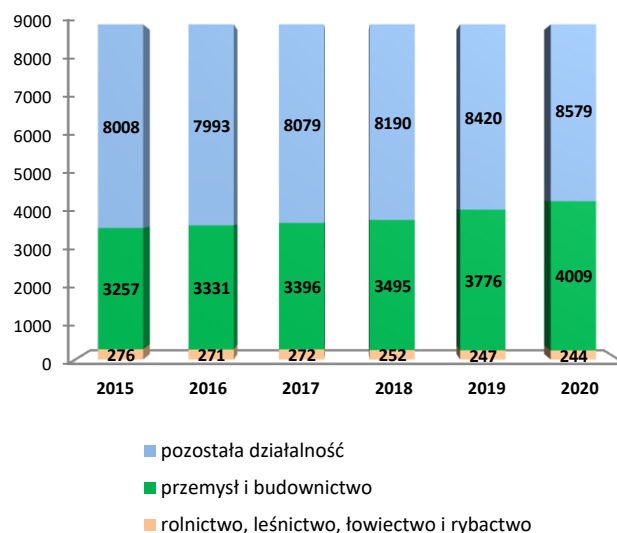
* W lipcu 2018 r. wykreślono z rejestru REGON ok. 100 tys. podmiotów, które utraciły zdolność prawną na mocy art. 3 ustawy z dnia 28.11.2014 r. o zmianie ustawy o KRS i niektórych innych ustaw (Dz.U.poz.1942). W związku z wprowadzonymi od 1 grudnia 2014 r. zmianami przepisów prawnych regulujących sposób zasilania rejestru REGON informacjami o podmiotach podlegających wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego, od danych według stanu na 31 grudnia 2014 r. istnieje możliwość wystąpienia w rejestrze REGON niewypełnionych pozycji dotyczących przewidywanej liczby pracujących, adresu siedziby, rodzaju przeważającej działalności oraz formy własności. W związku z powyższym dane naliczone z rejestru REGON według ww. informacji mogą nie sumować się na liczbę ogółem prezentowaną w danej podgrupie.

Jednocześnie największy wzrost ilościowy odnotowały takie branże jak: budownictwo (sekcja F); działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M); opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) oraz pozostała działalność usługowa, w tym gospodarstwa zatrudniające pracowników

(sekcja S i T). Zważywszy na wzrost ilości wydanych pozwoleń na budowę w powiecie oraz wartości brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach w przeliczeniu na 1 mieszkańca z 27 867 zł w 2015 roku do 31 189 zł w 2018 roku to zwiększenie liczby podmiotów działających w sekcjach F i M może być wynikiem potrzeb lokalnej gospodarki. Biorąc pod uwagę proces starzenia się społeczeństwa oraz chęć podwyższenia standardu życia przez mieszkańców powiatu większa liczba działalności w sekcjach Q, S i T jest odpowiedzią na zapotrzebowanie pojawiające się na rynku. Pod kątem struktury zmian spostrzeżono najwyższy wzrost w branżach: górniczej (sekcja B) o 100%, informacji i komunikacji (sekcja J) o 42,8%, działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (sekcja N) o 41,7%, budownictwie (sekcja F) o 34,3% oraz wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D) o 30,8%. Powyższe zmiany w strukturze można uzasadnić wzmożonym zapotrzebowaniem na usługi w zakresie administrowania nowopowstałymi i wciąż rozwijającymi się podmiotami w powiecie, a także wzrostem zainteresowania gospodarstw domowych oraz przedsiębiorstw zintegrowanymi systemami ogrzewania przy uwzględnieniu odnawialnych źródeł energii. Dane wskazują, iż należy spodziewać się dalszego rozwoju powyższych branż.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ogółem	11541	11595	11747	11937	12443	12832
Gminy miejskie:						
Skórcz	361	359	359	355	382	392
Starogard Gdański	5391	5322	5328	5291	5455	5584
Gminy miejsko-wiejskie:						
Czarna Woda	270	268	258	264	265	272
Skarszewy	1134	1182	1222	1255	1330	1380
Gminy wiejskie:						
Bobowo	212	225	226	235	241	254
Kaliska	438	441	436	436	470	486
Lubichowo	434	436	448	475	497	521
Osieczna	167	179	182	185	184	184
Osiek	208	209	206	209	210	206
Skórcz	257	254	252	266	289	287
Smętowo Graniczne	308	304	317	328	339	342
Starogard Gdański	1406	1445	1496	1561	1653	1758
Zblewo	955	971	1017	1077	1128	1166

Tabela 6. Podmioty gospodarki narodowej w powiecie wg gmin w latach 2015-2020. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Rysunek 2. Podmioty wg grup rodzajów działalności PKD 2007 w latach 2015-2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Od 2015 roku gospodarka w powiecie zanotowała wzrost wartości brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach przypadających na 1 mieszkańca przy jednoczesnym spadku w tym samym okresie nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w przeliczeniu na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym z 501 423 tys. zł w 2015 roku do 311 153 tys. zł w 2018 roku. Analizując nakłady inwestycyjne w badanym okresie zaobserwowano ograniczenie o 14,9 pkt procentowego zasobów finansowych w przedsiębiorstwach z branży budowlanej oraz przemysłowej, które dotychczas były beneficjentami najwyższej ilości ogółu środków od 87,7% w 2015 roku do 72,8% w 2018 roku. Przedsiębiorstwa z pozostałych branż gospodarki w ostatecznym rozrachunku odnotowały dwukrotny lub nawet trzykrotny wzrost nakładów przeznaczonych na inwestycje, ale mimo to nakłady te stanowiły jedynie od 22,3% w 2015 roku do 27,2% w roku 2018 wszystkich nakładów.

Analizując produkt krajowy brutto (PKB) w przeliczeniu na 1 mieszkańca na przestrzeni od 2015 roku w województwie pomorskim każdego roku zaobserwować można równomierny wzrost w porównaniu do wskaźnika uzyskanego w roku poprzedzającym. Pomimo korzystnej tendencji w województwie uzyskany wskaźnik per capita jest niższy od krajowego, choć różnica z roku na rok jest coraz mniejsza.

Dochody powiatu, m.in. z podatków w przeliczeniu na 1 mieszkańca na przestrzeni 5 ostatnich lat wzrosły z 964,87 zł w 2015 roku do 1 224,56 zł w 2019 roku przy jednoczesnym wzroście wydatków w analogicznych latach 2015 i 2019 z kwotami w wysokości odpowiednio 959,52 zł oraz 1 234,12 zł. Struktura gospodarcza powiatu obejmująca liczbę podmiotów w regionie przy uwzględnieniu charakteru prowadzonych przez nich działalności, wpływy i wydatki budżetu oraz konsumpcję oferowanych dóbr i usług bezpośrednio wpływa na sytuację społeczno-ekonomiczną ludności i przedsiębiorców z danego terenu, a zatem także na funkcjonowanie lokalnego rynku pracy. Ujęcie danego wpływu jest wielowymiarowe i obejmuje niezliczoną ilość powiązań jakie zaobserwować można między uczestnikami rynku poprzez kształtowanie popytu i podaży na lokalnym rynku pracy. Z jednej strony pracodawcy stwarzają miejsca pracy i generują popyt na pracę, ale jednocześnie wpływają na zapotrzebowanie na konkretne umiejętności i kwalifikacje, które lokalna ludność nabywa w celu uzyskania zatrudnienia. Z drugiej zaś strony sami stanowią stronę popytową na różnego rodzaju usługi rynkowe pobudzając zatrudnienie u innych podmiotów z danego terenu. Niebagatelny jest także wpływ otrzymywanego wynagrodzenia przez pracowników na ich możliwość nabywania dóbr konsumpcyjnych. Natomiast wpływy z podatków lokalnych i dochodowych generowanych przez lokalne podmioty pośrednio wpływają na koniunkturę gospodarczą na danym terenie dzięki inwestycjom zainicjowanym przez samorządy i prywatnych inwestorów przyczyniających się do wzrostu zatrudnienia i umacnia pozycji lokalnych przedsiębiorców na rynku w powiecie.

1.3. Profil edukacyjny

Istotną kwestią dla każdego lokalnego rynku pracy jest możliwość zatrudnienia pracownika posiadającego odpowiednie kwalifikacje umożliwiające szybsze wdrożenie w stanowisko pracy. Niezbędne umiejętności i kompetencje do wykonywania określonego zawodu nabywa się głównie w trakcie kształcenia ponadpodstawowego. Ponadto nauczanie w szkołach ponadpodstawowych jest niezwykle ważne dla regionalnych przedsiębiorców ze względu na możliwość pozyskania wykwalifikowanego pracownika. Zatrudniony lokalny pracownik jako uczestnik konkretnego rynku zna prawidłowości regulujące jego mechanizmy, czynniki jakie na niego wpływają oraz normy obowiązujące daną społeczność co znacznie ułatwia odnalezienie się w nowym miejscu pracy. Jednocześnie osoby, które kończą edukację na poziomie szkoły podstawowej są w mniejszym stopniu przygotowane do wkroczenia na rynek pracy i przyswojenia informacji niezbędnych do właściwego wykonywania powierzonych zadań w miejscu pracy i wymagają większych nakładów pracy ze strony pracodawcy w związku z zatrudnieniem. Osoby bez zawodu mają także mniejsze szanse na zatrudnienie niż osoby posiadające odpowiednie umiejętności i uprawnienia, a jeśli znajdują pracę to głównie w wykonywaniu prostych prac fizycznych, gdzie wynagrodzenie nie jest zbyt wysokie. Po reformie edukacji mającej miejsce w 2017 roku, w wyniku której zlikwidowano gimnazja, w powiecie starogardzkim w 2020 roku wg danych Ministerstwa Edukacji Narodowej figurowały 172 placówki oświatowe, w tym 41 to placówki nauczania przedszkolnego, 46 to szkoły podstawowe, a 52 to szkoły ponadpodstawowe. Zważywszy na obowiązek szkolny od 6 lub 7 roku życia wśród mieszkańców powiatu odnotowano w 2019 roku 14 058 dzieci w wieku szkolnym tj. od 6 do 14 roku życia, co stanowiło wzrost liczby dzieci o 508 w stosunku do roku 2015. Natomiast liczba młodzieży uczęszczającej do szkół ponadpodstawowych w analogicznym okresie spadła o 732 osoby i w 2019 roku wyniosła 6833 osoby. Spośród osób uczęszczających w 2019 roku do szkół ponadpodstawowych 618 uczniów ukończyło szkołę i weszło na lokalny rynek pracy. Uzyskanie właściwego zawodu umożliwiającego podjęcie zatrudnienia winno zostać poprzedzone zapoznaniem się z diagnozą umożliwiającą pozyskanie wiedzy o regionalnym zapotrzebowaniu zawodowym na lokalnym rynku nie tylko przez uczniów decydujących o wyborze przyszłego kierunku nauczania, ale także szkoły ponadpodstawowe dopasowujące kierunki nauczania do potrzeb rynku. Dokumentem takim jest *Barometr Zawodów* tworzony co roku na poziomie powiatu, województwa oraz całego kraju przez panel ekspertów po analizie wszelkich czynników mających wpływ na lokalny

rynek pracy m.in. jak zgłoszone wolne wakaty, planowane i realizowane inwestycje czy ilość zatrudnionych cudzoziemców w powiecie. Prognoza ta wskazuje, jak kształtować się będzie zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w kolejnym roku oraz jakie są relacje pomiędzy dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców. W zależności od w/w czynników określa się czy dany zawód w najbliższym roku będzie w nadwyżce, zatem osoby wykonujące go będą miały problem ze znalezieniem pracy ze względu na małą liczbę ofert w tym zawodzie i dużą liczbę kandydatów, zaś stałe zapotrzebowanie na pracowników i dostateczna liczba osób posiadających możliwość pracy określa zawód jako będący w równowadze. Natomiast zawody, które znajdują się w deficycie są to zawody, na które istnieje duże zapotrzebowanie na rynku przy niedostatecznej ilości kandydatów mogących podjąć zatrudnienie lub też, gdy zachodzi sytuacja, w której oferowane zatrudnienie w danym zawodzie nie jest atrakcyjne na tyle, aby znaleźć kandydatów. Przy określaniu zapotrzebowania na zawody o niskich kwalifikacjach nadmienić należy, iż często przy obsadzeniu tego typu stanowisk pracodawcy posiłkują się zatrudnieniem pracowników pochodzących z krajów słabiej rozwiniętych, dla których zarobki są atrakcyjne w porównaniu z osiąganymi w kraju ojczystym. Jednocześnie ta sama prosta praca wykonywana przez cudzoziemców dla rodzimych pracowników często postrzegana jest jako niskopłatna i mało prestiżowa.

Poniższe zestawienie wskazuje listę zawodów w ramach *Barometru Zawodów* na 2021 rok opracowaną dla powiatu starogardzkiego.

ZAWODY W DUŻYM DEFICYCIE

betoniarze i zbrojarze	pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
fizjoterapeuci i masażyści	pracownicy służb mundurowych
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	ratownicy medyczni
lekarze	samodzielni księgowi
pielęgniarki i położne	spawacze

ZAWODY W DEFICYCIE

analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy	operatorzy obrabiarek skrawających
blacharze i lakiernicy samochodowi	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
cieśle i stolarze budowlani	piekarze
cukiernicy	pomoce kuchenne
dekarze i blacharze budowlani	pracownicy administracyjni i biurowi
dentyści	pracownicy ds. budownictwa drogowego
diagności samochodowi	pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
farmaceuci	pracownicy ochrony fizycznej
fryzjerzy	pracownicy poligraficzni
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	pracownicy przetwórstwa spożywczego
inżynierowie chemicy i chemicy	pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
kierowcy autobusów	pracownicy socjalni
kosmetyczki	pracownicy sprzedaży internetowej
krawcy i pracownicy produkcji odzieży	pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,
kucharze	ankieterzy, teleankieterzy
listonosze i kurierzy	projektanci i administratorzy baz danych, programiści
logopedzi i audiofonolodzy	przedstawiciele handlowi
magazynierzy	psycholodzy i psychoterapeuci
masarze i przetwórcy ryb	repcjonisci i rejestratorzy
mechanicy pojazdów samochodowych	robotnicy budowlani
monterzy elektronicy	robotnicy leśni
monterzy instalacji budowlanych	specjaliści administracji publicznej
monterzy konstrukcji metalowych	specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
monterzy maszyn i urządzeń	specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
murarze i tynkarze	sprzedawcy i kasjerzy
nauczyciele praktycznej nauki zawodu	ślusarze
nauczyciele przedmiotów zawodowych	tapiczerzy
nauczyciele przedszkoli	technicy informatycy
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	technicy mechanicy
ogrodnicy i sadownicy	weterynarze
operatorzy aparatury medycznej	zaopatrzeniowcy i dostawcy
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	
operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru	

ZAWODY W RÓWNOWADZE	
administratorzy stron internetowych	obuwnicy
agenci ubezpieczeniowi	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
akustycy i realizatorzy dźwięku	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
animatory kultury i organizatorzy imprez	operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
architekci i urbaniści	operatorzy maszyn włókienniczych
architekci krajobrazu	operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
archiwiści i muzealnicy	opiekunki dziecięce
asystenci w edukacji	optycy i pracownicy wytwarzający protezy
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	pedagodzy
brukarze	plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
ceramicy przemysłowi	pomoce w gospodarstwie domowym
dziennikarze i redaktorzy	pozostali specjaliści edukacji
ekonomiści	pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
filolodzy i tłumacze	pracownicy ds. jakości
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
floryści	pracownicy ds. techniki dentystycznej
fotografowie	pracownicy myjni, pralni i prasowalni
geodeci i kartografowie	pracownicy obsługi ruchu lotniczego
górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	pracownicy obsługi ruchu szynowego
graficy komputerowi	pracownicy poczty
inspektorzy nadzoru budowlanego	pracownicy przetwórstwa metali
instruktorzy nauki jazdy	pracownicy usług pogrzebowych
instruktorzy rekreacji i sportu	pracownicy zajmujący się zwierzętami
inżynierowie budownictwa	prawnicy
inżynierowie elektrycy i energetycy	projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
inżynierowie inżynierii środowiska	robotnicy obróbki drewna i stolarze
inżynierowie mechanicy	robotnicy obróbki skóry
kamieniarze	rolnicy i hodowcy
kelnerzy i barmani	rybacy
kierowcy samochodów osobowych	rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
kierownicy budowy	sekretarki i asystenci
kierownicy ds. logistyki	socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
kierownicy ds. produkcji	specjaliści ds. finansowych
kierownicy ds. usług	specjaliści ds. organizacji produkcji
kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	specjaliści ds. rynku nieruchomości
kierownicy sprzedaży	specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
kierownicy w instytucjach społecznych i kultury	specjaliści rolnictwa i leśnictwa
lakiernicy	specjaliści technologii żywności i żywienia
marynarze, pracownicy obsługi statków i portów	specjaliści telekomunikacji
maszyniści	spedytorzy i logistycy
mechanicy maszyn i urządzeń	sprzątaczk i pokojowe
meteorolodzy, geolodzy, geografowie	szefowie kuchni
monterzy okien i szklarze	technicy budownictwa
nauczyciele języków obcych i lektorzy	windykatorzy
nauczyciele nauczania początkowego	wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	

Tabela 7. Barometr Zawodów w powiecie starogardzkim w 2021 roku - prognoza. Źródło: <https://barometrzawodow.pl>

Z uzyskanych danych za lata 2015-2019 wynika, iż wśród uczniów techników w czołówce najczęściej wybieranym zawodem był technik informatyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik ekonomista, technik logistyk oraz technik obsługi turystycznej. Natomiast wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych przeważająca część absolwentów kończyła kierunek: mechanika pojazdów samochodowych, sprzedawcy, kucharza, fryzjera lub stolarza.

Zawód	Liczba absolwentów
Technik informatyk	304
Technik żywienia i usług gastronomicznych	254
Technik ekonomista	219
Technik logistyk	217
Technik obsługi turystycznej	197
Technik weterynarii	126
Technik hotelarstwa	122
Technik handlowiec	96
Technik rolnik	95
Technik organizacji reklamy	81
Technik geodeta	79
Technik hodowca koni	78
Technik budownictwa	69
Technik agrobiznesu	65
Technik elektronik	63
Technik mechanik	60
Technik architektury krajobrazu	58
Technik elektryk	49
Technik spedytor	48
Technik ochrony środowiska	33
Technik organizacji usług gastronomicznych	24
Technik turystyki wiejskiej	20
Technik teleinformatyk	13
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	11
Technik technologii drewna	4

Tabela 8. Liczba absolwentów techników z powiatu starogardzkiego wg kierunków kształcenia w latach 2015-2019.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Starostwo Powiatowe w Starogardzie Gdańskim.

Zawód	Liczba absolwentów
Mechanik pojazdów samochodowych	179
Sprzedawca	160
Kucharz	157
Fryzjer	145
Stolarz	108
Elektryk	58
Elektromechanik pojazdów samochodowych	44
Ślusarz	33
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	26
Cukiernik	21
Tapicer	19
Lakiernik	17
Blacharz samochodowych	15
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	15
Piekarz	14
Murarz-tylnkarz	10
Elektromechanik	8
Kierowca mechanik	7
Mechanik monter maszyn i urządzeń	5
Wędliniarz	4
Monter-elektronik	4
Blacharz	3
Dekarz	2
Operator obrabiarek skrawających	2
Ogrodnik	1
Wędkarz	1
Kamienniarz	1
Krawiec	1
Złotnik-jubiler	1
Cieśla	1

Tabela 9. Liczba absolwentów szkół zasadniczych zawodowych z powiatu starogardzkiego wg kierunków kształcenia w latach 2015-2019.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Starostwo Powiatowe w Starogardzie Gdańskim.

Powyższe dane jednoznacznie wskazują, iż zarówno młodzi ludzie przy wyborze zawodów jak i szkoły tworząc ofertę edukacyjną kierują się potrzebami lokalnego rynku pracy przy uwzględnieniu konieczności uzupełniania kadry pracowniczej oraz ogólnej sytuacji na rynku pracy. Przy czym na podkreślenie zasługuje fakt, iż wśród wszystkich absolwentów na przestrzeni badanych 5 lat absolwenci kończący technikum stanowią od 66,5% do 74,3% ogółu.

	2015		2016		2017		2018		2019	
	liczba absolwentów	udział %	liczba absolwentów	udział %	liczba absolwentów	udział %	liczba absolwentów	udział %	liczba absolwentów	udział %
Technika	515	67,5%	447	66,8%	501	70,7%	511	74,3%	411	66,5%
Zasadnicze Szkoły Zawodowe	248	32,5%	222	33,2%	208	29,3%	177	25,7%	207	33,5%
Suma	763	100,0%	669	100,0%	709	100,0%	688	100,0%	618	100,0%

Tabela 10. Liczba absolwentów w latach 2015-2019 kończących zasadniczą szkołę zawodową lub technikum. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Starostwo Powiatowe w Starogardzie Gdańskim.

Wśród nowych kierunków kształcenia w roku szkolnym 2019/2020 zaproponowanych przez szkoły ponadpodstawowe z powiatu starogardzkiego 318 uczniów rozpoczęło naukę na kierunkach: technik analityk (74 uczniów), technik automatyk (66 uczniów), technik programista (60 uczniów), technik budownictwa (62 uczniów) oraz technik mechatronik (56 uczniów).

Oferta edukacyjna przedstawiona przez szkoły z terenu powiatu dotyczy nie tylko młodzieży, ale także daje możliwość uzupełnienia wykształcenia osobom dorosłym. W roku szkolnym 2019/2020 w trybie zajęć prowadzonych dla dorosłych 172 osoby uczestniczyły w kursach zawodowych podnoszących kwalifikacje, a kolejne 172 osoby kontynuowały nauczanie w ramach liceum dla dorosłych lub szkoły policealnej.

W Starogardzie Gdańskim ma siedzibę Pomorska Szkoła Wyższa oferująca kierunki ekonomiczne, społeczne i humanistyczne dopasowująca program nauczania w zależności od potrzeb lokalnego rynku oraz zainteresowania ofertą edukacyjną wśród przeszłych studentów. Ta jedyna szkoła wyższa w powiecie kształci obecnie niestacjonarnie młodzież akademicką na poziomie studiów I stopnia na 3 kierunkach: administracja, logistyka i pedagogika. Ponadto szkoła ta oferuje studia podyplomowe na 16 kierunkach głównie z obszaru nauczania i dydaktyki szkolnej. Na zajęcia w 2019 roku uczęszczało 151 studentów, natomiast studia ukończyło 83 studentów co stanowi stały spadek każdego roku w porównaniu do lat poprzednich, gdzie liczba studentów w 2015 roku wynosiła 362 z liczbą absolwentów równą 237.

Szkoła wyższa z siedzibą na terenie powiatu starogardzkiego ma jednak dużą konkurencję w postaci szkół wyższych z pobliskiej aglomeracji miejskiej jaką jest Trójmiasto. Wielu absolwentów kształci się w szkołach na terenie całego kraju, wśród których najczęściej wybierane przez przyszłych studentów w całej Polsce w roku akademickim 2019/2020 były: Politechnika Warszawska, Politechnika Gdańska, Politechnika Poznańska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie oraz Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu. Wielu młodych ludzi z powiatu starogardzkiego kształciło się na innych uczelniach wyższych. Głównymi uczelniami wybieranymi przez mieszkańców powiatu starogardzkiego były: Uniwersytet Gdański, Politechnika Gdańska, Politechnika Koszalińska, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Morski w Gdyni, Gdański Uniwersytet Medyczny, Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku, Akademia Pomorska w Słupsku, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni, Ateneum – Szkoła Wyższa w Gdańsku, Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku, Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku, Wyższa Szkoła Zarządzania w Gdańsku.

W roku akademickim 2019/2020 najpopularniejszym kierunkiem studiów na terenie kraju okazała się informatyka – liczba kandydatów wyniosła blisko 32 tys. Kolejnymi kierunkami były: psychologia z liczbą kandydatów 25 tys., zarządzanie i kierunek lekarski (bez uczelni medycznych) o liczbie kandydatów ubiegających się o przyjęcie na studia wynoszącej 22 tys. Na wysokim miejscu pod względem popularności uplasowały się również prawo, ekonomia, filologia angielska, finanse i rachunkowość, budownictwo oraz logistyka.

Edukacja ma znaczący wpływ na lokalny rynek pracy nie tylko poprzez nauczanie umiejętności i kompetencji umożliwiających zdobycie zawodu w ramach funkcjonujących szkół ponadpodstawowych czy uczelni wyższych, ale także poprzez ciągłe podnoszenie kwalifikacji w dorosłym życiu co pozwala na dostosowanie się do wciąż zmieniających się regionalnych trendów w popycie i podaży pracy. Poszukiwanie satysfakcjonującego zatrudnienia, zdobywanie doświadczenia, nawiązywanie relacji oraz uczenie się przez całe życie przełoży się w efekcie na wypracowanie zaradności życiowej umożliwiającej swobodne poruszanie się na rynku pracy.

2. BIEŻĄCA ANALIZA STANU I STRUKTURY ZASOBÓW PRACY

2.1. Zasoby pracy powiatu starogardzkiego

Powszechnie wiadomo, iż zasoby pracy są istotą każdego rynku pracy, jednak należy podkreślić nie tylko ich aspekt ilościowy, ale przede wszystkim jakościowy. Duża liczba uczestników zarówno po stronie popytu pracy, jak i podaży nie gwarantuje jednakże, iż rynek pracy będzie atrakcyjny w porównaniu z sąsiednimi i zapewni właściwy rozwój powiatu w tej podstawowej dziedzinie życia społeczno – gospodarczego. Przy tworzeniu nowych i interesujących dla kandydatów miejsc pracy warto uwzględnić zarówno pozytywny wpływ samego procesu na przedsiębiorstwo pracodawcy jak i korzyści jakie płyną dla pracobiorców. Odpowiednie warunki pracy oraz satysfakcjonujące wynagrodzenie w jak największej liczbie przedsiębiorstw są kluczem nie tylko do osobistego sukcesu podmiotu gospodarczego, lecz również tworzenia atrakcyjnego rynku pracy na poziomie lokalnym, który zwraca uwagę i przyciąga nowych kandydatów do pracy. Natomiast tworzenie nowych inicjatyw gospodarczych przez mieszkańców powiatu poprzedzone dokładną diagnozą potrzeb występujących na danym terenie oraz przy uwzględnieniu konkurencji pozwoli na zapewnienie w sposób kompleksowy i profesjonalny świadczyć usługi co może zagwarantować przetrwanie na rynku i w przyszłości możliwości rozwoju.

Dane powiatowe dotyczące rejestrowania nowych podmiotów gospodarczych wg GUS w latach 2015 - 2019 wskazują na zmienny przyrost ich liczby. Począwszy od 1041 nowych podmiotów w 2015 roku, przez 962, 973 i 1 105 odpowiednio w 2016, 2017 i 2018 roku, kończąc na liczbie 1 072 podmiotów w 2019 roku. W 2020 roku natomiast odnotowano spadek rejestrowanych nowych podmiotów gospodarczych w powiecie starogardzkim w stosunku do roku poprzedniego - było ich 893. Jest to trend odnotowany w województwie i całym kraju, spowodowany w głównej mierze ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemiologicznego a następnie stanu epidemii w kraju, który nie skłaniał do otwierania nowych działalności.

Natomiast liczba wyrejestrowanych podmiotów we wskazanym okresie obejmująca powiat starogardzki wynosiła 796 w 2015 roku, 890 w 2016 roku, 806 w 2017 roku, 909 w 2018 roku, 550 w 2019 roku oraz 482 podmioty w 2020 roku. Biorąc pod uwagę charakter prowadzonej działalności branża usług odnotowała jednocześnie największą ilość powstałych i wyrejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej. Pod względem własnościowym to przede wszystkim osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą wpisywały lub wykreślały podmiot z ewidencji – dotyczyło to rejestracji 90,0% wszystkich nowopowstałych podmiotów oraz 90,9% ogółu wykreślonych podmiotów.

Na rynku pracy w powiecie starogardzkim w okresie ostatnich 5 lat zaobserwowano wzrost liczby osób pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, gdzie w 2015 roku odnotowano 189 osób, natomiast w 2019 roku już 220 osób. Jest to tendencja wzrostowa zaobserwowana nie tylko w rejonie Starogardu Gdańskiego, ale także w całym województwie, gdzie wskaźnik wzrósł z 229 w 2015 roku do 253 w 2019 roku oraz kraju z danymi na poziomie 232 w 2015 roku i 255 w 2019 roku. Jednak różnica w wartościach kryterium w powiecie z początku i końca okresu badanego wykazały wyższy wzrost (31 osób) niż te uzyskane w województwie (24 osoby) i kraju (23 osoby) co jest pozytywnym przejawem rozwoju zasobów pracowniczych lokalnego rynku pracy. Niemniej należy wziąć także pod uwagę obecność na rynku osób biernych zawodowo, których niewykorzystany potencjał mógłby zwiększyć zasób dostępnych kandydatów do pracy.

	2015	2016	2017	2018	2019
ogółem	29647	31159	32040	32800	33829
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5783	5836	5850	5812	5810
przemysł i budownictwo	10745	11369	11792	12242	12159
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	4250	4724	4742	5128	5162
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	854	807	634	703	757
pozostałe usługi: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; administrowanie i działalność wspierająca; administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; edukacja; opieka zdrowotna i pomoc społeczna; działalność związana z kulturą rozrywką i rekreacją oraz pozostała działalność usługowa.	8015	8423	9022	8915	9941

Tabela 11. Pracujący w powiecie starogardzkim (bez pracowników z podmiotów zatrudniających do 9 pracowników) w poszczególnych branżach w latach 2015-2019. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Z pozyskanych danych za lata 2015-2019 nie uwzględniających jednak pracowników zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników) wynika, iż najwięcej osób pracuje w branży związanej z przemysłem i budownictwem, co może być przejawem najwyższych nakładów środków inwestycyjnych w ostatnich latach w tych branżach. Drugą co do wielkości w zatrudnianiu pracowników jest branża wszelkiego rodzaju usług – przez działalność profesjonalną i naukową, edukację, administrację publiczną po działalność związaną z kulturą rozrywką na niesklasyfikowanej kończąc. Biorąc natomiast pod uwagę płeć pracowników niemal zaznacza się równowaga pomiędzy ilością mężczyzn (17 099) i kobiet (16 730) na rynku pracujących w w/w branżach.

Ważnym aspektem rozpatrywania zasobów pracy jest poziom proponowanego wynagrodzenia, który często poza kwalifikacjami kandydata jest czynnikiem decydującym o jego udziale w procesie rekrutacji i w ostateczności o zatrudnieniu. Nie można umniejszyć wpływu otrzymywanego uposażenia na jakość realizacji zleconych pracownikowi zadań służbowych oraz satysfakcji z wykonywanych przez niego obowiązków. Z punktu widzenia pracodawcy atrakcyjne wynagrodzenie jest szansą na wyróżnienie w postępowaniu rekrutacyjnym pracownika, który w przypadku niezachęcającego wynagrodzenia mógł w ogóle nie ubiegać się o dane stanowisko. Biorąc pod uwagę wynagrodzenie jako istotny czynnik kształtujący lokalny rynek pracy zebrane dane wskazują, iż w powiecie starogardzkim przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2019 roku na jakie może liczyć pracownik wyniosło 4 543,48 zł i wzrosło w porównaniu do 2018 roku o 5% tj. o 219,60 zł. W skali całego kraju wynagrodzenie osiągnięte w powiecie w 2019 roku stanowiło 87,7% średniej krajowej brutto. Na przestrzeni 5 ostatnich lat zauważyć można stały wzrost poziomu wynagrodzeń brutto zarówno przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jak i średniego krajowego wynagrodzenia co niewątpliwie jest skutkiem m.in. podnoszonej każdego roku kwoty brutto godzinowego i miesięcznego minimalnego wynagrodzenia. Niemniej nie należy ignorować faktu, iż pomimo wzrostu w poziomie przeciętnego i średniego wynagrodzenia na przestrzeni ostatnich lat przeciętny mieszkaniec powiatu wciąż zarabia miesięcznie nie więcej niż wynosi minimalne wynagrodzenie w danym roku, a wzrost w/w wskaźników niekoniecznie wiąże się ze wzrostem realnych płac oferowanych zarówno na danym terenie jak i w całym kraju.

Pracodawcy planując nowe inwestycje weryfikują lokalny rynek pracy pod względem znalezienia potencjalnych kandydatów do pracy niezbędnych przy realizacji zamierzonego przedsięwzięcia bądź uzupełnienia już istniejących wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwie. Zarówno podmioty działające na lokalnym rynku, jak i przewidujące poszerzenie własnej działalności z braku odpowiednich kandydatów coraz częściej poszukują pracowników w oparciu o sąsiadujące rynki pracy. Także zainicjowane inwestycje na danym terenie są przyczyną zwiększenia potrzeb personalnych pracodawców i poszukiwania kadry pracowniczej na najbliższym inwestycji terenie. Oferowane atrakcyjne wynagrodzenie może być w takim przypadku czynnikiem niwelującym barierę komunikacyjną pozwalającym na zatrudnienie chętnych do pracy kandydatów z sąsiadującego administracyjnie lub nawet odległego rynku pracy. Niewątpliwie także oferowane udogodnienia w postaci zakwaterowania, zwrotu wszystkich lub części kosztów dojazdu do pracy zapewniane przez pracodawcę lub przy pomocy urzędu pracy mają wpływ na decyzję dotyczącą podjęcia zatrudnienia nawet w znacznej odległości od miejsca pobytu. Biorąc pod uwagę powyższe istotna z punktu widzenia zasobów rynku pracy staje się także skłonność ludności do mobilności zawodowej, gdyż jej

wysoki wskaźnik pozwala ze strony pracobiorcy na poszukiwanie pracy z lepszymi warunkami zatrudnienia nawet poza miejscem zamieszkania, natomiast ze strony pracodawcy nie ogranicza go w doborze jedynie pracowników dostępnych w określonym miejscu pozwalając na zatrudnienie kadry z wyższymi kwalifikacjami z odleglejszego terenu.

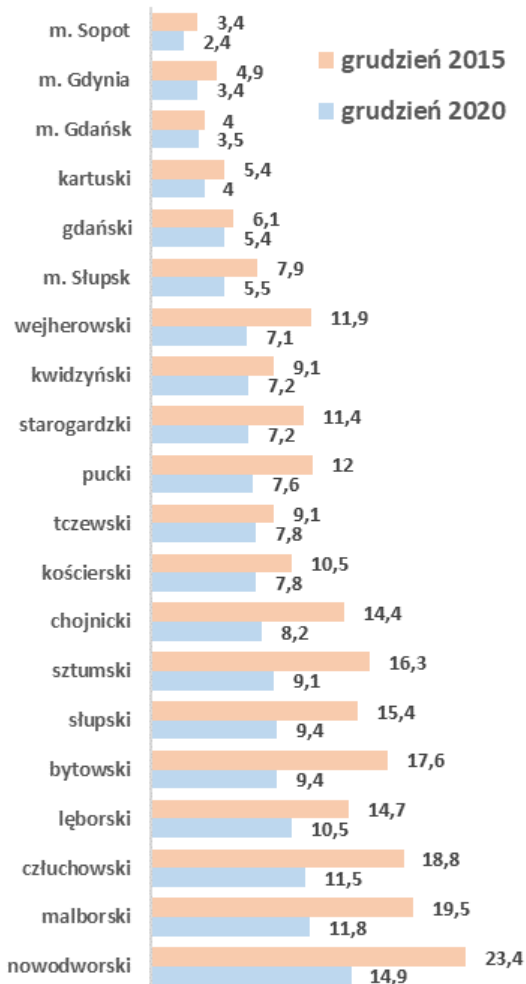
Nie należy zapominać, iż zasoby pracy na lokalnym rynku stale się zmieniają. Na zmianę mają wpływ sami mieszkańcy powiatu, którzy podnoszą swoje kwalifikacje w celu znalezienia nowej pracy bądź uzyskania awansu w już obecnej. Młodzież kończy szkoły po raz pierwszy wchodząc na rynek pracy i zdobywając nowe doświadczenia, a pracodawcy kształcą siebie i swoich pracowników, aby wdrożyć nowe technologie czy podnieść jakość oferowanych usług. Instytucje podejmują działania aktywizujące osoby oddalone od rynku pracy i bierne zawodowo w celu zapewnienia im możliwości podjęcia zatrudnienia i przez to poprawienia sytuacji materialno-bytowej. Do Starogardu Gdańskiego, jak i całego powiatu napływają także pracownicy z zagranicy, którzy czasowo bądź na stałe wiążą swoje plany zawodowe z powiatem. Ich obecność bądź jej brak łączy się również z funkcjonowaniem lokalnych pracodawców. Czynniki globalne, niezależne od lokalnego rynku jak np. określenie wysokości minimalnego wynagrodzenia czy też sytuacja na rynku finansowym, również przenikają i wpływają na zależności oddziałujące na rynku pracy, a przez to również na jego zasoby.

2.2. Poziom i struktura bezrobocia rejestrowanego

Do zasobów pracy wliczyć należy nie tylko osoby zatrudnione, ale także te będące chwilowo bez pracy lub już oddalone od rynku pracy bez względu czy figurują one w ewidencji urzędów pracy czy też nie. Niemniej to właśnie dane uzyskiwane z powiatowych urzędów pracy są głównymi źródłami informacji o powiatowym, wojewódzkim i krajowym rynku pracy.

Miarą zjawiska bezrobocia jest stopa bezrobocia rejestrowanego, którą wg definicji Głównego Urzędu Statystycznego określa się jako udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. W okresie ostatnich 5 lat na terenie całego kraju odnotowano spadek stopy bezrobocia z poziomu 9,8% w 2015 roku do 5,2% pod koniec 2019 roku. We wskazanym okresie w skali województwa spadek nastąpił z 9% do 4,4%, natomiast na poziomie powiatu odnotowano zmniejszenie stopy z 11,7% do 5,3%.

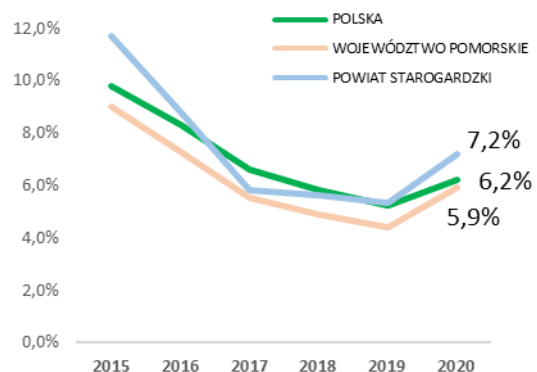
W 2020 roku nastąpiła odczuwalna zmiana sytuacji na globalnym rynku pracy spowodowana stanem epidemii koronawirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 co przełożyło się także na rynki krajowe i regionalne. Od stycznia do grudnia 2020 roku odnotowano wzrost stopy bezrobocia: krajowej do 6,2%, województwa pomorskiego do 5,9% i powiatu starogardzkiego do poziomu 7,2%.



Rysunek 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego w grudniu 2015 i grudniu 2020 (w procentach).
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP.

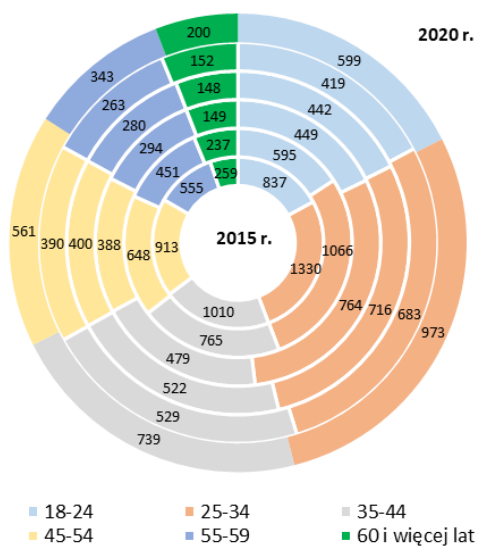


Rysunek 3. Stopa bezrobocia w województwie pomorskim. Stan na 31.12.2020 r. Źródło: Opracowanie Wydziału Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, WUP Gdańsk

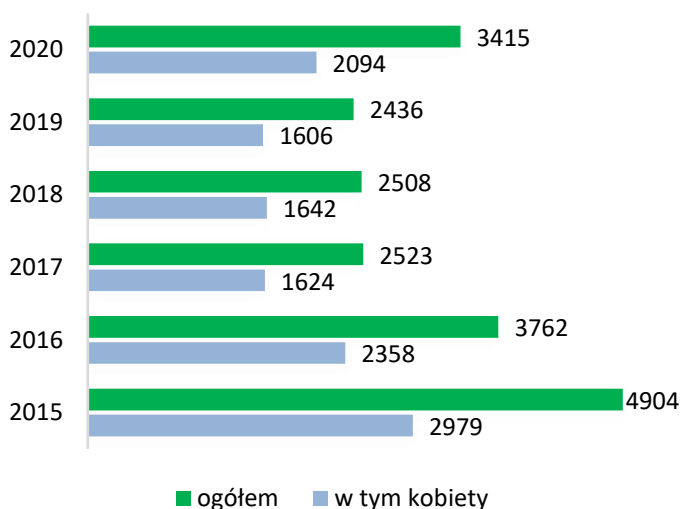


Rysunek 5. Poziom stopy bezrobocia w powiecie starogardzkim, województwie pomorskim i Polsce.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.
Stan na 31.12.2020 r.

Stopa bezrobocia w powiecie starogardzkim w grudniu 2020 roku wynosiła 7,2%. Była to wartość o 1,3 pkt procentowego wyższa niż w województwie pomorskim i o 1 pkt procentowy wyższa niż w kraju. W analogicznym miesiącu ubiegłego roku stopa bezrobocia wynosiła 5,3%, zatem wzrosła o 1,9 pkt procentowego w porównaniu do roku bieżącego. Jednocześnie konfrontując w/w poziom stopy bezrobocia z dostępnymi danymi dotyczącymi grudnia 2019 roku zauważyć można, iż w całym województwie wszystkie powiaty odnotowały wzrost poziomu stopy bezrobocia co niewątpliwie powiązać należy z panującą epidemią wirusa Sars-Cov-2. Analizując poziom stopy bezrobocia wszystkich powiatów z terenu województwa w danym okresie powiat starogardzki należy do grona umiarkowanych, w których nie odnotowano najwyższego wzrostu poziomu stopy, ale także zaobserwowany wzrost nie należał do najniższych. Biorąc pod uwagę liczby bezwzględne na dzień 31.12.2020 roku w ewidencji urzędu figurowało 3 415 osób zarejestrowanych jako bezrobotne, co stanowi wzrost w porównaniu do końca roku poprzedniego o 979 osób. Wzrost bezrobocia wywołanego w dużej mierze czynnikami zewnętrznymi przełamał ogólnokrajową tendencję spadkową liczby bezrobotnych notowaną od kilku lat także na terenie powiatu starogardzkiego. Zarejestrowani bezrobotni na koniec 2020 roku przyczynili się do wzrostu o 40,2 pkt procentowego ogólnej liczby bezrobotnych w porównaniu z danymi z 2019 roku. Taki przyrost odnotowany nie tylko na terenie niemal całego województwa, ale i kraju pozwala wysnuć wniosek, iż sytuacja związana z epidemią będzie przez dłuższy czas kształtowała lokalny i globalny rynek pracy.



Rysunek 6. Struktura osób bezrobotnych w powiecie starogardzkim w latach 2015-2020 w podziale na wiek. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.



Rysunek 7. Liczba osób bezrobotnych w powiecie starogardzkim w latach 2015-2020. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP. Stan na 31.12.2020 r.

Bezrobotnych można sklasyfikować i podzielić na grupy według wielu zmiennych. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto kategorie wpływające na oddalenie bezrobotnego od rynku pracy: wieku, płci, miejsca zamieszkania, stażu pracy, doświadczenia zawodowego, poziomu wykształcenia, długości pozostawania bez pracy oraz posiadanego stopnia niepełnosprawności.

Analiza wieku osób bezrobotnych w okresie od 2015 do 2020 roku wykazała, iż wśród osób zarejestrowanych najliczniejszą grupą były osoby w przedziale wiekowym od 25 do 34 roku życia – ich liczba wahała się na przestrzeni lat od 27% do 30% ogółu osób bezrobotnych. Kolejną większą grupą były osoby w wieku od 35 do 44 roku życia, które stanowiły w tym okresie od 19% do 22% wszystkich zarejestrowanych. Pod względem liczebności nieliczne były osoby w wieku od 55 do 59 lat (10%-12%), zaś osoby powyżej 60 roku życia stanowiły tylko 5%-6% ogółu bezrobotnych. Porównywalna pod względem liczebności była natomiast liczba zarejestrowanych bezrobotnych, którzy nie ukończyli jeszcze 24 roku życia oraz grupa osób w wieku od 45 do 55 roku życia (odpowiednio 17%-18% i 16%-19%). Analiza struktury wiekowej osób bezrobotnych potwierdziła naturalny trend lokalnego rynku pracy objawiający się stopniowym wzrostem liczby osób

rejestrujących się wraz z ich wiekiem do osiągnięcia 45 roku życia, a następnie spadek liczby bezrobotnych w grupach wiekowych zbliżających się do wieku poprodukcyjnego.

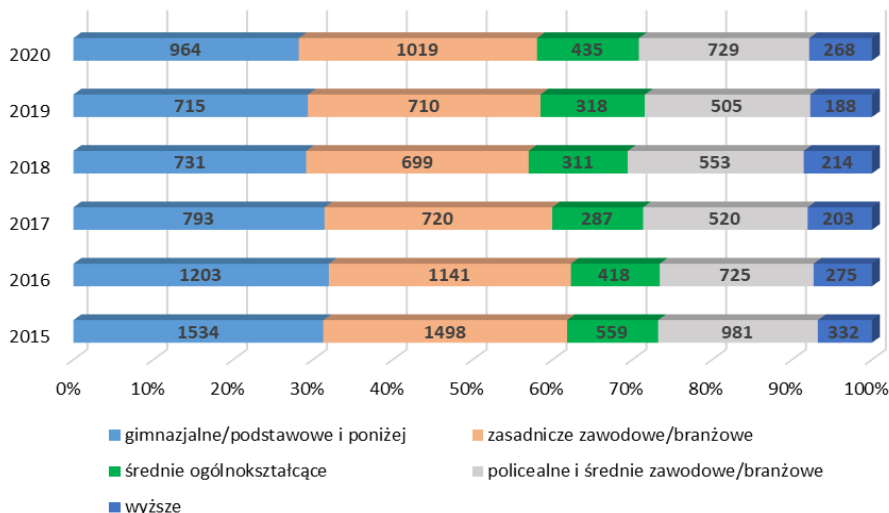
	2015			2016			2017			2018			2019			2020	
	ogółem	w tym kobiety	% ogółu ludności	ogółem	w tym kobiety	% ogółu ludności	ogółem	w tym kobiety	% ogółu ludności	ogółem	w tym kobiety	% ogółu ludności	ogółem	w tym kobiety	% ogółu ludności	ogółem	w tym kobiety
	4904	2979		3762	2358		2523	1624		2508	1642		2436	1606		3415	2094
Gminy miejskie:																	
Skórcz	152	98	4,3%	122	69	3,4%	81	46	2,2%	94	57	2,6%	75	46	2,1%	99	56
Starogard Gdański	1499	858	3,1%	1164	683	2,4%	784	475	1,6%	741	474	1,6%	791	519	1,7%	1224	726
Gminy miejsko-wiejskie:																	
Czarna Woda	163	109	5,0%	126	83	3,9%	74	46	2,3%	74	52	2,3%	74	40	2,4%	95	57
w tym miasto	142	94	4,9%	104	68	3,6%	61	39	2,1%	61	43	2,2%	59	30	2,1%	75	42
Skarszewy	598	379	4,1%	441	297	3,0%	318	219	2,1%	271	185	1,8%	244	168	1,6%	365	237
w tym miasto	272	174	3,8%	183	120	2,6%	126	89	1,8%	117	76	1,7%	102	74	1,5%	158	102
Gminy wiejskie:																	
Bobowo	135	73	4,3%	102	56	3,2%	77	43	2,4%	74	49	2,3%	67	45	2,1%	72	44
Kaliska	264	170	5,0%	198	134	3,7%	135	93	2,5%	107	66	2,0%	113	77	2,1%	157	95
Lubichowo	318	193	5,0%	217	146	3,4%	159	105	2,4%	187	126	2,8%	191	129	2,9%	223	146
Osieczna	149	93	5,2%	122	81	4,2%	105	64	3,7%	111	68	3,8%	105	65	3,6%	126	72
Osiek	110	47	4,5%	93	48	3,8%	68	36	2,8%	65	34	2,7%	67	37	2,8%	76	42
Skórcz	202	116	4,4%	174	106	3,8%	90	57	1,9%	131	81	2,8%	112	72	2,4%	138	88
Smętowo Graniczne	256	167	4,9%	218	144	4,1%	131	83	2,5%	148	97	2,8%	127	91	2,4%	170	108
Starogard Gdański	550	349	3,5%	395	259	2,5%	264	185	1,6%	275	192	1,7%	266	177	1,6%	367	235
Zblewo	508	327	4,4%	390	252	3,4%	237	172	2,0%	230	161	2,0%	204	140	1,7%	303	188

Tabela 12. Liczba Bezrobotnych w poszczególnych gminach powiatu w latach 2015 – 2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Powyższe dane dotyczące miejsca zamieszkania wskazują, iż najwięcej osób zarejestrowanych w każdym z badanych okresów mieszkało w obrębie siedziby powiatu tj. w gminie miejskiej Starogard Gdański, jednak na przestrzeni lat stanowili oni tylko od 1,6% do 3,1% ogółu mieszkańców Starogardu. W ujęciu dotyczącym udziału ludności zamieszkałej w miastach w liczbie osób bezrobotnych to wskaźnik ten nie przekroczył 4,9% - a zatem niemal jedna na dwadzieścia osób mieszkających w mieście posiadała status bezrobotnego. W przypadku gmin wiejskich liczba osób figurujących w ewidencji urzędu w porównaniu do ogółu ich mieszkańców także osiągnęła podobny do miasta wskaźnik na maksymalnym poziomie 5,2%. Biorąc pod uwagę liczbę osób bezrobotnych, to w ubiegłych latach najwięcej osób rejestrowało się z gmin wiejskich: Starogard Gdański, Zblewo i Lubichowo.

Jednak pomimo większej gęstości zaludnienia w miastach to na terenach wiejskich było więcej osób zarejestrowanych. Zjawisko to wynikało głównie z trudności w znalezieniu zatrudnienia w miejscu zamieszkania lub niedalekiej okolicy, mniejszej liczby podmiotów gospodarczych w skupiskach wiejskich oraz problemów z dojazdem środkami komunikacji publicznej do miejsca wykonywania pracy. Warto także pamiętać analizując dane obrazujące liczbę osób bezrobotnych w poszczególnych miastach i gminach powiatu starogardzkiego, że cechuje się on dużą powierzchnią. Gminy położone przy jego południowych i zachodnich granicach są znacznie oddalone od ośrodka powiatowego, którym jest Starogard Gdański, co również utrudnia dostęp do lepiej rozwiniętych rynków pracy, czyli przede wszystkim samego Starogardu Gdańskiego, Tczewa oraz Trójmiasta.

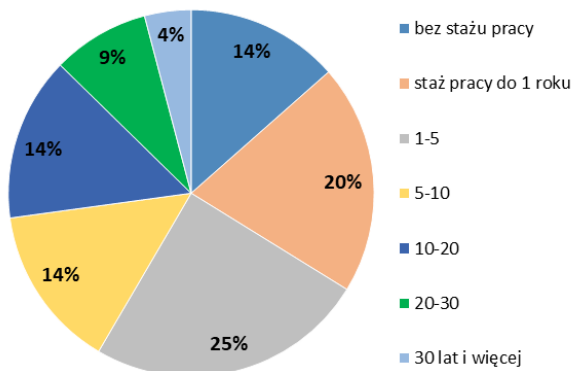


Rysunek 8. Struktura osób bezrobotnych wg poziomu wykształcenia. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia osób rejestrujących się w urzędzie pracy jako bezrobotne zaobserwowano, iż największą grupę w okresie ostatnich 6 lat stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym lub bez wykształcenia (28%-32%) oraz z zasadniczym zawodowym/branżowym (28%-31%). Od 2015 roku poziom wykształcenia policealnego i średniego zawodowego lub branżowego udokumentowało od 19% do 22% wszystkich bezrobotnych, ukończenie szkoły ogólnokształcącej wykazało 11%-13% osób, zaś studiów wyższych od 7%-9% ogółu bezrobotnych. Statystyka osób bezrobotnych dokonująca podziału ze względu na posiadane wykształcenie wykazała dużą liczbę osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub branżowym, które z racji posiadania zawodu nie powinny mieć trudności w znalezieniu zatrudnienia oraz znaczącą liczbę osób legitymujących się jedynie brakiem wykształcenia lub podstawowym/gimnazjalnym. Duża liczba takich osób w ewidencji urzędu ma miejsce z kilku powodów m.in. ze względu na fakt, iż część z tych osób to bezrobotni, którzy już ukończyli 50 rok życia i z racji wieku oraz stanu zdrowia nie mogą podjąć zatrudnienia bądź mają przeciwwskazania medyczne do pracy w zawodzie wyuczonym. Istotnym problemem tej grupy poza problemami zdrowotnymi są także bariery w powrocie na rynek pracy jak wieloletnia przerwa w wykonywaniu zawodu, niedostosowanie do zmian w kwalifikacjach wymaganych obecnie czy też trudności z dojazdem do pracy. Natomiast w przypadku osób posiadających wykształcenie ogólnokształcące założyć można, iż większa część będzie kontynuować naukę i w rezultacie nabędą uprawnienia i kwalifikacje do wykonywania określonego zawodu zatem ich wejście na rynek pracy będzie przesunięte w czasie. Zaznaczyć także należy, iż osoby z wyższym wykształceniem rejestrują się w urzędach pracy z jednej strony ze względu na większe możliwości poszukiwania pracy zgodnej z uzyskanym wykształceniem, z drugiej zaś status bezrobotnego daje możliwość odbycia stażu i uzyskanie doświadczenia poprzez zdobywanie wiedzy w miejscu pracy. Klasyfikacja bezrobotnych pod kątem okresu pozostawania bez zatrudnienia określa czas pozostawania w ewidencji urzędu pracy od dnia rejestracji i obejmuje 6 przedziałów czasowych: do 1 miesiąca, od 1 do 3 miesięcy, od 3 do 6 miesięcy, od 6 do 12 miesięcy, od 12 do 24 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy. W latach 2015-2020 grupa bez pracy po rejestracji w okresie od 6 do 12 miesięcy odnotowała wzrost o 9 pkt procentowych w porównaniu z początkiem okresu badanego tj. 2015 rokiem podobnie jak osoby pozostające bez pracy od 3 do 6 miesięcy i od 12 do 24 miesięcy (w obu tych grupach zaobserwowano wzrost na poziomie 4 pkt procentowych). Zrównoważony poziom, jednak nie bez fluktuacji w poszczególnych latach zaobserwowano w grupie bezrobotnych figurujących w ewidencji urzędu od 1 do 3 miesięcy. Natomiast dwie pozostałe grupy tj. do 1 miesiąca i powyżej 24 miesięcy bez zatrudnienia odnotowały spadek na poziomie odpowiednio 8 pkt procentowych. Spadek liczby osób w grupie pozostającej bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy jest niewątpliwie powiązany ze zlecaniem działań aktywizacyjnych podmiotowi zewnętrznemu

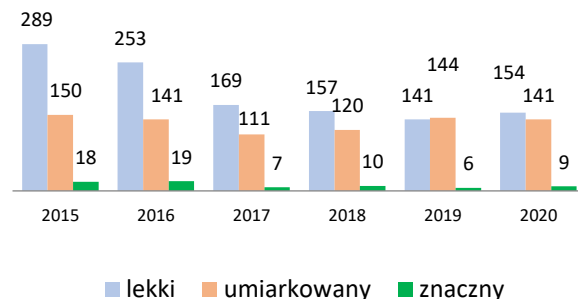
przeprowadzonym w latach 2016-2018, w których udział mogły wziąć jedynie osoby długotrwale bezrobotne, zatem figurujące w ewidencji urzędu powyżej 12 miesięcy.

Badając doświadczenie zawodowe osób pozostających w ewidencji urzędu pracy w okresie od 2015 do 2020 roku zauważyć można, iż wśród wszystkich osób zarejestrowanych w tym okresie co czwarta posiadała od 1 roku do 5 lat doświadczenia. Drugą najliczniejszą grupę stanowiły osoby, które wskazały mniej niż roczny staż pracy – była to co piąta osoba. Trzy na siedem osób należały do jednej z trzech grup legitymujących się doświadczeniem na poziomie: od 5 do 10 lat, od 10 do 20 lat oraz bez żadnego doświadczenia. Najmniejszą, bo liczącą co dziesiątą osobę, stanowiła grupa posiadająca od 20 do 30 i powyżej 30 lat doświadczenia. Powyższe dane wskazują na naturalny trend przejawiający się większą liczbą osób, które dopiero stawiają swoje pierwsze kroki na rynku pracy i zdobywają podstawowe doświadczenia w pracy zawodowej. Nadmienić jednak należy, iż bezrobotni, którzy nie posiadają żadnego lub niedostateczne doświadczenie oraz odpowiednich kwalifikacji zawodowych mają utrudnione zadanie znalezienia pracy. Bardzo często wiąże się to również z brakiem wykształcenia – nie posiadając zawodu wyuczonego lub nie podejmując nauki umożliwiającej uaktualnienie kompetencji osoby takie stają się mniej atrakcyjne na rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy i są niejednokrotnie zmuszone do podejmowania zatrudnienia na stanowiskach niewykwalifikowanych, często sezonowych, słabo płatnych i bez możliwości rozwoju. Następnie znajdują się osoby, które już ugruntowały swoją pozycję na rynku i są w trakcie zmiany pracy lub nie posiadają żadnego doświadczenia a sytuacja życiowa zmusiła je do rejestracji w urzędzie. Naturalnie najbliższe wieku emerytalnego są bezrobotni z najdłuższym stażem, którym często trudno jest znaleźć pracę z racji wieku lub stanu zdrowia.



Rysunek 9. Doświadczenie zawodowe osób bezrobotnych w latach 2015-2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Rysunek 10. Liczba osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności figurująca w ewidencji UP w latach 2015-2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Na przestrzeni 5 lat od 2015 do 2019 roku w powiecie starogardzkim wzrastała z 9,3% w 2015 roku do 11,9% w 2019 roku liczba bezrobotnych posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Wzrost liczby orzeczeń o 2,6 pkt procentowego może być spowodowany nie tyle wyższą zachorowalnością wśród ludności, co zwiększeniem świadomości społecznej dotyczącej chorób przewlekłych oraz koniecznością legitymowania się dokumentem potwierdzającym problemy zdrowotne w procesie rekrutacji w celu zdobycia pracy lub świadczeń z pomocy społecznej czy też innych uprawnień jak np. dodatkowe dni urlopu, możliwość korzystania z wyznaczonych miejsc parkingowych. W 2020 roku nastąpił spadek liczby osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędzie pracy w stosunku do ogółu bezrobotnych i wynosił 8,9%. Spadek ten może wynikać z końca czasowych orzeczeń o niepełnosprawności, które posiadali bezrobotni, a które w okresie epidemii koronawirusa mogli uzyskać dopiero po dłuższym czasie, ze względu na ograniczenia w przemieszczaniu się na terenie powiatu, jak również według zmienionego sposobu ubiegania się

o orzeczenie o niepełnosprawności. Biorąc pod uwagę wszystkie osoby niepełnosprawne figurujące w ewidencji urzędu w danym przedziale czasowym 57% posiadało orzeczenie dotyczące lekkiego stopnia, 39,6% umiarkowanego, a 3,4% znacznego stopnia niepełnosprawności. Utrzymująca się duża liczba zarejestrowanych w urzędzie pracy osób niepełnosprawnych przy wzrastającym bezrobociu w dłuższej perspektywie stanowić będzie wyzwanie dla lokalnego rynku pracy pod względem zapewnienia osobom niepełnosprawnym odpowiednich warunków w miejscu pracy. Mieszkańcy powiatu posiadający stopień niepełnosprawności stanowią istotną grupę na rynku pracy i w ramach podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim działań dostosowuje się miejsca pracy i instytucje do zindywidualizowanych potrzeb takich osób. Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami w ramach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych mogą uzyskać wsparcie w postaci zwrotu kosztów: zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu, przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy lub szkolenia pracownika. Pracodawca może się także starać o uzyskanie z funduszu miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia takiej osoby lub uzyskać zwolnienie z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Natomiast osoba bezrobotna z orzeczonym stopniem niepełnosprawności w ramach PFRON może uzyskać wsparcie ze strony urzędu pracy w ramach dofinansowania działalności gospodarczej lub poprzez możliwości zdobycia umiejętności praktycznych u samego pracodawcy podejmując staż. Także dostosowanie instytucji poprzez likwidację barier architektonicznych jak np. zamontowanie podnośnika w siedzibie tut. urzędu pracy, adaptacja wejść umożliwiających dostanie się do budynku czy zakup samochodu do przewozu osób mających problemy w poruszaniu się to tylko niektóre ze sfinansowanych działań mających na celu udzielenie realnej pomocy osobom z ograniczeniami ruchowymi. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dofinansowuje także koszty utworzenia i prowadzenia zakładów aktywności zawodowej, które pomagają osobom niepełnosprawnym w zdobyciu samodzielności, nauce i podjęciu pracy.

Przedstawione czynniki charakteryzują oddalenie bezrobotnego od rynku pracy bez uwzględnienia jednak postaw, motywów i sytuacji życiowej osób rejestrujących się w urzędach pracy oraz realnych problemów utrudniających znalezienie zatrudnienia. Nie do przecenienia jest także wpływ kwalifikacji zawodowych i posiadanych kompetencji lub ich brak w procesie poszukiwania pracy oraz inne czynniki zewnętrzne decydujące o oddaleniu i gotowości powrotu na rynek pracy.

Analizując postawy bezrobotnych wobec pracy należy wziąć pod uwagę, iż w rzeczywistości spotykać się można z ich kilkoma rodzajami. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych zaobserwowano osoby faktycznie poszukujące pracy, osoby tylko formalnie bezrobotne, jednak w rzeczywistości wykonujące pracę bez zawarcia umowy oraz osoby biernie zawodowo i niezainteresowane podjęciem zatrudnienia. Z punktu widzenia zasobów rynku pracy bierność zawodowa jest zjawiskiem bardzo niekorzystnym. Biernych zawodowo można sklasyfikować przynajmniej w trzech grupach. Pierwsza z nich to bierni z powodów pobierania nauki, wieku emerytalnego, czy stanu zdrowia. W drugiej są osoby, dla których stan bierności jest akceptowalny i wynika z pełnienia innych niż zawodowe ról społecznych. Przy czym bierność ta nie wpływa negatywnie na jakość życia. Istotna jest natomiast z punktu widzenia instytucji rynku pracy trzecia kategoria biernych – osób, dla których bierność sama w sobie jest problemem bądź jest źródłem różnych trudności życiowych jednak nie wykazują oni aktywności w poszukiwaniu pracy.

W powiecie starogardzkim, leżącym w południowej części województwa pomorskiego dużym problemem jest także słabe wykształcenie bezrobotnych oraz zjawisko dezaktualizacji ich kwalifikacji, co w efekcie utrudnia powrót na rynek pracy i często jest także główną przyczyną bierności zawodowej. Urzędy Pracy starają się niwelować te braki przez system szkoleń, który ma na celu uzyskanie przez bezrobotnych, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy. Jednocześnie brak kadry o odpowiednich kompetencjach powoduje, iż sami przedsiębiorcy coraz częściej decydują się na zachęcenie osoby bez wykształcenia do podjęcia zatrudnienia, dając im szansę przyuczenia się do zawodu oraz oferując po okresach próbnych zatrudnienia stałą pracę lub posiłkując się zatrudnieniem pracownika spoza

kraju, co jednak wiąże się z uzyskaniem dodatkowych dokumentów zezwalających na wykonywanie pracy przez cudzoziemca.

Czynniki takie jak atrakcyjne wynagrodzenie czy dowozy do miejsca wykonywania pracy oferowane przez pracodawców i mające na celu pobudzenie mobilności zawodowej ludności nie oznaczają, iż podjęte w tej kwestii działania przynoszą oczekiwany skutek, gdyż zauważalna jest wciąż zbyt mała mobilność bezrobotnych do miejsc, gdzie można znaleźć pracę. Przyczyną może być fakt, iż większość osób szuka pracy w obrębie własnej miejscowości lub gminy i jednocześnie mało osób szuka pracy poza swoją gminą lub powiatem. Wciąż zbyt mała ilość połączeń komunikacji zbiorowej w obrębie powiatu powoduje, iż osoby bezrobotne nie widzą możliwości szukania pracy poza miejscem zamieszkania oraz jednocześnie nie zamierzają podjąć trudu i ryzyka zamieszkania i pracy poza domem rodzinnym. Prowadzi to do ograniczenia się w poszukiwaniu pracy w obrębie często małego grona pracodawców danego obszaru, którzy zaledwie raz na jakiś czas wykazują ruchy kadrowe. Równocześnie niewielu pracodawców ze względów finansowych oraz logistycznych decyduje się na opłacenie lub zorganizowanie transportu umożliwiającego mieszkańcom z powiatu i spoza niego na podjęcie pracy w odległej miejscowości.

Dodatkowym problemem powiatu jak i całego kraju jest duża liczba osób bezrobotnych znajdujących się w ewidencji urzędów pracy pracujących w szarej strefie. Omijanie uiszczania wysokich składek ubezpieczeń oraz podatków pozwala zaoszczędzić pracodawcy z roku na rok coraz większe kwoty, a pracownikowi, choć nielegalnie, dostać wyższą wypłatę co powoduje, iż ten trend raczej szybko się nie zmieni, gdyż jest opłacalny dla obu stron. Zatrudnienie w „szarej strefie” dotyczy prawie wszystkich branż gospodarki, choć najczęściej wymienia się budownictwo i handel.

Zagadnienie oddalenia bezrobotnego od rynku pracy określane nie tylko przez kategorie opisane wcześniej jak: wiek, płeć, poziom wykształcenia, stopień niepełnosprawności, czas pozostawania bez pracy czy miejsce zamieszkania, ale także przez posiadane umiejętności i uprawnienia oraz dostępność do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami w połączeniu z opisanymi tendencjami społecznymi i gospodarczymi powodują, iż bezrobocie pomimo spadku od 2015 roku nadal jest aktualnym problemem, szczególnie że od 2020 roku zaczęło ponownie wzrastać. Rynek pracy i jego zasoby są nierozzerwalnie połączone z globalną gospodarką i zmianami, jakie w niej zachodzą. Mimo, iż procesy zainicjowane w szerszej perspektywie występują z opóźnieniem na lokalnym rynku to wciąż mają na niego realny wpływ. Także sama motywacja bezrobotnych przejawiająca się przez ich gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy określana przez potrzebę i chęć do podjęcia pracy oraz zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy i współpracy z urzędem pracy i innymi instytucjami rynku pracy lub pracodawcami czy ich dyspozycyjność kształtuje pośrednio lokalne zasoby rynku pracy.

Wszystkie te elementy składające się na przyczyny bezrobocia i powody uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia kształtują nie tylko obecną sytuację w relacji popytu i podaży pracy w powiecie oddziałując na lokalny rynek pracy, ale także warunkują sytuację gospodarczą powiatu.

3. DZIAŁANIA PODEJMOWANE W CELU WSPARCIA BEZROBOTNYCH I PRACODAWCÓW

Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim posiada bogate doświadczenie w realizacji przedsięwzięć na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Urząd oferuje wsparcie w wejściu lub powrocie na rynek pracy osobom potrzebującym poprzez zastosowanie różnych form i działań aktywizacyjnych oraz wykorzystanie usług i instrumentów rynku pracy. Działania te realizuje w oparciu o ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w ramach wyspecjalizowanej komórki jaką jest Centrum Aktywizacji Zawodowej. Zatrudnieni w niej doradcy klienta na stanowiskach doradców zawodowych, pośredników pracy, specjalistów ds. rozwoju zawodowego oraz specjalistów ds. programów zajmują się nie tylko aktywizacją zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy, ale również wspieraniem pracodawców w tworzeniu miejsc pracy i poszukiwaniu pracowników. W ramach Centrum Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Starogardzie Gdańskim realizowane są przede wszystkim: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy oraz szkolenia. Usługi te są wspierane instrumentami rynku pracy takimi jak: staże, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, prace interwencyjne, roboty publiczne, bony stażowe, bony zatrudnieniowe, prace społecznie-użyteczne, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego oraz refundacja kosztów dojazdu, kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.

3.1. Zadania urzędu pracy wykonywane w ramach realizacji usług rynku pracy

Szeroko rozumiane usługi rynku pracy świadczone są na lokalnym rynku pracy głównie za pośrednictwem urzędów pracy oraz prywatnych przedsiębiorców uprawnionych do wykonywania tego typu działalności. Na starogardzkim rynku pracy funkcjonują 25 prywatne podmioty certyfikowane – agencje zatrudnienia oferujące szereg usług m.in. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz udostępnianie pracowników w ramach pracy tymczasowej. Do sektora publicznego należy zaś Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim także podejmujący działania na rzecz lokalnych pracodawców oraz osób pozostających bez pracy w zakresie podstawowych usług wskazanych w art. 35 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obejmujących poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy oraz organizację szkoleń.

Mieszkańcy powiatu poszukujący pracownika jak i pracy mają możliwość skorzystania z usług oferowanych przez urząd jak pośrednictwo pracy. Dla podmiotów gospodarczych przejawia się ono poprzez pozyskiwanie i realizację ofert pracy, kierowanie kandydatów do pracodawcy ułatwiając zatrudnienie odpowiedniego pracownika, a także organizowanie giełd pracy dotyczących konkretnych ofert pracy oraz targów pracy skierowanych do szerszej grupy pracodawców, w trakcie których mogą się spotkać z potencjalnymi kandydatami do pracy i przeprowadzić rozmowy kwalifikacyjne. W przypadku osób rozglądających się za zatrudnieniem usługa pośrednictwa gwarantuje zarówno osobom zarejestrowanym jak i niezarejestrowanym w urzędzie skorzystanie z pomocy w poszukiwaniu pracy w ramach ofert krajowych oraz zagranicznych publikowanych przez Europejskie Służby Zatrudnienia EURES.

Pracodawcy z terenu jak i poza powiatu starogardzkiego poszukując pracowników zgłaszają swe oferty nie tylko do urzędów pracy, ale także lokalnej prasy lub publikują je w Internecie. Można zauważyć także korelację pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy zgłaszanych do urzędów a sytuacją na lokalnym rynku pracy, gdzie w przypadku korzystnej koniunktury obserwuje się wzrost liczby zgłaszanych ofert będących skutkiem wzrostu zapotrzebowania na nowych pracowników w wyniku realizacji nowych inwestycji i ogólnego rozwoju lokalnych pracodawców.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
oferty pracy i aktywizacji zawodowej - OGÓŁEM	6722	7378	7310	6832	4382	3498
oferty pracy dotyczące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej - OGÓŁEM	5633	6257	6221	5995	3731	2957
w tym:						
oferty pracy NIESUBSYDIOWANE	5138	5508	5542	5547	3561	2811
oferty pracy SUBSYDIOWANE	495	749	679	448	170	146
oferty pracy dla niepełnosprawnych	256	367	282	121	126	75
miejsca aktywizacji zawodowej - OGÓŁEM	1089	1121	1089	837	651	541
w tym:						
staże	608	648	786	601	477	420
prace społecznie użyteczne	481	473	303	236	174	121

Tabela 13. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim w latach 2015-2020. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Lokalni pracodawcy, a także osoby poszukujące zatrudnienia mogą skorzystać także oprócz pośrednictwa pracy z usługi dotyczącej poradnictwa zawodowego świadczonej przez urząd pracy. Pracodawcy w ramach udzielonej usługi uzyskują nieocenioną pomoc w doborze odpowiedniego pracownika w trakcie procesu rekrutacji oraz wsparcie w postaci porady indywidualnej dotyczącej rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników. Pracownicy natomiast mają możliwość skorzystania z indywidualnych i grupowych porad, w trakcie których poznają czynniki warunkujące lokalny rynek pracy oraz nabywania nowych umiejętności aktywnego poszukiwania pracy niezbędnych do znalezienia zatrudnienia. Poprzez specjalistyczne testy oraz informacje zawodowe uzyskują natomiast wiadomości dotyczące własnych predyspozycji do wykonywania zawodu.

Stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz nabywanie nowych kompetencji jest w obecnie podstawą do podniesienia własnej konkurencyjności na rynku lub rozwoju w obecnym miejscu zatrudnienia. Na lokalnym rynku pracy możliwość kształcenia nowych umiejętności zawodowych umożliwiają osobom bezrobotnym i nie tylko usługi oferowane przez urzędy pracy w postaci szkoleń, dofinansowania do studiów podyplomowych, uczestnictwo w różnego rodzaju programach i środkach finansowanych z funduszy unijnych czy też kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników. Powyższe formy doksztalcenia pozwalają kandydatom do pracy i pracownikom reagować na ciągle zmieniające się przez rozwój technologiczny środowisko pracy oraz dostosować się do zmiennych warunków rynkowych. W coraz większym stopniu widoczne jest, że zmiany te często bardzo szybko postępujące, niejako wymuszają na pracownikach podnoszenie swoich kwalifikacji, jeśli nie chcą oni zostać zdegradowani z uzyskanej w przedsiębiorstwie czy na rynku pozycji lub zwyczajnie nadal chcą zachować pracę na danym stanowisku. Zignorowanie trendu uczenia się przez całe życie może mieć w tym przypadku daleko idące konsekwencje w postaci długotrwałego bezrobocia, niskopłatnej pracy czy też pracy na stanowisku o niższym prestiżu niż dotychczasowe.

Mieszkańcy powiatu dostrzegli korzyści płynące z kształcenia ustawicznego i poza podstawową usługą oferowaną przez urząd pracy jaką są szkolenia dla bezrobotnych coraz częściej składają wnioski na szkolenia innego rodzaju przewidziane dla pracodawców i ich pracowników, a organizowane w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki przez ciągłe podnoszenie kwalifikacji uczestników szkoleń. Na przestrzeni lat wsparciem ze środków KFS objęci mogli być pracownicy i/lub pracodawcy określani w informacji o priorytetach wydatkowania w/w środków przyjętych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii lub w ramach priorytetów przyjętych przez Radę Rynku Pracy. Priorytety te każdego roku dotyczyły różnorodnych grup pracowników i środki KFS przeznaczone były na osoby i branże wymagające wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem aktualnej sytuacji na rynku pracy. W formułowaniu priorytetów wydatkowania środków KFS na rok obecny, tak jak w latach poprzednich, kluczową rolę odegrała konieczność zapobiegania coraz bardziej widocznym na rynku pracy lukom kompetencyjnym, utrudniającym rekrutację pracowników w wielu dziedzinach

działalności gospodarczej. Dlatego też wśród tzw. priorytetów Ministra ds. pracy na przestrzeni lat znalazły się między innymi niżej wymienione priorytety, z których najczęściej korzystały osoby chcące realizować kształcenie ustawiczne i w ramach, którego mogło być udzielane wsparcie pracodawcom:

- a) osób po 45 roku życia;
- b) w zawodach deficytowych zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie;
- c) w związku z rozwojem w firmach nowych technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy;
- d) pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- e) osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości.

Natomiast najczęściej na przestrzeni ostatnich lat udzielano wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego pracodawcom w ramach priorytetów i przyjętych przez Radę Rynku Pracy dotyczących:

- a) osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności;
- b) nabywania kompetencji cyfrowych;
- c) osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017 –2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- d) pracodawców zatrudniających cudzoziemców (priorytet obowiązujący od roku 2021).

Globalna i regionalna sytuacja związana z epidemią koronawirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 wymusiła dopasowanie definiowanych priorytetów także do realiów rynku pracy w nadchodzącym 2021 roku. Na 2021 rok przewidziano zatem nowe priorytety określające wsparcie kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem epidemii:

- a) osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- b) pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby.

Lata	Limit środków	Wykorzystane środki	Liczba umów	Liczba osób objętych wsparciem	Średni koszt na jednego uczestnika kształcenia ustawicznego
2015	549 900,00 zł	534 638,92 zł	42	519	1 030,13 zł
2016	616 400,00 zł	612 600,12 zł	81	655	935,27 zł
2017	650 200,00 zł	649 872,00 zł	84	706	920,50 zł
2018	331 600,00 zł	328 149,98 zł	66	341	962,32 zł
2019	700 000,00 zł	699 761,29 zł	168	582	1 202,34 zł
2020	1 030 000,00 zł	947 986,20 zł	193	691	1 371,90 zł
Suma	3 878 100,00 zł	3 773 008,51 zł	441	2803	1 079,85 zł

Tabela 14. Dane dotyczące wydatkowania środków w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2015- 2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

W swojej ofercie poza w/w usługami skierowanymi do uczestników rynku jakimi są pracodawcy działający na terenie powiatu starogardzkiego kierowane są także instrumenty, programy oraz inne formy pomocy wspierające rozwój i pozyskiwanie nowej kadry pracowniczej. Bezrobotni mieszkańcy powiatu dzięki instrumentalnym formom wsparcia mogą natomiast znaleźć zatrudnienie lub podnieść swoje kwalifikacje zawodowe i przez to ostatecznie poprawić swoją sytuację życiową.

3.2. Programy i instrumenty rynku pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim w ramach podnoszenia kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy organizuje staże, które są sposobem na nabywanie przez osobę bezrobotną

umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy między pracodawcą a skierowaną na staż osobą bezrobotną. Corocznie wiele osób korzysta z tej formy nawiązania pierwszego kontaktu z pracodawcą i zdobycia umiejętności praktycznych, również bardzo dużo osób po zakończonym stażu podejmuje zatrudnienie u danego pracodawcy, a pracodawca dzięki temu ma właściwie wyszkolonego i zaznajomionego ze specyfiką pracy danej firmy pracownika.

W ramach działań na rzecz mieszkańców i pracodawców w powiecie tutejszy urząd pracy udziela różnych form wsparcia finansowego, związanego z zatrudnieniem osoby bezrobotnej. Tego rodzaju działanie przynosi obustronne korzyści – pracodawca zmniejsza koszty związane z zatrudnieniem nowego pracownika, a osoba bezrobotna ma w ten sposób większe szanse na znalezienie zatrudnienia. Najczęściej wybieraną przez pracodawców formą zatrudnienia subsydiowanego są prace interwencyjne, roboty publiczne oraz refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Prace interwencyjne mające na celu ułatwienie bezrobotnym powrotu na rynek pracy polegają na zatrudnieniu osoby figurującej w ewidencji urzędu z dofinansowaniem pracodawcy przez urząd części wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Podobną formą wsparcia zatrudnienia bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy są roboty publiczne. Roboty publiczne mogą być organizowane przez: powiaty (z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy), gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, spółki wodne i ich związki. W okresie od 2015 do 2020 roku w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych aż 634 osoby zostały zatrudnione przy wsparciu finansowym z powiatowego urzędu pracy.

Wielu pracodawców w powiecie starogardzkim korzysta również ze wsparcia dotyczącego refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. Jest to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy w niezbędne do wykonywania powierzonych obowiązków materiały lub urządzenia i zatrudnieniem na tym stanowisku bezrobotnego lub niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej przez okres 24 miesięcy.

Zupełnie inną formą aktywizacji osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku korzystających ze świadczeń pomocy społecznej albo uczestniczących w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego są prace społecznie użyteczne. Prace te odbywają się bez nawiązania stosunku pracy i wykonywane są w wymiarze do 10 godzin tygodniowo, co powoduje, że osoby oddalone od rynku pracy, które nie są jeszcze gotowe do poszukiwania pracy i podjęcia jej w pełnym wymiarze zaczynają swoją ścieżkę od wykonywania na początku znacznie mniejszej ilości godzin niż pełnoetatowy pracownik, by później wykonywać je w większym wymiarze. Organizowane są one przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub działalnością na rzecz społeczności lokalnej. Wykonywanie prac społecznie użytecznych odbywa się na podstawie porozumienia zawartego między starostą a gminą. W latach 2015-2020 zaktywizowano w ten sposób 1 657 osób.

Bardzo ważnym instrumentem rozwoju gospodarczego powiatu starogardzkiego jest wsparcie mieszkańców, którzy charakteryzują się inicjatywą przedsiębiorczą i zamierzają rozpocząć własną działalność gospodarczą. Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim udziela wsparcia dofinansowując i przyznając jednorazowe środki podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności. Dodatkowo osoby mogą przed jej rozpoczęciem otrzymać wsparcie poprzez szkolenie z zakresu „zarządzania działalnością gospodarczą”, gdzie zdobywają wiedzę dotyczącą prawa pracy, zasad prowadzenia księgowości, opłacania podatków itd. Celem szkolenia jest przybliżenie uczestnikom „krok po kroku” jak założyć i poprowadzić własną działalność gospodarczą. Od 2015 do 2020 roku tutaj Urząd pomógł rozpocząć działalność gospodarczą 805 mieszkańcom powiatu starogardzkiego.

Kolejną usługą, z której w okresie 2015-2020 skorzystało 11 165 osób, jest wynikający z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zwrot kosztów dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy przyznawany maksymalnie przez okres 12 miesięcy. Natomiast 93 osoby znajdujące się w sytuacji utrudniającej znalezienie zatrudnienia ze względu na brak opieki nad dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną skorzystało z dostępnego instrumentu refundacji poniesionych kosztów tejże opieki do 6 miesięcy. Powyższe działania finansowane z środków urzędu pracy umożliwiają likwidowanie barier komunikacyjnych i swobodniejsze poszukiwanie pracy na rynku przez osoby bezrobotne.

Ustawa zakłada także aktywizację osób bezrobotnych poprzez bony: stażowy, szkoleniowy, zatrudnieniowy i na zasiedlenie, które zachęcają do generowania innego podejścia do poszukiwania pracy. Bon zatrudnieniowy i na zasiedlenie gwarantują zrefundowanie pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu zatrudnieniowego lub przyznanie środków finansowych na pokrycie kosztów zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania posiadacza bonu na zasiedlenie. Natomiast bon szkoleniowy stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego do 30 roku życia na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów przez urząd pracy, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. Na podobnej zasadzie funkcjonuje bon stażowy, który jest gwarancją skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy.

INSTRUMENT	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Finansowanie kosztów przejazdu	2620	2806	2256	1891	1043	549
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem	2	22	34	20	5	10
Wypożyczenie i doposażenie stanowiska pracy	122	71	81	76	35	43
Jednorazowe środki na podjęcie działalności	160	153	166	125	97	104
Prace interwencyjne	127	57	79	60	13	51
Stáže	470	356	402	294	259	230
Roboty publiczne	65	66	57	33	14	12
Prace społecznie użyteczne	483	452	295	229	117	81
Dodatek aktywizacyjny	306	229	236	214	233	205
Bon zatrudnieniowy	30	5	6	0	0	0
Bon na zasiedlenie	0	10	15	0	0	0
Dofinansowanie wynagrodzenia osób 50+	24	18	20	4	3	0
Refundacja wynagrodzenia osób 30-	0	287	276	79	19	0

Tabela 15. Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy zaktywizowanych w latach 2015-2020
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

W powiecie starogardzkim mogą być również realizowane inne działania w ramach Programu Aktywizacja i Integracja mające na celu wspieranie osób bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej. Działania te mogą być podjęte samodzielnie przez powiatowy urząd pracy lub we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej. Do udziału w Programie Aktywizacja i Integracja mogą być kierowani bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

Również dodatkową możliwością z jakiej mogą skorzystać osoby bezrobotne i poszukujące pracy zamieszkujące region starogardzki jest udział w programach specjalnych, które Starosta może zainicjować i realizować samodzielnie lub we współpracy z innymi organami, organizacjami i podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy oraz pracodawcami. Program specjalny jest to zespół zindywidualizowanych działań dostosowanych do potrzeb uczestników, obejmujących łączenie usług i instrumentów rynku pracy oraz niestandardowych elementów wspierających zatrudnienie. Podjęte w ramach programu specjalnego działania mają na celu dopasowanie posiadanych lub zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących miejsc pracy. Wybór uczestników wśród mieszkańców powiatu figurujących w ewidencji urzędu pracy, którzy mogą z tego programu specjalnego skorzystać opiera się o analizy i prognozy lokalnego rynku pracy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje również możliwość realizacji programów regionalnych. Inicjuje je Marszałek województwa, natomiast mogą one być również wszczęte na wniosek starostów, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej rady dialogu społecznego. Program regionalny jest reakcją na postawioną diagnozę rynku pracy dokonaną na podstawie prognoz i analiz dotyczących w szczególności sytuacji bezrobotnych na wojewódzkim, powiatowym i gminnym rynku pracy, a także zapotrzebowania regionalnych pracodawców na kwalifikacje potencjalnych kandydatów oraz mobilności siły roboczej.

Kolejnym elementem wsparcia mieszkańców Starogardu i okolic jest możliwość zlecenia działań aktywizacyjnych wybranym agencjom zatrudnienia, które z jednej strony mają na celu zwiększenie dostępu osób bezrobotnych do oferty dostępnej na otwartym rynku, z drugiej zaś pozwalają samorządowi województwa reagować na problemy pojawiające się na regionalnym rynku pracy. Działania te obejmują m.in. pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, wsparcie logistyczne, organizowanie dojazdów do pracy bądź dofinansowanie do przejazdów i zakwaterowania, pomoc w kontaktach z pracodawcą, porady prawne i psychologiczne, ale także wsparcie w ramach podjętych niekonwencjonalnych kroków jak finansowanie: zapewnienie opieki nad dzieckiem, zakupu materiałów edukacyjnych, wizyt u lekarzy specjalistów, fryzjera czy kosmetyczki. W latach 2016-2018 Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim realizował we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku oraz Pomorską Agencją Rozwoju Regionalnego w Słupsku powyższe działania, które objęły łącznie 375 osób długotrwale bezrobotnych i miały na celu podjęcie odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej i utrzymanie przez uzgodniony okres.

3.3. Zwalczanie lub przeciwdziałanie skutkom pandemii COVID-19. Tarcza antykryzysowa

Początek 2020 roku przyniósł jedno z najtrudniejszych realiów, z jakimi przyszło się zmierzyć pod względem ochrony zdrowia i utrzymania bezpieczeństwa w zakresie funkcjonowania społecznego, ale także dotyczących podmiotów gospodarki i całego rynku pracy. Rozprzestrzeniający się na terytorium Polski koronawirus SARS-CoV-2 wywołujący chorobę COVID-19 wywołał globalne i regionalne zakłócenia społeczne oraz gospodarcze. Wielu przedsiębiorców znalazło się w bardzo trudnej sytuacji w wyniku zachwianych łańcuchów dostaw, niepewnych zamówień, spadku obrotów firmy, zatorów płacowych czy braków kadrowych. Te okoliczności powodowały konieczność podejmowania radykalnych kroków i wdrażania nowych, dotychczas niepraktykowanych rozwiązań. Pracodawcy niejednokrotnie musieli podejmować decyzje, czy za wszelką cenę utrzymać pracownika, w jaki sposób zorganizować bezpieczne warunki pracy i działanie firmy w okresie epidemii.

W celu ochrony obywateli RP przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa został przygotowany i wdrożony kompleksowy pakiet działań m.in. dla przedsiębiorców, pracowników i samorządów wprowadzony ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych określany jako „tarcza antykryzysowa”. Opierała się ona na pięciu filarach:

- ochronie miejsc pracy i zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników,
- finansowaniu przedsiębiorców,
- ochronie zdrowia,
- wzmocnieniu systemu finansowego,
- inwestycjach publicznych.

Tarcza miała ustabilizować polską gospodarkę, a także wzmocnić impuls inwestycyjny. Za wdrażanie Tarczy antykryzysowej odpowiedzialne były m.in. wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz banki. Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim otrzymał ponad 55 mln zł na wsparcie przedsiębiorców i organizacji pozarządowych w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19. W ramach Tarczy antykryzysowej urzędy pracy oferowały przedsiębiorcom następującą pomoc:

- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 15zzb);
- dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców samozatrudnionych (art. 15zzc);
- niskooprocentowaną pożyczkę z funduszu pracy dla mikroprzedsiębiorców (art. 15zzd);
- niskooprocentowaną pożyczkę z funduszu pracy dla organizacji pozarządowych (art. 15zxda);
- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla organizacji pozarządowych (art. 15zze);
- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne dla kościelnej osoby prawnej działającej na podstawie przepisów o stosunku państwa do kościoła katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, oraz jej jednostce organizacyjnej (art. 15zze²);
- dotację na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy określonych branż (art. 15zze⁴).

	Ilość złożonych wniosków	Ilość podpisanych umów	Ilość rozpatrzonych negatywnie	Ilość wspartych osób
Art. 15zzb	589	475	114	1983
Art. 15zzc	1 052	890	154	890
Art. 15zzd	5 545	5 191	349	5 191
Art. 15zxda	52	45	4	45
Art. 15zze	4	0	4	0
Art. 15zze ²	10	10	0	19
Art. 15zze ⁴	85	20	5	20

Tabela 16. Wsparcie przedsiębiorców środkami Tarczy Antykryzysowej w 2020 roku.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Przedsiębiorcy otrzymaną pomoc mogli przeznaczyć, w zależności od przyznanego wsparcia, na:

- koszty wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne;
- koszty prowadzenia działalności gospodarczej.

Środki te były bezzwrotne, jeśli przedsiębiorcy wywiązali się z warunków umowy obejmującej utrzymanie w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie (max. 3 miesiące) lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres przyznania dofinansowania bądź pożyczki.

Zważywszy na dynamicznie zmieniającą się sytuację epidemiczną i brak precedensu trudno jednoznacznie określić czy podjęte działania mające na celu stabilizację gospodarki nie tylko w regionie, ale także na terenie całego kraju przyniosą oczekiwany skutek. Jednocześnie nie ma możliwości oszacowania skali oddziaływania epidemii w ujęciu długookresowym na koniunkturę gospodarczą kraju i mniejszych jednostek administracyjnych.

3.4. Zatrudnienie cudzoziemców na lokalnym rynku pracy

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na samorząd powiatu starogardzkiego podejmowanie działań w zakresie polityki rynku pracy między innymi związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dotyczy to zarówno cudzoziemców z terenu Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) jak również państw tzw. trzecich, które nie są zrzeszone w ramach traktatów i umów powyższych instytucji międzynarodowych.

Usługi oferowane przez powiatowe urzędy pracy dotyczące pracy cudzoziemców są częścią składową starogardzkiego rynku pracy i wiążą się nie tylko z udzielaniem informacji dotyczących niekiedy zawiłych procedur legalizacyjnych, ale także prowadzenie postępowań finalnie umożliwiających

pozyskanie pracownika cudzoziemskiego oraz udostępnianie informacji o warunkach zatrudnienia i ofertach pracy w krajach należących do UE/EOG w ramach Europejskiej Sieci Zatrudnienia EURES.

Niczym nie skrępowany przepływ pracowników znacząco wpływa na możliwości rozwojowe przedsiębiorstw nie tylko na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ogólnie, ale także na firmy działające na terenie powiatu starogardzkiego, gdyż przepisy regulujące dostęp obywateli państw UE/EOG w znacznej mierze ułatwiają dostęp do rynków pracy krajów zrzeszonych i przyczyniają się do swobodnego przepływu pracowników na terytoriach tychże państw. Zjawisko to jest o tyle istotne, iż ze strony pracodawcy pozwala na rekrutowanie pracowników poza granicami jego kraju ojczystego bez konieczności uzyskania dodatkowych zezwoleń na pracę czy pobyt cudzoziemca, o ile pracownik będzie pochodził z państwa należącego do UE/EOG. Natomiast ze strony pracobiorcy z kraju wspólnoty funkcjonowanie otwartego rynku w skali europejskiej daje o wiele większe perspektywy rozwoju zawodowego i możliwość wyboru najlepszej oferty pracy w wybranym kraju. Dzięki prawie nieograniczonym możliwościom zawodowym na terenie 31 państw zrzeszonych wzrasta mobilność społeczności na poziomie ogólnoeuropejskim i lokalnym.

Inaczej niż w przypadku obywateli krajów UE/EOG, potencjalni pracownicy z krajów nienależących do Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego mają bardziej ograniczony dostęp do krajowego i lokalnego rynku pracy, gdyż wiąże się to z uzyskaniem zezwoleń czy też innych dokumentów niezbędnych do wykonywania legalnej pracy na terytorium RP. Mimo obostrzeń zaobserwowano wzrastającą liczbę wniosków w ostatnich latach tj. od 2015 do 2020 roku, dotyczących legalizacji pracy cudzoziemców rozpatrywanych przez tut. urząd pracy. Coraz to częstsze powierzanie pracy cudzoziemcom bezpośrednio wiąże się z problemami pracodawców w pozyskiwaniu pracowników z lokalnego rynku pracy, a tendencję tę zaobserwować można na terenie całego kraju.

Dokumenty legalizujące pracę po nowelizacji przepisów wydawane przez urzędy pracy od 2018 roku, o które mogą ubiegać się pracodawcy także z powiatu starogardzkiego to: oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, zezwolenia i przedłużenia zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemca oraz informacja nt. możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi tzw. test rynku pracy. Dwa pierwsze dokumenty uprawniają cudzoziemca do wykonywania pracy na określonych warunkach u konkretnego pracodawcy, trzeci natomiast stanowi załącznik niezbędny do uzyskania zezwolenia na pracę wydawanego przez wojewodę.

Oświadczenia uprawniają tylko obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawy, Rosji i Ukrainy do wykonywania pracy przez 180 dni w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy, zezwolenia sezonowe natomiast umożliwiają cudzoziemcowi wykonywanie pracy o charakterze sezonowym przez 9 miesięcy w danym roku kalendarzowym u pracodawcy funkcjonującego w branży rolniczej, turystycznej lub gastronomicznej.

	OŚWIADCZENIA							ZEZWOLENIA							INFORMACJE STAROSTY	
	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja	Ukraina	Suma w danym roku	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja	Ukraina	Suma w danym roku	Wnioski	Wakaty
2015	2	8	0	0	1	645	656	x	x	x	x	x	x	x	68	267
2016	2	60	24	7	2	1220	1315	x	x	x	x	x	x	x	131	956
2017	7	249	50	21	10	4783	5120	x	x	x	x	x	x	x	220	1839
2018	2	223	93	36	20	5726	6100	0	0	0	6	0	109	115	188	3476
2019	1	165	88	65	47	4637	5003	0	1	0	1	1	162	165	164	1862
2020	1	88	78	51	23	4237	4478	0	1	0	1	0	93	95	138	1767
Suma	15	793	333	180	103	21248	22672	0	2	0	8	1	364	375	909	10167
Udział %	0,07%	3,50%	1,47%	0,79%	0,45%	93,72%	100%	0	0,53%	0	2,13%	0,27%	97,07%	100%		

Tabela 17. Wnioski dotyczące legalizacji pracy cudzoziemców oraz Informacji Starosty złożone do Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim w latach 2015-2020. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Wśród obywateli 6 państw mogących wykonywać pracę na podstawie oświadczenia niewątpliwą przewagą przejawiają obywatele Ukrainy, dla których lokalne podmioty złożyły 93,7% wszystkich oświadczeń. Także w przypadku zezwoleń na pracę sezonową, gdzie nie ma ograniczeń związanych

z obywatelstwem pracownika, 97% wszystkich wniosków dotyczyło Ukrainy. Powodem takiej przewagi na lokalnym rynku pracy oraz zainteresowania pracodawców krajowych zatrudnieniem obywateli Ukrainy w porównaniu do pozostałych obywateli państw spoza Unii Europejskiej czy Europejskiego Obszaru Gospodarczego, którzy także muszą ubiegać się o legalizację pracy, jest nie tylko bliskość geograficzna, ale także unormowane stosunki międzynarodowe, ukraińska polityka sprzyjająca migracji zarobkowej oraz umiejętność asymilacji kulturowej Ukraińców.

Nadmienić również należy, iż statystyki prowadzone w zakresie zatrudniania cudzoziemców nie odzwierciedlają ich rzeczywistego wpływu na lokalny rynek pracy i wskazane wielkości należy traktować jako pogładowe. Sytuacja taka jest wynikiem rejestracji oświadczenia przez urząd powiązany z pracodawcą właściwością miejscową, nie zaś z miejscem wykonywania pracy przez cudzoziemca, co powoduje, iż dokument wydawany jest przez urząd z jednego powiatu, a praca może być wykonywana na terenie innego nawet odległego powiatu. Zaś w przypadku wydanego zezwolenia faktem jest, iż nieliczne spośród gospodarstw rolnych w sezonie prac polowych dokonuje legalizacji zatrudnienia pracowników zarówno krajowych jak i pochodzących z zagranicy.

Wzmożone zapotrzebowanie w ostatnich latach na pracowników z państw trzecich i konieczność legalizacji ich pracy przejawia się także we wzrastającej liczbie wydawanej przez urzędy pracy informacji nt. możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy tzw. testu rynku pracy, który jest załącznikiem do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę. Jednocześnie wychodząc naprzeciw wzrastającym potrzebom pracodawców nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy z 2017 roku wprowadziła kilka zwolnień z konieczności wykazania w/w informacji w procedurze uzyskania zezwolenia na pracę. Dotyczyły one w głównej mierze obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji lub Ukrainy.

Podatność każdego rynku pracy na nastroje i powszechne trendy w obecnej dobie połączeń globalnych i zależności gospodarczych, bez względu na zasięg rynku, jest zjawiskiem znanym i ze względu na istotny wpływ jakie wywiera nie powinno być bagatelizowane. Jednym z takich zjawisk o zasięgu globalnym jest sytuacja związana z epidemią koronawirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19, która odbiła się szczególnie na pracodawcach zatrudniających cudzoziemców. Zamknięcie granic oraz obowiązkowa kwarantanna po ich przekroczeniu były wskazywane przez pracodawców jako główna przyczyna odroczenia terminów podejmowania pracy przez pracowników cudzoziemskich, tak niezbędnych do zapełnienia luk kadrowych na lokalnym rynku.

Zatrudnianie obywateli z krajów nienależących do Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego mimo wymogu posiadania dokumentu legalizującego cieszy się niemałym zainteresowaniem pracodawców ze starogardzkiego rynku pracy. Powierzenie pracy cudzoziemcowi następuje często na stanowisku, na które pracodawca nie znalazł miejscowego pracownika ze względu na niskie wynagrodzenie lub brak chęci wykonywania pracy prostej i nie wymagającej kwalifikacji, a przez to mało prestiżowej.

Z powodu braku lokalnych pracowników cudzoziemcy są niewątpliwie istotni dla starogardzkich przedsiębiorców i całego rynku, jednak trudno określić ich dokładną liczbę w ogóle zatrudnionych w powiecie, gdyż w myśl obowiązujących przepisów istotna jest właściwość miejscowa podmiotu występującego o legalizację pracy – bardzo często odległa terytorialnie od miejsca wykonywania pracy przez cudzoziemca. Możliwe jest zatem uzyskanie danych dotyczących liczby cudzoziemców w określonym powiecie na terenie kraju, jednak nie oznacza to, iż ci pracownicy przebywają na terenie powiatu pracodawcy i tam wykonują pracę. Inną kwestią odzwierciedlającą utrudnienia w określeniu liczby cudzoziemców pracujących w powiecie jest ich podwyższona mobilność na rynku pracy w stosunku do autochtonicznej ludności i łatwość w zmianie pracodawcy. Uproszczone procedury zatrudniania, nierzadko praca na podstawie umów cywilno-prawnych lub w szarej strefie oraz ciągłe poszukiwanie dogodniejszych warunków zatrudnienia powodują brak przywiązania do pracodawcy oraz miejsca wykonywania pracy, a w konsekwencji częstą migrację za lepszą pracą nawet na terenie całego kraju niejednokrotnie bez unormowania własnej sytuacji prawnej w aspekcie zatrudnienia u danego podmiotu. Powyższe przyczyny powodują zatem zamazanie rzeczywistego obrazu sytuacji zatrudniania cudzoziemców nie tylko na lokalnym, ale także krajowym rynku pracy.

4. ANALIZA SWOT DLA RYNKU PRACY POWIATU STAROGARDZKIEGO

Powszechnie stosowanym narzędziem służącym do oceny czynników wzrostu i regresu jest analiza SWOT w przypadku tej pracy dotycząca rynku pracy w powiecie starogardzkim stanowiąca integralny element charakterystyki całego powiatu. Poniższa synteza przedstawia analityczne posegregowanie posiadanych informacji o wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowaniach rozwojowych powiatu starogardzkiego sklasyfikowanych w czterech kategoriach czynników strategicznych: mocnych stronach stanowiących atut i zaletę rynku (Strengths), słabych stronach określających pojawiające się bariery i wady (Weaknesses), szansach na dokonanie korzystnych rynkowych zmian (Opportunities) oraz zagrożeniach mogących spowodować niekorzystne zmiany (Threats).

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Korzystne położenie geograficzne i komunikacyjne powiatu. Położenie w sąsiedztwie autostrady (bliskość Trójmiasta), drogi krajowej nr 22, linii kolejowej, terminali kontenerowych oraz lotniska. ✓ Istniejące znaczne zasoby pracy oraz duży potencjał ludzki w wieku produkcyjnym. ✓ Pokażna liczba podmiotów gospodarczych, w tym obecność również dużych przedsiębiorstw. ✓ Pozyskiwanie zewnętrznych środków na aktywizację osób bezrobotnych, jak i wsparcia pracodawców w procesie zatrudnienia. ✓ Utrzymująca się na zbliżonym poziomie liczba osób bezrobotnych w powiecie. ✓ Duże zaangażowanie i potencjał kadrowy powiatowego urzędu pracy. ✓ Różnorodność form aktywizacji zawodowej i wsparcia przedsiębiorców realizowanych przez urząd pracy. ✓ Efektywna i skuteczna współpraca pomiędzy samorządami gminnymi, zrzeszeniami pracodawców i instytucjami rynku pracy. ✓ Dobrze rozwinięta sieć szkół, która zapewnia różnorodność form kształcenia. ✓ Wzrastające znaczenie procesu poradnictwa zawodowego na etapie wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej. ✓ Bogactwo walorów przyrodniczych w powiecie. ✓ Funkcjonowanie w powiecie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. ✓ Utrzymująca się na wysokim poziomie liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w powiecie. ✓ Różnorodna i adekwatna do lokalnego rynku pracy oferta kształcenia zawodowego w powiecie. ✓ Funkcjonowanie uczelni wyższej w powiecie oraz bliskość ośrodków akademickich (Trójmiasto). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rozległość powiatu, stanowiąca barierę w poszukiwaniu pracy i komunikacji mieszkańców wewnątrz powiatu. ✓ Utrudniony lub brak możliwości dojazdu do pracy przez część mieszkańców powiatu środkami transportu zbiorowego. ✓ Wysoki poziom osób biernych zawodowo. Duży odsetek osób pozostających w ewidencji urzędu pracy w celach innych niż poszukiwanie zatrudnienia. ✓ Wciąż zbyt niska mobilność zawodowa i przestrzenna. ✓ Odptyw wykwalifikowanej kadry poza granice powiatu, województwa i kraju. ✓ Niewystarczająca ilość osób z doświadczeniem zawodowym w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. ✓ Ukryte bezrobocie, szczególnie na terenach gorzej skomunikowanych z ośrodkami centralnymi w powiecie lub na wsi. ✓ Praca w szarej strefie. ✓ Wysoki odsetek bezrobocia wśród kobiet. ✓ Popularność pracy zleconej i pracy sezonowej. ✓ Ciągłe zbyt mała współpraca instytucji rynku pracy z biznesem dotycząca wymiany informacji na temat potrzeb kadrowych. Niezgłaszanie wszystkich wolnych wakatów do urzędu pracy. ✓ Niedostateczne wykorzystanie miejscowych walorów przyrodniczych.

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Integracja gospodarcza, w tym rynku pracy powiatu starogardzkiego z Trójmiastem oraz powiatami sąsiednimi. Bliskość dużych rynków zbytu, dużych miast. ✓ Wykorzystanie lokalnych przewag konkurencyjnych – rozwój klastrów. ✓ Pozyskiwanie i wykorzystanie środków finansowych z funduszy unijnych. ✓ Zainteresowanie cudzoziemców (głównie z Ukrainy) pracą na rzecz lokalnych pracodawców. ✓ Zwiększająca się liczba przedsiębiorstw w powiecie. ✓ Duża aktywność mieszkańców w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej. Funkcjonowanie instrumentów stymulujących rozwój samozatrudnienia. ✓ Tworzenie nowych miejsc pracy przy wsparciu finansowym, a także wsparcie przy podejmowaniu działalności gospodarczej. ✓ Rosnący popyt na siłę roboczą dający szansę na znalezienie lub zmianę pracy. ✓ Dostępność terenów inwestycyjnych. Sprzyjające warunki dla rozwoju przedsiębiorczości. ✓ Rozwój rolnictwa intensywnego. ✓ Możliwości podnoszenia kwalifikacji osób pracujących, szczególnie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. ✓ Koncentracja władz samorządowych na rozwiązywanie problemów społecznych w tym bezrobocia. ✓ Wprowadzanie nowych form aktywizacji zawodowej i wsparcia pracodawców w ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. ✓ Rozwój partnerstw lokalnych, zrzeczeń pracodawców i rzemieślników, instytucji pozarządowych działających na rzecz lokalnego rynku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Spadek tempa wzrostu gospodarczego przekładający się na wzrost bezrobocia i spadek inwestycji. ✓ Spowolnienie gospodarcze w UE i w kraju. ✓ Ograniczenie środków Funduszu Pracy przeznaczonych na aktywizację bezrobotnych i wsparcie pracodawców. ✓ Trudność w niwelowaniu niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych. ✓ Odptyw siły roboczej, w szczególności specjalistów za granicę powiatu, województwa i kraju. ✓ Wzrastający odsetek kobiet wśród osób bezrobotnych. ✓ Zbyt mała liczba zatrudnionych na umowy o pracę i ciągle wzrastająca liczba pracujących na umowy cywilnoprawne oraz okresowe, co może powodować chwiejną sytuację bytową mieszkańców. ✓ Zwiększenie pomocy socjalnej kierowanej do osób bezrobotnych obniżającej gotowość do podjęcia zatrudnienia. ✓ Niekorzystne tendencje demograficzne (starzenie się społeczeństwa, migracje). ✓ Zbyt mała liczba podejmujących zatrudnienie wśród kobiet, osób powyżej 50-go roku życia oraz wśród osób niepełnosprawnych. ✓ Wysokie koszty pracy, niskie wynagrodzenia za pracę mające wpływ na poziom zatrudnienia. ✓ Wzrost ukrytego bezrobocia i szarej strefy. ✓ Długotrwałe bezrobocie prowadzące do zjawiska ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Analiza SWOT została rozszerzona o *Wyzwania*, które stoją przed lokalnym rynkiem pracy, ze względu na fakt, iż nadal niskie bezrobocie w powiecie starogardzkim w porównaniu do całego kraju sprawia, że przyciągnięcie do firmy wykwalifikowanej kadry staje się dla lokalnych pracodawców coraz trudniejszym zadaniem. Uczestnicy rynku pracy muszą sprawniej mierzyć się z bieżącymi wyzwaniami m.in.: procesem rekrutacji pracowników oraz trudnościami związanymi z sukcesą w firmie, nieadekwatnością kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców lub poszukiwaniem pracowników poza granicami kraju. Także konieczność likwidacji barier związanych z aktywnością osób niepełnosprawnych oraz skutki luki demograficznej stanowią wyzwanie z jakimi przedsiębiorcy oraz instytucje z powiatu muszą mierzyć się każdego dnia. Istotna w aspekcie wyzwań jest także skuteczność rozwijającej się sieci poradnictwa zawodowego, której celem jest z jednej strony ukierunkowanie młodzieży w wyborze drogi zawodowej, z drugiej natomiast niwelowanie konsekwencji niewłaściwego wyboru zawodu poprzez pomoc w zmianie kwalifikacji.

Wielowymiarowym wyzwaniem dla rynku pracy będzie na pewno sytuacja związana z pandemią koronawirusa, która wiąże się z dostosowaniem uczestników rynku pracy do nowej rzeczywistości, osłabieniem niektórych branż oraz rozwojem innych, nowym systemem edukacji i nabywaniem kwalifikacji w ramach nauki zdalnej, zmianami organizacyjnymi w firmach, które będą miały na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ciągłości działalności choćby przez pracę zdalną, pracę w systemie rotacyjnym lub będą wiązały się z elastycznym zatrudnieniem. Pandemia koronawirusa ma i nadal będzie miała wpływ na poziom i strukturę zatrudnienia w firmach, będzie wiązała się z optymalizacją zatrudnienia, szukaniem oszczędności, redukcją etatów lub nawet zwolnieniami grupowymi, utratą pracy przez osoby najsłabsze na rynku pracy lub trudności osób młodych w wejściu na niego. Sytuacja epidemiczna będzie wpływała także na różnorakie aspekty związane ze zmianami w obszarze organizacyjnym firm i instytucji, w tym także rozwojem komunikacji nie wymagającej bezpośredniego kontaktu. Kolejnym aspektem będzie również skuteczność i wielkość oferowanej pomocy instytucji państwowych związanych z ochroną miejsc pracy i firm w ramach łagodzenia skutków pandemii COVID-19 oraz kwestie związane z ograniczeniami w przemieszczaniu się osób i towarów na terytorium UE/EOG.

Poniżej zdefiniowano *Wyzwania*, które stoją przed lokalnym rynkiem pracy.

Wyzwania

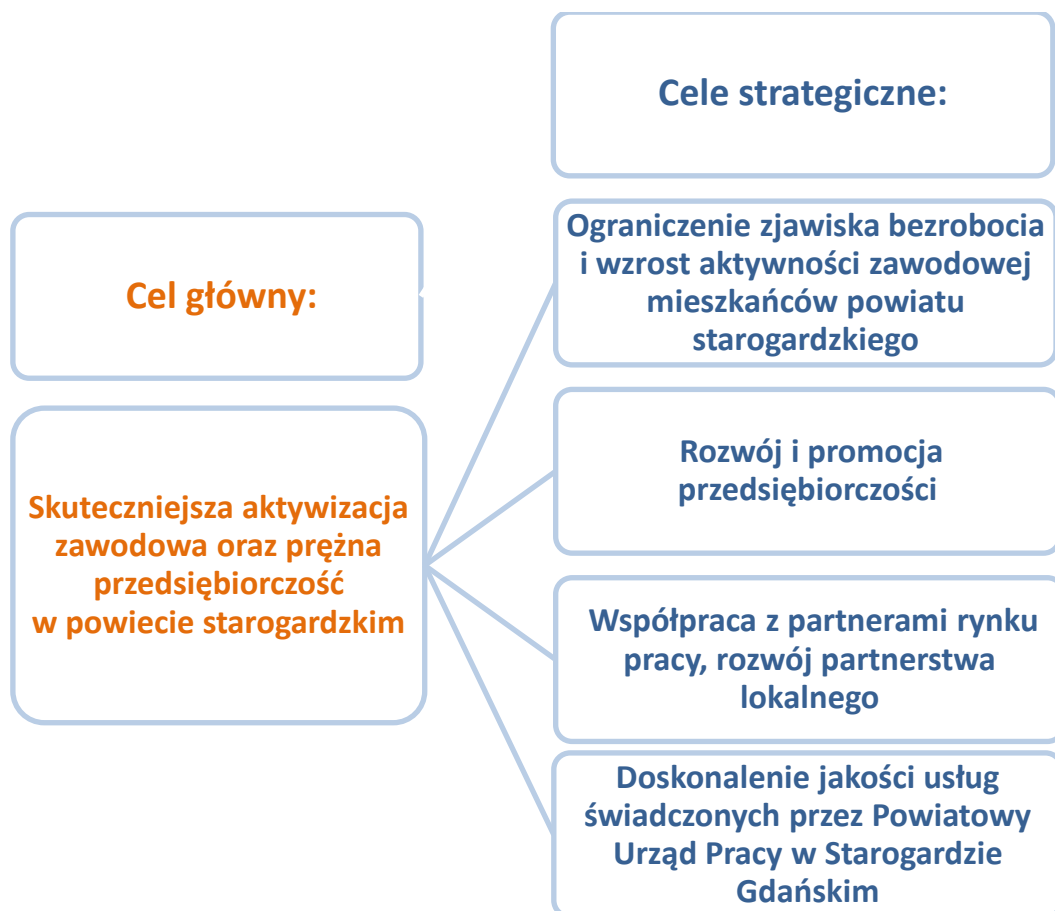
- ✓ Realizowanie zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców legalnej pracy na terytorium powiatu starogardzkiego. Integracja imigrantów ze społecznością lokalną.
- ✓ Promowanie i stwarzanie szans mieszkańcom powiatu dotyczących nabywania, podwyższania lub zmiany kwalifikacji zawodowych.
- ✓ Skuteczne pozyskiwanie zagranicznych i krajowych funduszy na aktywizację zawodową mieszkańców powiatu oraz na rozwój przedsiębiorstw i nowe inwestycje.
- ✓ Aktywizacja osób niepełnosprawnych, likwidacja barier architektonicznych i transportowych dla osób niepełnosprawnych.
- ✓ Właściwa polityka i reagowanie wobec kwestii starzenia się społeczeństwa, promowanie aktywności seniorów.
- ✓ Rozwój systemu poradnictwa zawodowego w szkołach i instytucjach rynku pracy jako jeden z elementów służących podejmowaniu świadomych wyborów dotyczących przyszłości zawodowej.
- ✓ Niwelowanie długotrwałego bezrobocia jako istotnej przeszkody we wzroście gospodarczym.
- ✓ Sukcesja w przedsiębiorstwach (przekazywanie własności, władzy, wiedzy i wartości).
- ✓ Wysoki poziom niepewności na rynku pracy spowodowany pandemią koronawirusa. Zmierzenie się z wieloma aspektami i utrudnieniami na rynku pracy, w szczególności z trudnościami z wejściem na rynek pracy osób młodych, utratą pracy przez osoby najsłabsze na rynku pracy, trudnościami niektórych branż w okresie pandemii, zmniejszeniem ochrony praw pracowniczych oraz digitalizacją społeczeństwa w każdym aspekcie życia.

5. GŁÓWNE KIERUNKI DZIAŁAŃ, CELE I ZADANIA PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2021-2027

Celem Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim jako jednostki realizującej zadania samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy jest stałe dążenie do poprawy sytuacji zatrudnieniowej w regionie, troszczenie się o rozwój umiejętności i kwalifikacji mieszkańców powiatu starogardzkiego, który zapewni im możliwie największe szanse na odpowiednie zatrudnienie, a pracodawcom pozyskanie najlepszych pracowników.

Przedstawione poniżej cele strategiczne są powiązane i wynikają z *Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Starogardzkim na lata 2021-2027* oraz przeprowadzonej w niniejszym opracowaniu analizy sytuacji lokalnego rynku pracy w powiecie, analizy SWOT, a także przy uwzględnieniu innych programów, dokumentów i strategii o krajowym, wojewódzkim lub powiatowym zakresie. W związku z powyższym Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim wskazał jeden cel główny i cztery cele strategiczne, w oparciu o które opracowano *Program*. Cele strategiczne zawierają wskazane cele szczegółowe oraz zadania przewidziane do realizacji, które będą realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim we współpracy z partnerami. Na realizację przyjętych założeń wpływ będą miały również czynniki zewnętrzne takie jak wzrost gospodarczy, polityka krajowa i zagraniczna, w tym dostępność środków na realizację planowanego wsparcia oraz inne nieprzewidziane sytuacje jak np. globalna epidemia koronawirusa SARS-Cov-2.

Poniżej zamieszczono schemat zawierający cel główny i cele strategiczne *Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy dla powiatu starogardzkiego na lata 2021-2027*.



Schemat 1. Cel główny i cele strategiczne Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy dla powiatu starogardzkiego na lata 2021-2027

Cel strategiczny I	Ograniczenie zjawiska bezrobocia i wzrost aktywności zawodowej mieszkańców powiatu starogardzkiego
---------------------------	---

Cel zakłada podjęcie zindywidualizowanych działań zmierzających do zwiększenia aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy przez ograniczenie lub likwidację barier związanych z niedopasowaniem do potrzeb rynku posiadanych kwalifikacji uniemożliwiających wejście, utrzymanie się lub powrót na rynek pracy. Prawidłowa analiza unikalnych potrzeb klienta i doboru odpowiedniej formy wsparcia zawarta w Indywidualnych Planach Działania tworzonych dla osób zarejestrowanych w urzędzie gwarantować będzie skuteczność podejmowanych działań w ramach aktywizacji zawodowej. Wspieranie osób bezrobotnych w podejmowaniu zatrudnienia i aktywnym uczestnictwie na rynku pracy odbywać się będzie poprzez realizację pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń oraz aktywizacji w ramach różnorodnych form subsydiowanych. Jednocześnie cel uwzględni będzie potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego swoich pracowników w postaci środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Mając na uwadze powyższe ważnym zadaniem będzie pozyskiwanie funduszy na finansowanie jak największego zakresu usług i instrumentów rynku pracy zarówno dla różnych grup bezrobotnych, jak i pracodawców. Poza promowaniem mobilności zawodowej cel zakłada eskalację mobilności przestrzennej przejawiającej się w podejmowaniu zatrudnienia poza granicami powiatu, województwa, a nawet kraju, w czym szczególnie pomocny będzie rozwinięty i bezpieczny system międzynarodowego pośrednictwa pracy Europejskich Służb Zatrudnienia EURES.

Cel szczegółowy 1. Pomoc mieszkańcom powiatu w podejmowaniu zatrudnienia

Działania:

- 1.1. Efektywniejsze świadczenie usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego dostosowanego do potrzeb klientów
- 1.2. Zapewnienie osobom bezrobotnym dostępu do informacji zawodowej, w ramach których upowszechniana jest wiedza na temat zawodów, sytuacji na rynku pracy oraz możliwości podnoszenia lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych w systemie oświaty szkolnej i pozaszkolnej
- 1.3. Inicjowanie kontaktów osób bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami
- 1.4. Organizowanie zatrudnienia subsydiowanego między innymi: prac interwencyjnych, robót publicznych, refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy oraz innych form wsparcia
- 1.5. Pomoc pracodawcy w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach giełd pracy
- 1.6. Organizowanie prac społecznie użytecznych
- 1.7. Diagnozowanie indywidualnej sytuacji zawodowej osób bezrobotnych oraz dobór form wsparcia poprzez realizację Indywidualnych Planów Działania
- 1.8. Wsparcie mobilności mieszkańców powiatu poprzez pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES oraz bonu na zasiedlenie
- 1.9. Realizacja zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych
- 1.10. Wspieranie integracji zawodowej i społecznej cudzoziemców celem ich trwałego osiedlenia się w powiecie

Cel szczegółowy 2. Pomoc w nabywaniu i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu

Działania:

- 2.1 Bieżąca analiza rynku pracy w zakresie popytu na poszczególne zawody
- 2.2 Organizowanie staży, w tym także w ramach bonów stażowych
- 2.3 Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy pod potrzeby pracodawców (szkolenia indywidualne, grupowe i w ramach umów trójstronnych oraz bonu szkoleniowe)

- 2.4 Wsparcie pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji zatrudnionych pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
- 2.5 Finansowanie studiów podyplomowych dla osób bezrobotnych lub poszukujących pracy
- 2.6 Promocja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych, osób pracujących, jak również młodzieży szkolnej

Cel szczegółowy 3. Pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych

Działania:

- 3.1. Opracowywanie wniosków i realizacja programów finansowanych ze środków krajowych, budżetu Unii Europejskiej i innych źródeł międzynarodowych
- 3.2. Współpraca z instytucjami zewnętrznymi ws. pozyskiwania zewnętrznych środków finansowych przeznaczonych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych
- 3.3. Pozyskiwanie środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

Cel szczegółowy 4. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych ze szczególnym uwzględnieniem osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy

Działania:

- 4.1. Aktywizacja osób niepełnosprawnych, likwidacja barier architektonicznych i transportowych osób niepełnosprawnych
- 4.2. Niwelowanie długotrwałego bezrobocia jako problemu społeczno – ekonomicznego wymagającego ponoszenia znacznych nakładów i dodatkowych działań w celu przywrócenia bezrobotnego na rynek pracy
- 4.3. Finansowanie kosztów przejazdu i zakwaterowania, a także refundacja kosztów opieki nad dzieckiem
- 4.4. Zindywidualizowane wsparcie zatrudnienia osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Cel szczegółowy 5. Zwiększenie dostępności do wiedzy na temat lokalnego rynku pracy oraz form wsparcia dla osób poszukujących zatrudnienia

Działania:

- 5.1. Prowadzenie i publikowanie statystyk lokalnego rynku pracy, monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a także wyników badania *Barometr Zawodów*
- 5.2. Prowadzenie badań i analiz społeczno – gospodarczych w szczególności dotyczących rynku pracy
- 5.3. Opracowywanie broszur/ulotek informacyjnych nt. dostępnych form wsparcia dla osób poszukujących zatrudnienia, a także dla pracodawców o realizowanych zadaniach przez urząd
- 5.4. Informowanie bezrobotnych i pracodawców o aktualnych działaniach za pośrednictwem Newslettera oraz innych środków masowego przekazu
- 5.5. Popularyzacja wśród osób biernych zawodowo zatrudnienia i wspieranie w podjęciu aktywności zawodowej
- 5.6. Promowanie i wspieranie mobilności przestrzennej i zawodowej osób bezrobotnych jako szansy na zatrudnienie

Cel strategiczny II	Rozwój i promocja przedsiębiorczości
----------------------------	---

Rozwój przedsiębiorczości i tzw. samozatrudnienia jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionu. Wsparcie kierowane do osób bezrobotnych w ramach tego

celu będzie obejmowało pomoc finansową, doradczą oraz szkoleniową w zakresie zakładania, zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej. Cel zakłada także promocję samozatrudnienia wśród młodzieży uczącej się w szkołach za pośrednictwem prowadzonych warsztatów.

Skuteczna realizacja zgłoszonych wolnych miejsc pracy w ramach pośrednictwa pracy, organizacja szkoleń osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców, ze szczególnym nastawieniem na szkolenia indywidualne oraz realizacja i finansowanie różnych instrumentów rynku pracy, to działania podejmowane w celu zapewnienia wsparcia pracodawcom w kreowaniu nowych, trwałych i przyjaznych miejsc pracy.

Efektywne promowanie oferowanych przez urząd pracy usług i instrumentów poza wpływem bezpośrednim jakim jest generowanie nowych miejsc pracy, pośrednio pozwoli także na wymianę informacji nt. nowych możliwości inwestycyjnych oraz innych istotnych wiadomości pomiędzy wszystkimi uczestnikami rynku lokalnego pracy co w ostateczności będzie wpływało na progres całego powiatu.

Cel szczegółowy 1. Inicjowanie przedsiębiorczości

Działania:

- 1.1. Promocja postaw przedsiębiorczych wśród mieszkańców w szczególności osób bezrobotnych
- 1.2. Badanie predyspozycji przedsiębiorczych ludności powiatu
- 1.3. Doradztwo i szkolenia w zakresie prowadzenia i zarządzania działalnością gospodarczą
- 1.4. Wsparcie finansowe osób podejmujących działalność gospodarczą poprzez dotacje na ich rozpoczęcie
- 1.5. Prowadzenie warsztatów dotyczących samozatrudnienia wśród młodzieży uczącej się w szkołach

Cel szczegółowy 2. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy

Działania:

- 2.1. Pozyskiwanie środków zewnętrznych na pomoc pracodawcom przy tworzeniu miejsc pracy
- 2.2. Współpraca z pracodawcami w zakresie realizacji instrumentów rynku pracy wspierających powstawanie atrakcyjnych miejsc pracy
- 2.3. Refundacje kosztów zatrudnienia osób pozostających bez pracy i widniejących w ewidencji urzędu
- 2.4. Wspieranie inicjatyw i rozwiązań zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy
- 2.5. Wymiana informacji pomiędzy uczestnikami rynku m.in. z pracodawcami, zrzeszeniami pracodawców oraz instytucjami w zakresie nowych inwestycji

Cel szczegółowy 3. Wspieranie rozwoju podmiotów gospodarczych na lokalnym rynku pracy

Działania:

- 3.1. Promocja usług i instrumentów rynku pracy jako możliwości wsparcia przedsiębiorstw w rozwoju
- 3.2. Realizacji usług i instrumentów rynku pracy w ramach współpracy z pracodawcami
- 3.3. Promocja i wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego ukierunkowanego na wzmocnienie potencjału zawodowego kadr pracowniczych
- 3.4. Wsparcie podmiotów gospodarczych w zakresie informowania oraz realizacji procedur legalizujących zatrudnianie cudzoziemców
- 3.5. Kierowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędzie pracy do pracodawców w celu podjęcia zatrudnienia
- 3.6. Udzielanie wsparcia w zakresie doradztwa i szkoleń przedsiębiorstwom zgodnie z ich zdiagnozowanymi potrzebami

Cel strategiczny III	Współpraca z partnerami rynku pracy, rozwój partnerstwa lokalnego
-----------------------------	--

Współpraca i dialog z partnerami rynku pracy w ramach realizowanego celu pozwoli Powiatowemu Urzędowi Pracy w Starogardzie Gdańskim kontynuować podjętą kooperację na podstawie obowiązujących przepisów, umów i porozumień oraz doskonalić świadczenie oferowanych usług. Dalsza sprawna współpraca lokalna wymaga od wszystkich uczestników z jednej strony wzajemnego zrozumienia zadań i celów funkcjonowania instytucji, z drugiej natomiast charakteryzuje się kompleksową i błyskawiczną wymianą posiadanych informacji przy użyciu nowoczesnych kanałów informacyjnych oraz zachowaniu zasad bezpiecznego przetwarzania danych.

Podjęte działania mają być także impulsem do nawiązywania nowych form współpracy między partnerami rynku i pracą nad lepszą współpracą jednostek, które wcześniej nie wymieniały się informacjami, nie budowały porozumień, nie realizowały wspólnych przedsięwzięć czy projektów lub realizowały je w sposób niewystarczający. Działanie w ramach wspólnych założeń wymagać będzie także zwrócenia uwagi powiatowych organów na rzecz tego samego klienta wspieranego często przez różne instytucje pomocowe, dla którego efektywna pomoc może stanowić szansę na pokonanie barier i przeciwności niepozwalających dotychczas na właściwe funkcjonowanie mieszkańców i ich rodzin w powiecie. Jednocześnie ważną kwestią będzie kontynuacja i rozwijanie współpracy ze szkołami w zakresie działań wspierających młodzież w planowaniu przyszłości zawodowej, w szczególności prowadzenie w ramach doradztwa zawodowego warsztatów z młodzieżą szkół podstawowych z terenu powiatu starogardzkiego.

Cel szczegółowy 1. Konsekwentna współpraca z instytucjami dotycząca rynku pracy

Działania:

- 1.1. Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy, Strażą Graniczną, Urzędem ds. Cudzoziemców oraz sądami w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i legalnego zatrudnienia
- 1.2. Współdziałanie z organami administracji rządowej i jednostkami samorządu terytorialnego, organizacjami pozarządowym w ramach przeciwdziałania bezrobociu i promocji zatrudnienia
- 1.3. Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej, Centrum Integracji Społecznej, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Urzędem Skarbowym, Policją w zakresie działań wykonywanych przez urząd pracy
- 1.4. Kooperacja z Wojewódzką i Powiatową Radą Rynku Pracy jako organami opiniodawczo-doradczym w sprawach polityki rynku pracy
- 1.5. Rozszerzanie współpracy ze zrzeszeniami pracodawców funkcjonującymi w powiecie starogardzkim

Cel szczegółowy 2. Poprawa efektywności działań oraz zwiększenie dostępności usług w szkołach w zakresie preorientacji zawodowej i wyboru właściwej ścieżki kariery

Działania:

- 2.1. Wsparcie doradztwa szkolnego i wymiana doświadczeń doradców zawodowych
- 2.2. Rozwijanie współpracy ze szkołami podstawowymi w zakresie działań wspierających młodzież w planowaniu przyszłości zawodowej, w szczególności prowadzenie w ramach doradztwa zawodowego warsztatów z młodzieżą szkół podstawowych z terenu powiatu starogardzkiego
- 2.3. Współpraca doradców zawodowych wykonujących swoje zadania w różnych instytucjach w powiecie w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego
- 2.4. Pomoc przy wzmacnianiu współpracy pomiędzy szkołami ponadpodstawowymi a przedsiębiorstwami
- 2.5. Udział doradców zawodowych zatrudnionych w urzędzie pracy w spotkaniach organizowanych w celu pomocy uczniom szkół ponadpodstawowych w wybraniu właściwej ścieżki kariery zawodowej

Cel szczegółowy 3. Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej i pomocy rodzinie oraz instytucjami i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się aktywizacją, integracją i pomocą społeczną

Działania:

- 3.1. Organizowanie prac społecznie użytecznych przewidzianych dla mieszkańców powiatu, którzy są bezrobotni i korzystają ze świadczeń pomocy społecznej
- 3.2. Współfinansowanie udziału w warsztatach aktywizacji w ramach centrów integracji społecznej
- 3.3. Wdrożenie Programu Aktywizacja i Integracja
- 3.4. Zainicjowanie i realizacja programów specjalnych lub regionalnych
- 3.5. Współpraca przy realizacji działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych
- 3.6. Wspieranie działań prowadzonych w ramach ekonomii społecznej
- 3.7. Współpraca z centrum pomocy rodzinie w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Cel szczegółowy 4. Zawieranie partnerstw lokalnych z instytucjami współpracującymi na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich

Działania:

- 4.1. Organizowanie oraz współudział w konferencjach tematycznych, seminariach, spotkaniach, warsztatach dotyczących rynku pracy
- 4.2. Tworzenie i realizacja projektów, programów dotyczących rynku pracy adresowanych w szczególności do osób bezrobotnych, pracodawców i cudzoziemców
- 4.3. Współpraca z podmiotami wspierającymi samozatrudnienie
- 4.4. Promocja projektów realizowanych przez inne podmioty dotyczące rynku pracy
- 4.5. Wymiana informacji, doświadczeń, dobrych praktyk i inicjatyw, przedsięwzięć oraz współpraca z instytucjami w obszarze rynku pracy

Cel strategiczny IV	Optymalizacja jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim
----------------------------	---

Działania koncentrować się będą na wprowadzaniu nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych usprawniających pracę Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim oraz służących udoskonaleniu jakości świadczonych usług, zwiększeniu ich dostępności i efektywności oraz ułatwieniu nawiązywania kontaktów zarówno z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy, pracodawcami, jak i instytucjami współpracującymi z urzędem. Dotyczy to składania elektronicznych wniosków (rejestracji bezrobotnego, zatrudnienia cudzoziemca, zgłoszenia oferty pracy, złożenia wniosku o dofinansowanie/refundację), wymiany informacji za pośrednictwem systemu SEPI (Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej), funkcjonowania strony internetowej, portalu Zielona Linia, tablic multimedialnych, Infokiosku z dostępem do Internetu oraz wirtualnego prowadzenia zajęć i spotkań on-line w ramach platformy do wideokonferencji.

Bieżąca aktualizacja strony internetowej Urzędu umożliwi w dalszym ciągu na pozyskanie niezbędnych aktualnych informacji dotyczących rynku pracy, obowiązujących przepisów prawnych oraz prowadzonych działaniach i możliwościach oferowanych przez urząd pracy.

Doskonalenie kompetencji pracowników zapewnione zostanie stałe podnoszenie ich kwalifikacji na kursach, szkoleniach oraz seminariach. Jednocześnie wychodząc naprzeciw potrzebom mieszkańców powiatu dotyczących pogłębiania wiedzy oraz uzyskiwania profesjonalnych informacji pracownicy urzędu pracy będą dzielić się znajomością zasad funkcjonowania rynku pracy, świadczyć usługi doradcze wszystkim partnerom rynku pracy, organizować spotkania, konferencje oraz warsztaty.

Cel szczegółowy 1. Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim

Działania:

- 1.1. Organizowanie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych dla pracowników podnoszących ich wiedzę i umiejętności praktyczne z punktu widzenia realizowanych zadań i zmieniających się regulacji prawnych
- 1.2. Podejmowanie przez pracowników urzędu aktywności społeczno-zawodowej w celu doskonalenia wiedzy i umiejętności – udział w warsztatach, seminariach, sympozjach i konferencjach
- 1.3. Analizowanie zmienianych aktów prawnych i dzielenie się uzyskiwanymi informacjami pomiędzy pracownikami urzędu zawartymi w publikacjach prawnych, systemach aktów prawnych, a także bazami zawierającymi wytyczne administracji rządowej centralnej i terenowej w zakresie wykonywanych zadań

Cel szczegółowy 2. Efektywna komunikacja i informowanie partnerów rynku pracy

Działania:

- 2.1. Upowszechnianie informacji o aktualnej ofercie usługowej Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim za pośrednictwem strony internetowej urzędu, Newslettera oraz innych źródeł komunikacji
- 2.2. Udział pracowników urzędu w spotkaniach, konferencjach, seminariach organizowanych przez podmioty zewnętrzne
- 2.3. Organizowanie spotkań, warsztatów, konferencji przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim w celu dzielenia się wiedzą z zakresu rynku pracy
- 2.4. Wykorzystywanie platformy SEPI umożliwiające podmiotom administracji publicznej bezpieczny i natychmiastowy dostęp do niezbędnych informacji
- 2.5. Rozwijanie komunikacji teleinformatycznej przy kontaktach z osobami pozostającymi bez zatrudnienia

Cel szczegółowy 3. Usprawnienie rozwiązań organizacyjnych i technicznych mających wpływ na sprawną pracę Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim

Działania:

- 3.1. Dostosowywanie struktury organizacyjnej, procedur i budynku urzędu pracy do obowiązujących uregulowań prawnych i potrzeb klientów
- 3.2. Doskonalenie wizerunku strony internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim oraz systematyczne aktualizowanie zawartych tam informacji
- 3.3. Stosowanie nowoczesnych rozwiązań w zakresie kontaktu z klientami, przedsiębiorcami i instytucjami za pośrednictwem dostępnych różnorodnych kanałów komunikacji
- 3.4. Umożliwienie klientom urzędu pracy elektronicznego składania wniosków poprzez portal praca.gov.pl i skrzynkę podawczą ePUAP
- 3.5. Rozwijanie systemu informacyjnego – Newsletter, ulotka informacyjna, ekrany multimedialne oraz inne sposoby prezentacji danych

6. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Ograniczone środki jakimi dysponuje powiat starogardzki w znaczący sposób determinują działania kierowane do osób potrzebujących. Urząd Pracy dzieli posiadany budżet tak, by był on jak najefektywniej wydatkowany, a jednocześnie była możliwość osiągnięcia celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Na przełomie ostatnich lat wysokość posiadanych środków przedstawiała się następująco:

Wysokość środków	Funduszu Pracy, w tym pozyskanych w ramach Programów Regionalnych i rezerwy Ministra	Europejskiego Funduszu Społecznego	PFRON	Suma
2015	7 623 500,00 zł	6 035 200,00 zł	192 300,00 zł	14 438 000,00 zł
2016	4 497 537,00 zł	6 912 763,00 zł	399 300,00 zł	11 809 600,00 zł
2017	3 265 100,00 zł	7 043 877,40 zł	397 114,00 zł	10 706 091,40 zł
2018	2 329 271,30 zł	6 076 828,70 zł	280 000,00 zł	8 686 100,00 zł
2019	1 141 700,00 zł	4 019 220,00 zł	395 600,00 zł	5 556 520,00 zł
2020	53 074 407,53 zł	7 577 429,52 zł	400 000,00 zł	61 051 837,05 zł
	(* w tym 51 700 000,00 zł na COVID-19)	(*w tym 3 635 300,00 zł na COVID-19)		(*w tym 55 335 300,00 zł na COVID-19)

Tabela 18. Wysokość środków posiadanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim w latach 2015-2020.
Opracowanie własne na podstawie danych PUP.

* środki przeznaczone na wsparcie uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych w skutek pandemii COVID-19

Zadania przewidziane w *Programie promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021-2027* będą finansowane z następujących źródeł:

- Fundusz Pracy,
- Europejski Fundusz Społeczny,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- Środki samorządu terytorialnego,
- Środki własne pracodawców/partnerów.

W poszczególnych latach wielkość środków Funduszu Pracy na realizację aktywnych form wsparcia w powiecie uzależniona będzie od wysokości limitów ustalonych przez Ministra właściwego do spraw pracy w oparciu o obowiązujące w danym okresie przepisy. Ponadto tutaj. Urząd będzie ubiegał się o dodatkowe środki uruchamiane z rezerwy Ministra.

Znaczna część zadań na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy realizowana będzie przy wsparciu Unii Europejskiej w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, pozyskanych w wyniku opracowanych projektów pozakonkursowych lub konkursowych. Projekty każdorazowo będą tworzone w odpowiedzi na potrzeby lokalnego rynku pracy.

W obecnej perspektywie finansowej powiatowe urzędy pracy mogą ubiegać się o środki z:

- Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój,
- Regionalnego Program Operacyjnego Województwa Pomorskiego.

Wysokość środków PFRON, przeznaczonych na realizację przez Urząd zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych uchwalana będzie każdego roku przez Powiatową Społeczną Radę ds. Osób Niepełnosprawnych w Starogardzie Gdańskim na podstawie planu wydatków zgłoszonego przez Powiatowy Urząd Pracy.

Każdego roku samorządy w możliwie szerokim zakresie włączają się w realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, m.in. poprzez przeznaczenie własnych funduszy na dofinansowanie zatrudnienia osób bezrobotnych i organizację dla nich miejsc pracy w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych oraz organizowanie prac społecznie użytecznych. Pracodawcy zaś w ramach środków własnych partycypować będą w kosztach tworzenia i utrzymania miejsc pracy.

7. MONITORING PROGRAMU

Nadzór nad realizacją zadań określonych w *Programie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy dla powiatu starogardzkiego na lata 2021-2027* będzie sprawowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim. Monitoring będzie odbywał się na bieżąco, zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie statystyki publicznej oraz standardami i procedurami dotyczącymi sprawozdawczości w Powiatowym Urzędzie Pracy w Starogardzie Gdańskim, dzięki czemu informacje z wykonania poszczególnych działań przedstawione zostaną w sprawozdaniu z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim za dany rok. Cykliczne monitorowanie stopnia realizacji *Programu* należy do kompetencji Powiatowego Urzędu Pracy w Starogardzie Gdańskim. Na podstawie zebranych danych prowadzone będą analizy lokalnego rynku pracy, które mogą przyczynić się do reagowania na zmieniającą się sytuację i strukturę bezrobocia, a tym samym prowadzić do aktualizacji zapisów niniejszego *Programu*. Skuteczność *Programu* uzależniona jest również od zaangażowania partnerów lokalnych, stąd bardzo ważna jest konsolidacja działań wszystkich instytucji funkcjonujących na terenie powiatu w celu wspólnego rozwiązywania problemów lokalnego bezrobocia i promocji zatrudnienia.

8. REALIZATORZY PROGRAMU

Wiodącą instytucją realizującą *Program* będzie Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim, który przy udziale partnerów podejmie działania w celu osiągnięcia zakładanych rezultatów *Programu*. Wśród partnerów należy wymienić:

- Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego,
- Pomorski Urząd Wojewódzki,
- Starostwo Powiatowe w Starogardzie Gdańskim,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku,
- Publiczne Służby Zatrudnienia,
- Samorządy terytorialne,
- Ośrodki pomocy społecznej,
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie,
- Pracodawców i zrzeszenia pracodawców,
- Organizacje pozarządowe,
- Szkoły podstawowe i ponadpodstawowe,
- Uczelnie wyższe,
- Instytucje szkoleniowe,
- Państwową Inspekcję Pracy,
- Straż Graniczną,
- Policję,
- Urząd Skarbowy,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- Inne instytucje działające na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

9. PODSUMOWANIE

Przedstawiona w niniejszym *Programie* szczegółowa analiza powiatowego rynku pracy opisująca zjawiska oraz trendy zaobserwowane w okresie od 2015 do 2020 roku na terenie powiatu starogardzkiego dotyczące struktury demograficznej, warunków gospodarczych oraz edukacyjnych pozwoliła na zdiagnozowanie realiów funkcjonowania powiatu oraz wskazała na mogące pojawić się lub już zaobserwowane problemy w strefie społeczno – ekonomicznej w regionie starogardzkim.

Synteza dotycząca zasobów pracy, poziomu oraz struktury bezrobocia określiła zakres wyzwań oraz barier z jakimi lokalna ludność boryka się w życiu codziennym na powiatowym rynku pracy. Bieżąca obserwacja wciąż aktualnego problemu społecznego jakim jest wykluczenie z rynku pracy, będzie pozwało instytucjom w dalszym ciągu na przyjmowanie koncepcji i podejmowanie działań w celu efektywnego zapobiegania jego skutkom. Jednocześnie działania podjęte przez urząd pracy w ramach prowadzonych instrumentów oraz usług będą miały w dalszym ciągu za zadanie między innymi niwelowanie negatywnych skutków niedoborów kadrowych na rynku pracy poprzez wsparcie osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy, ale także rozwój już istniejących podmiotów gospodarczych dzięki zachętom finansowym kreującym nowe miejsca pracy w powiecie.

Zaznaczyć należy, iż realizowanie ustawowych zadań oraz dostosowywanie się do zmiennych realiów gospodarki i lokalnego rynku pracy w świetle epidemii SARS-Cov-2 ukazało jak istotne z punktu widzenia większości uczestników rynku pracy jest elastyczne podejście do klienta i jego potrzeb co niewątpliwie znajdzie odzwierciedlenie w poszukiwaniach instytucji i podmiotów prywatnych rozwiązań pozwalających na sprawne funkcjonowanie w nowej niepewnej rzeczywistości.

Potencjał powiatu zawierający się m.in. w poziomie realizowanych inwestycji niewątpliwie warunkuje aktualną sytuację na starogardzkim rynku pracy. Równocześnie zagrożenia, wymagające przedsięwzięcia środków zaradczych oraz wyzwania jakie stoją zarówno przed instytucjami jak i przedsiębiorcami będą z pewnością realnie kreowały lokalną politykę zatrudnieniową, a przez to wpływały na indywidualną sytuację każdego mieszkańca powiatu.

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy dla powiatu starogardzkiego na lata 2021-2027 będzie zatem integrować wokół założonych celów całą społeczność powiatu. Zadanie to wymaga ścisłej współpracy władz powiatu z samorządami lokalnymi oraz instytucjami gospodarczymi i organizacjami społecznymi, zainteresowanymi jego rozwojem. W tym kontekście praca nad *Programem* jest zadaniem ciągłym, a jego przyjęcie do realizacji przez Radę Powiatu powinno być traktowane jako zapoczątkowanie procesu jego wdrożenia. Aby cele *Programu* były osiągnięte, muszą być tworzone warunki do jego realizacji. Przygotowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim *Program* nie wyczerpuje katalogu wszystkich działań, które będą podejmowane na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy. Zawiera propozycje działań, jakie należy podjąć, by sprostać aktualnym wyzwaniom rynku pracy, głównie w zakresie poprawy zatrudnienia mieszkańców i zwiększenia rozwoju przedsiębiorczości w powiecie starogardzkim.