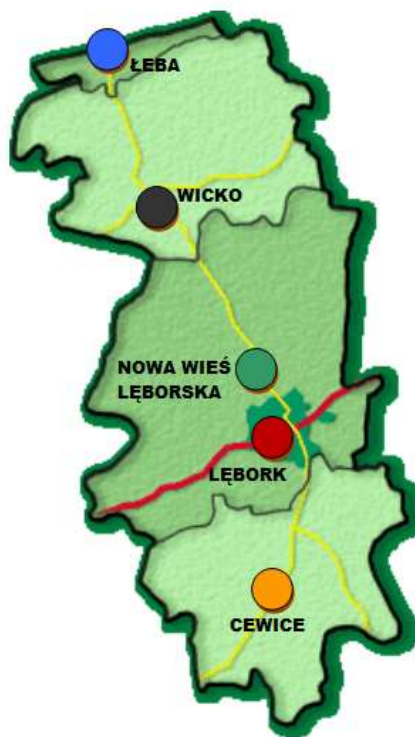




POWIATOWY URZĄD PRACY
W LĘBORKU



***Powiatowy Program Promocji
Zatrudnienia oraz Aktywizacji
Lokalnego Rynku Pracy
na lata 2023-2027***



Lębork, 2023 r.

WSTĘP.....	4
ROZDZIAŁ I. Dokumenty strategiczne stanowiące podstawę wdrażania polityki rynku pracy.....	6
1. Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju	6
2. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności.....	7
3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030r.)	7
4. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030.....	8
5. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030	9
6. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.....	10
7. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022.....	10
8. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego n rok 2022	11
9. Strategia Rozwoju Powiatu Łębskiego na lata 2021–2027	11
10. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Łębskim na lata 2021-2027.....	12
ROZDZIAŁ II. Charakterystyka powiatu łębskiego	14
1. Ludność powiatu łębskiego.....	15
2. Podmioty gospodarcze w powiecie łębskim	16
3. Liczba zatrudnionych w latach 2019-2021 w powiecie łębskim	17
2. Edukacja w powiecie łębskim	18
ROZDZIAŁ III. Struktura bezrobocia w powiecie łębskim	22
1. Stopa bezrobocia.....	26
2. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łębskiego	27
3. Bezrobotne kobiety	29
4. Osoby bezrobotne do 30 roku życia	32
5. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia.....	33
6. Osoby długotrwale bezrobotne.....	35
7. Osoby z niepełnosprawnościami	36
8. Analiza SWOT dla rynku pracy powiatu łębskiego	38
ROZDZIAŁ IV. Cele Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023 – 2027	41
<i>Cel strategiczny 1. Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców powiatu łębskiego ze szczególnym uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy</i>	<i>41</i>
<i>Cel strategiczny 2. Wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy oraz warunków dla ich rozwoju</i>	<i>44</i>

Cel strategiczny 3. <i>Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymagań rynku pracy</i>	45
Cel strategiczny 4. <i>Rozwijanie współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy</i>	46
ROZDZIAŁ V. Źródła finansowania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023 – 2027	47
ROZDZIAŁ VI. Monitorowanie realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023 – 2027	48
1. Wskaźniki ogólne monitorujące rynek pracy	48
2. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w powiecie łębarskim	48

WSTĘP

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023-2027 jest dokumentem długookresowym, który poprzez wyznaczenie działań priorytetowych pozwala na usystematyzowanie i ukierunkowanie podejmowanych działań mających na celu rozwój i promocję zatrudnienia przy uwzględnieniu różnych płaszczyzn oraz zależności. Opracowanie programu stanowi wykonanie założeń art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [tj. Dz.U. z 2023, poz. 735], zgodnie z którym samorząd powiatu opracowuje i realizuje program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiący część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Program został stworzony w oparciu o analizę sytuacji rynku pracy powiatu łęborskiego z uwzględnieniem m.in. charakterystyki powiatu, ludności, potencjału gospodarczego i struktury bezrobocia, napływu cudzoziemców m.in. w związku z konfliktem zbrojnym na Ukrainie przy jednoczesnym uwzględnieniu polityki rozwojowej Państwa, województwa pomorskiego i powiatu łęborskiego.

Prezentowany **Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla powiatu łęborskiego na lata 2023–2027** jest dokumentem, który powinien służyć osobom bezrobotnym i pracującym, pracodawcom tworzącym miejsca pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych, instytucji pomocy społecznej oraz partnerom publicznych służb zatrudnienia zainteresowanych włączeniem się w realizację Programu.

Celem głównym Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023-2027 jest wspieranie rozwoju lokalnego rynku pracy i aktywności zawodowej mieszkańców powiatu łęborskiego poprzez promocje zatrudnienia oraz przedsiębiorczość.

W celu realizacji niniejszego Programu sformułowano **cztery cele strategiczne** :

1. *Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców powiatu łęborskiego ze szczególnym uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy*
2. *Wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy oraz warunków dla ich rozwoju*
3. *Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymagań rynku pracy*
4. *Rozwijanie współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy*

Monitorowanie realizacji programu odbywać się będzie poprzez coroczne badanie stopnia osiągnięcia zaplanowanych wskaźników.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023-2027 zakłada poszerzenie i wzmocnienie współpracy pomiędzy wszystkimi partnerami rynku pracy w celu poprawy skuteczności i lepszej koordynacji podejmowanych i realizowanych przez nie działań.

ROZDZIAŁ I.
Dokumenty strategiczne stanowiące podstawę
wdrażania polityki rynku pracy

Przyjęte w *Powiatowym Programie Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023-2027* cele strategiczne, cele operacyjne i działania są zgodne z założeniami polityki rozwojowej Państwa, województwa, powiatu oraz z normami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej.

Niniejszy Program opracowany został w oparciu o następujące dokumenty:

1. Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju
2. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności
3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030r.)
4. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030
5. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030
6. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030
7. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022
8. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2022
9. Strategia Rozwoju Powiatu Lęborskiego na lata 2021–2027
10. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2021-2027.

1. Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju

Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju – to program działań definiujący model zrównoważonego rozwoju na poziomie globalnym.

Agenda 2030, stanowiąc kontynuację globalnych wysiłków na rzecz poprawy jakości życia wszystkich ludzi na świecie, nawiązuje i w znacznej mierze opiera się na Milenijnych Celach Rozwoju realizowanych w latach 2000 - 2015. Jednakże jej zakres jest znacznie szerszy niż Programu Milenijnego. Obok takich priorytetów jak zdrowie, edukacja oraz żywność i bezpieczeństwo żywnościowe, Agenda wskazuje szereg celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych, dążąc do takiego przekształcania gospodarek, aby stworzyć podstawy do długotrwałego, zrównoważonego wzrostu, sprzyjającego tworzeniu nowych miejsc pracy.

Określa 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz związanych z nimi 169 zadań, które mają być osiągnięte przez świat do 2030 roku. Agenda została przyjęta przez wszystkie państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ).

Cele z którymi jest powiązany niniejszy Program:

a) Cel 4. Zapewnić wszystkim wysokiej jakości edukację oraz promować uczenie się przez całe życie.

Zadanie 4.4 Do 2030 roku znacznie zwiększyć liczbę młodzieży i dorosłych, którzy posiadają odpowiednie umiejętności, w tym techniczne i zawodowe, potrzebne do uzyskania zatrudnienia, znalezienia godziwej pracy i rozwoju przedsiębiorczości.

b) Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienia oraz godną pracę dla wszystkich ludzi.

Zadanie 8.3 Promować politykę rozwojową wspierającą działalność produkcyjną, tworzenie godziwych miejsc pracy, przedsiębiorczość, kreatywność i innowacje oraz

zachęcać do wychodzenia z szarej strefy i rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym poprzez dostęp do usług finansowych.

2. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności.

Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności jest dokumentem określającym główne trendy, wyzwania i scenariusze rozwoju społeczno-gospodarczego kraju oraz kierunki przestrzennego zagospodarowania kraju, z uwzględnieniem zasady zrównoważonego rozwoju, obejmującym okres co najmniej 15 lat.

Stanowi najszerszy i najbardziej ogólny element nowego systemu zarządzania rozwojem kraju, którego założenia zostały określone w ustawie o zasadach prowadzenia polityki rozwoju kraju oraz przyjętym przez Radę Ministrów 27 kwietnia 2009 r. dokumencie Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski. W przypadku tej Strategii to okres prawie 20 lat, gdyż przyjętym przy jej konstruowaniu horyzontem czasowym jest rok 2030.

Celem głównym dokumentu Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności jest **poprawa jakości życia Polaków mierzona zarówno wskaźnikami jakościowymi, jak i wartością oraz tempem wzrostu PKB w Polsce.**

Z diagnozy przedstawionej w 2009 r. wynika, że rozwój Polski powinien odbywać się w **trzech obszarach strategicznych** równocześnie:

- I. Konkurencyjności i innowacyjności gospodarki (modernizacji),
- II. Równoważenia potencjału rozwojowego regionów Polski (dyfuzji),
- III. Efektywności i sprawności państwa (efektywności).

Kierunki interwencji podporządkowane są schematowi trzech obszarów strategicznych, które zostały podzielone na osiem części (zgodnych ze strategicznymi celami rozwojowymi). Są to:

- I. W obszarze konkurencyjności i innowacyjności gospodarki:
 - a) Innowacyjność gospodarki i kreatywność indywidualna,
 - b) Polska Cyfrowa,
 - c) Kapitał ludzki,
 - d) Bezpieczeństwo energetyczne i środowisko,
- II. W obszarze równoważenia potencjału rozwojowego regionów Polski:
 - a) Rozwój regionalny,
 - b) Transport,
- III. W obszarze efektywności i sprawności państwa:
 - a) Kapitał społeczny,
 - b) Sprawne państwo.

3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030r.)

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 roku, jest kluczowym dokumentem państwa polskiego w obszarze średnio- i długofalowej polityki gospodarczej. Strategia jest aktualizacją średniookresowej strategii rozwoju kraju, tj. Strategii Rozwoju Kraju 2020.

Strategia, zorientowana na odpowiedzialny i solidarny rozwój, stawia sobie za cel wyzwolenie przedsiębiorczości, wynalazczości i produktywności. Spójność pomiędzy szeroko zakrojonymi programami społecznymi, przeznaczeniem dziesiątków miliardów złotych rocznie na wyrównanie szans społecznych, a rozwojem gospodarczym i zapewnieniem finansowania zarówno projektów gospodarczych, jak i społecznych, jest kluczem do powodzenia Strategii.

Cel główny i cele szczegółowe wymienione w Strategii:

Cel główny: Tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym

- 1) **Cel szczegółowy I** – Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną.
- 2) **Cel szczegółowy II** – Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony.
- 3) **Cel szczegółowy III** – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu.

4. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 rozwija postanowienia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), określone w filarze rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony.

KSRR identyfikuje cele polityki regionalnej i działania, jakie dla ich osiągnięcia powinien podjąć rząd, samorząd terytorialny oraz pozostałe podmioty uczestniczące w realizacji tej polityki. Dokument określa systemowe ramy prowadzenia polityki regionalnej przez rząd wobec regionów, jak i wewnątrzregionalne, ich zadania, dokumenty programowe, sposób monitorowania i oceny efektów realizacji, formy wsparcia finansowego oraz źródła finansowania polityki regionalnej.

Polityka regionalna w perspektywie do 2030 r. kładzie nacisk na **zrównoważony rozwój całego kraju**, czyli zmniejszanie dysproporcji w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego różnych terytoriów, a w szczególności wspomaga rozwój tych obszarów, które nie mogą w pełni rozwinąć swojego potencjału rozwojowego lub utraciły funkcje społeczno-gospodarcze. Kieruje do nich wsparcie, które wymaga kompleksowych i dopasowanych do lokalnego charakteru działań.

Jednocześnie KSRR **wspiera konkurencyjność regionów**, zakłada kontynuację działań zmierzających do **podniesienia jakości kapitału ludzkiego i społecznego** oraz do **rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności**. W strategii istotną wagę przypisuje się rozwijaniu kompetencji administracji publicznej, jakie są niezbędne do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju, w szczególności na terenach o niskim potencjale rozwojowym. W tym celu polityka regionalna państwa wspiera powiązania między lokalnym i regionalnym sektorem publicznym a światem biznesu i nauki.

W treści Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 określono 7 wyzwań dla polityki regionalnej, tj.:

1. Adaptacja do zmian klimatu oraz ograniczanie zagrożeń dla środowiska.
2. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom procesów demograficznych.

3. Rozwój i wsparcie kapitału ludzkiego i społecznego.
4. Wzrost produktywności i innowacyjności regionalnych gospodarek.
5. Rozwój infrastruktury podnoszącej konkurencyjność, atrakcyjność inwestycyjną i warunki życia w regionach.
6. Zwiększenie efektywności zarządzania rozwojem (w tym finansowania działań rozwojowych) oraz współpracy między samorządami terytorialnymi i między sektorami.
7. Przeciwdziałanie nierównościom terytorialnym i przestrzennej koncentracji problemów rozwojowych oraz niwelowanie sytuacji kryzysowych na obszarach zdegradowanych.

5. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie stoją przed Polską, w zakresie lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego i zapewnienia spójności społecznej.

Do wyzwań tych należy uczynienie z Polski bardziej atrakcyjnego miejsca do życia, rozwijania wiedzy i podejmowania pracy, a w konsekwencji lokowania inwestycji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. Rozwój kapitału ludzkiego i spójności społecznej przyczynia się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki. Wyzwania, jakie stoją przed Polską w zakresie wzmocnienia kapitału ludzkiego i spójności społecznej obejmują poprawę jakości i efektywności edukacji formalnej i pozaformalnej, usprawnienie systemu opieki zdrowotnej, polepszenie sytuacji demograficznej w kierunku zwiększenia dzietności, a jednocześnie zmiany systemu funkcjonowania państwa wynikające z procesu starzenia się społeczeństwa, jak również działania na rzecz przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu.

Celem głównym strategii jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Cele szczegółowe to:

- a) **Cel szczegółowy 1:** Podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych,
- b) **Cel szczegółowy 2:** Poprawa zdrowia obywateli oraz efektywności systemu opieki zdrowotnej,
- c) **Cel szczegółowy 3:** Wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy,
- d) **Cel szczegółowy 4:** Redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawa dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne.

Realizacja działań zawartych w SRKL ma doprowadzić do poprawy dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne, wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy, poprawę jakości kapitału ludzkiego oraz wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju. SRKL ma zaowocować podniesieniem szeroko rozumianego poziomu życia w Polsce w perspektywie roku 2030.

6. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030

Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego jest podstawowym dokumentem strategicznym wytyczającym kierunki rozwoju województwa pomorskiego do roku 2030.

Strategia wskazuje **trzy cele strategiczne**, mające charakter ogólny i określające pożądane stany docelowe w ujęciu problemowym. Są one zoperacjonalizowane przez **12 celów operacyjnych**. Są nimi:

1. TRWAŁE BEZPIECZEŃSTWO

- 1.1 Bezpieczeństwo środowiskowe
- 1.2 Bezpieczeństwo energetyczne
- 1.3 Bezpieczeństwo zdrowotne
- 1.4 Bezpieczeństwo cyfrowe

2. OTWARTA WSPÓLNOTA REGIONALNA

- 2.1 Fundamenty edukacji
- 2.2 Wrażliwość społeczna
- 2.3 Kapitał społeczny
- 2.4 Mobilność

3. ODPORNA GOSPODARKA

- 3.1 Pozycja konkurencyjna
- 3.2 Rynek pracy**
- 3.3 Oferta turystyczna i czasu wolnego
- 3.4 Integracja z globalnym systemem transportowym

Ukierunkowanie tematyczne w ramach celu operacyjnego 3.2 Rynek pracy:

- a) Rozwój kształcenia ustawicznego dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki (w szczególności Inteligentnych Specjalizacji Pomorza oraz branż kluczowych dla gospodarki).
- b) Poprawa dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego.
- c) Pozyskiwanie i rozwijanie talentów, a także pozyskiwanie pracowników w zawodach deficytowych.
- d) Wsparcie procesów dostosowania organizacji pracy i zarządzania organizacją do potrzeb pracowników i pracodawców, w tym zarządzanie wiekiem i różnorodnością.
- e) Poprawa dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3.

7. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 jest przygotowany przy współudziale, w szczególności, ministrów właściwych do spraw: gospodarki, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, rozwoju wsi oraz rozwoju regionalnego. Opracowywany jest na szczeblu ogólnokrajowym i stanowi podstawę do przygotowania przez samorządy województw corocznych regionalnych planów działania na rzecz zatrudnienia.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia określa w szczególności:

- cele i kierunki działań zgodnie z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy,
- przewidywana wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z Krajowego Planu Działań,
- wskaźniki efektywności Krajowego Planu Działań.

Głównymi wyzwaniem dla polskiego rynku pracy w 2022 roku są:

- niewystarczające dopasowanie umiejętności do wymogów rynku pracy,
- płacowe i pozapłacowe warunki pracy oraz wydajność pracy w Polsce,

- niewystarczające wykorzystanie potencjału kadrowego na rynku pracy,
- niewystarczająca efektywność instytucji rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy
- procesy migracyjne na rynku pracy.

Celem głównym KPDZ na 2022 rok, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia. Cel ten będzie wdrażany poprzez następujące cele szczegółowe:

Cel 1. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy.

Cel 2. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce.

Cel 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego w Polsce.

Cel 4. Modernizacja funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy.

Cel 5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi.

8. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2022

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2022 przygotowany został w oparciu o Założenia Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia 2022 określające cele działań kierunkowych, z uwzględnieniem Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 i Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.

Na podstawie dokonanej diagnozy sytuacji na rynku pracy w województwie pomorskim, kluczową kwestią staje się zapewnienie równowagi popytu i podaży zasobów pracy, przy szczególnym uwzględnieniu aspektu związanego z dostosowaniem kompetencji i kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców.

Mając powyższe na uwadze, sformułowano **cztery obszary działań regionalnej polityki rynku pracy** na rok 2022. Określenie obszarów oraz zaplanowanie i realizacja działań spójnych z tymi wyzwaniami, niewątpliwie przyczyni się do rozwoju pomorskiego rynku pracy.

Obszar 1: Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza.

Obszar 2: Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy.

Obszar 3: Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityki rynku pracy.

Obszar 4: Wiedza o rynku pracy.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno-programowe dla RPDZ/2022 oraz diagnozę sytuacji na pomorskim rynku pracy, wsparciem w 2022 roku w zakresie polityki rynku pracy w szczególności należy objąć następujące grupy osób o kompetencjach niedopasowanych do rynku pracy:

- osoby bez kwalifikacji zawodowych,
- osoby do 30 roku życia,
- osoby powyżej 50 roku życia,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- kobiety,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- imigrantów,
- reemigrantów.

9. Strategia Rozwoju Powiatu Lęborskiego na lata 2021–2027

Strategia określa cele, jakie stawia sobie Samorząd Powiatowy w tej perspektywie czasu oraz katalog działań, za pomocą których poszczególne cele będą realizowane. Strategia opiera się na

wynikach diagnozy kluczowych dla funkcjonowania Powiatu dziedzin oraz na wynikach badań ankietowych mieszkańców powiatu. Dzięki nim pozyskano informacje na temat warunków życia, zadowolenia z usług świadczonych przez jednostki organizacyjne Powiatu, a także priorytetów i postulatów, co do rozwoju Powiatu w przyszłości.

Misją powiatu lęborskiego jest – „Dbając o Nasze wspólne zasoby - rozwój potencjału Powiatu Lęborskiego na rzecz dobra wspólnego wszystkich jego mieszkańców, dbając o środowisko przyrodnicze i społeczność lokalną, w myśl zasad zrównoważonego rozwoju”.

Jej realizacja nastąpi poprzez osiągnięcie założonych celów strategicznych:

- 1) **Cel strategiczny 1.** Zrównoważony rozwój gospodarczy w oparciu o nowoczesną infrastrukturę publiczną,
- 2) **Cel strategiczny 2.** Ochrona zasobów środowiska naturalnego na rzecz rozwijania potencjału turystycznego i poprawy jakości życia mieszkańców,
- 3) **Cel strategiczny 3.** Wzmacnianie potencjału społeczeństwa obywatelskiego poprzez rozwijanie potencjału kapitału ludzkiego i społecznego oraz rozwój instytucjonalny,
- 4) **Cel strategiczny 4.** Poprawa jakości usług świadczonych wspólnocie mieszkańców powiatu lęborskiego.

W Strategii wymieniono ponadto **14 Celów operacyjnych**, wśród których dla rynku pracy kluczowy jest **Cel operacyjny 1.2 Wspieranie rozwoju gospodarczego i wzmacnianie rynku pracy**, w którym wymienia się następujące zadania:

- Wsparcie przedsiębiorców i inwestorów przez wzmocnienie współpracy i życzliwość służb powiatowych związanych z budownictwem i planowaniem przestrzennym.
- Aktywizacja i podniesienie kompetencji zawodowych osób bezrobotnych poprzez organizowanie kursów, szkoleń i poradnictwa zawodowego.
- Promocja oraz ułatwienie dostępu do instrumentów rynku pracy wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- Prowadzenie monitoringu rynku pracy i dostosowywanie form pomocy do zmieniających się uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych.
- Promocja gospodarcza powiatu i lokalnej przedsiębiorczości.
- Kooperacja z biznesem w celu edukacji i kształtowania postaw przedsiębiorczych młodzieży.
- Wsparcie działań szkoleniowych dla lokalnych przedsiębiorców.
- Współpraca z sektorem gospodarczym na rzecz rozwoju powiatu.

10. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2021-2027

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych na lata 2021-2027 stanowi podstawę do planowania, projektowania i podejmowania działań, mających na celu wywołanie pozytywnej zmiany w społeczności lokalnej. Strategia jest koncepcją systemowego działania, polegającego na formułowaniu wizji, misji oraz długookresowych celów strategicznych, a także kierunków działań w obszarze polityki społecznej, określeniu zasobów i niezbędnych środków do realizacji tych celów. Jest dokumentem zapewniającym rozwój powiatu lęborskiego w obszarze polityki społecznej, celem zmniejszania skali i dolegliwości występujących problemów społecznych. W Strategii zidentyfikowano problemy społeczne występujące w społeczności powiatu lęborskiego oraz wskazano działania, które będą dążyć do ich rozwiązywania.

W dokumencie sformułowano następującą misję: Rozwój usług społecznych w powiecie łębarskim celem podniesienia jakości życia mieszkańców.

Określono następujące cele strategiczne projektowanych zmian:

Priorytet I - RODZINA W ŚRODOWISKU LOKALNYM – SPRAWNY SYSTEM REAGOWANIA W SYTUACJI KRYZYSU W RODZINIE:

Cel strategiczny: Budowanie sprawnego i skutecznego systemu działań wzmacniających funkcjonowanie rodzin, szczególnie rodzin znajdujących się w kryzysie

Priorytet II - DOSKONALENIE SYSTEMU OPIEKI NAD DZIECKIEM:

Rozwój systemu pieczy zastępczej

Priorytet III - WSPARCIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ:

Wsparcie osób z niepełnosprawnością w dążeniu do samodzielnego i aktywnego życia

Priorytet IV – WSPARCIE I AKTYWIZACJA SENIORÓW:

Wsparcie i rozwijanie działań na rzecz osób starszych w celu ich aktywizacji społecznej.

CELE OPERACYJNE:

Priorytet I - RODZINA W ŚRODOWISKU LOKALNYM – SPRAWNY SYSTEM REAGOWANIA W SYTUACJI KRYZYSU W RODZINIE:

- 1) Wspieranie rodziny we właściwym pełnieniu jej funkcji,
- 2) Wspieranie i rozwijanie działań na rzecz rodzin i osób znajdujących się w sytuacji kryzysowej,
- 3) Podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie zjawiska przemocy w rodzinie oraz ochronę ofiar przemocy,
- 4) Ograniczenie zjawiska bezrobocia poprzez odpowiednią politykę rynku pracy w powiecie,
- 5) Współpraca instytucjonalna – prawidłowa komunikacja i podnoszenie jakości usług świadczonych przez instytucje realizujące zadania polityki społecznej.

Priorytet II - DOSKONALENIE SYSTEMU OPIEKI NAD DZIECKIEM:

- 1) Promocja i rozwój rodzinnych form pieczy zastępczej,
- 2) Podnoszenie standardu usług w istniejącej instytucjonalnej pieczy zastępczej,
- 3) System wsparcia dla wychowanków opuszczających pieczę zastępczą,
- 4) Współpraca instytucjonalna -budowanie systemu współpracy i komunikacji pomiędzy instytucjami i organizacjami świadczącymi pomoc dziecku i rodzinie.

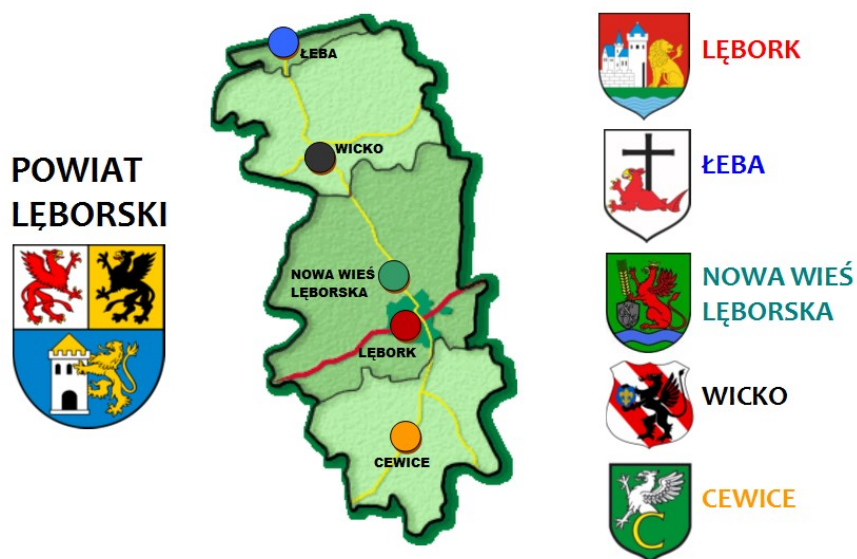
Priorytet III - WSPARCIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ:

- 1) Zwiększenie aktywności społecznej osób z niepełnosprawnością,
- 2) Wzrost aktywności osób z niepełnosprawnością na rynku pracy,
- 3) Ochrona i przestrzeganie praw osób z niepełnosprawnością,
- 4) Współpraca instytucjonalna – systemowa współpraca instytucji i organizacji na rzecz osób z niepełnosprawnością.

Priorytet IV – WSPARCIE I AKTYWIZACJA SENIORÓW:

- 1) Zwiększenie aktywności społecznej i przeciwdziałanie wykluczeniu osób w wieku senioralnym,
- 2) Rozwój pomocy instytucjonalnej dla osób w wieku senioralnym,
- 3) Współpraca instytucjonalna na rzecz osób w wieku senioralnym wymagających pomocy.

ROZDZIAŁ II. Charakterystyka powiatu łęborskiego



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

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

Cechy charakterystyczne środowiska powiatu to:

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

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

Powiat ma charakter turystyczno-rolniczy. Na rozwój turystyki w powiecie ma wpływ atrakcyjne położenie geograficzne – północną granicę powiatu stanowi linia brzegowa Bałtyku, południową – północne krańce Pojezierza Pomorskiego, jeziora, lasy, wysoczyzny. Aż 40% powierzchni powiatu zajmują lasy, a obszar chronionego krajobrazu stanowi 22,8% jego powierzchni. Według danych GUS (stan na 31 lipca) w 2021 roku w powiecie łęborskim było 626 miejsc noclegowych, a zatem w stosunku do 2020r. nastąpił wzrost tych miejsc o 2,2%. Występują tu: Słowiński Park Narodowy, trzy rezerваты przyrody, Obszar Chronionego Krajobrazu „Fragment Pradoliny Łeby i wzgórze morenowe na południe od Łęborka”.

Powiat łębarski położony jest w obrębie zlewni dwóch rzek przymorskich: Łupawy (południowa część powiatu) oraz Łeby. Ponadto występują tu również zbiorniki wód podziemnych.

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

1. Ludność powiatu łębarskiego

Według dostępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego na dzień 31.12.2021 roku powiat zamieszkiwały 65.872 osoby, w tym 33.514 kobiet (50,9%) oraz 32.358 mężczyzn (49,1%) co na obszarze równym 706 km² wskazuje na niską gęstość zaludnienia. W powiecie łębarskim wskaźnik gęstości zaludnienia wynosi 93 osoby na 1 km² natomiast w województwie pomorskim wynosi 128 osób, a w Polsce 122 osoby na 1 km².

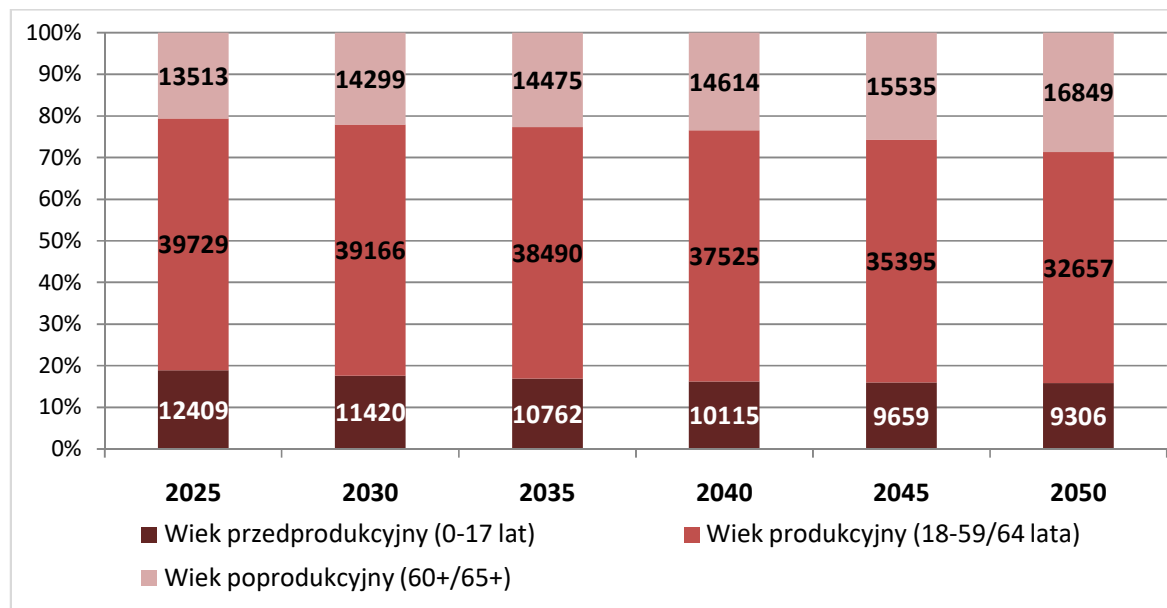
Poniższe dane pokazują, iż w powiecie łębarskim od kilku lat odnotowujemy nieznaczny spadek ludności. W 2021 r. powiat łębarski zamieszkiwało o 211 osób mniej w porównaniu do roku 2020 i o 243 osoby w porównaniu do roku 2019.

Tabela 1. Liczba mieszkańców powiatu łębarskiego w latach 2019-2021

Rok	2019	2020	2021
Liczba mieszkańców powiatu łębarskiego	66 115	66 083	65 872

Badania prognostyczne wskazują na malejącą tendencję liczby mieszkańców powiatu łębarskiego. Wg danych GUS w 2025 r. w porównaniu do 2021 r. liczba mieszkańców zmniejszy się o 0,34% i wyniesie 65.651 osób, natomiast w 2050 r. spadnie aż o 10,72% i wyniesie 58.812 osób.

Wykres 1. Prognozowana struktura ludności w powiecie łębarskim w latach 2025 - 2050



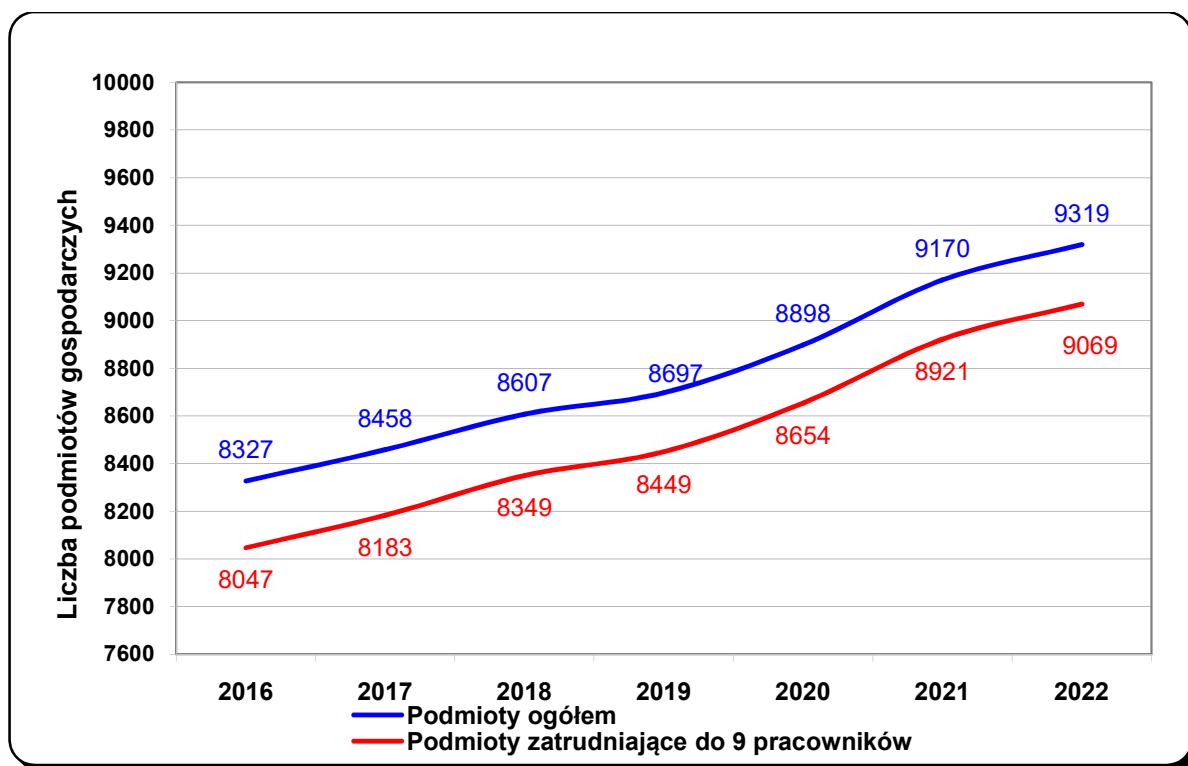
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Niekorzystnym zjawiskiem jest ciągle postępujące starzenie się społeczeństwa. Mieszkańcy powiatu łębskiego w wieku produkcyjnym w 2021 r. stanowili 59,6%, podczas gdy prognozowany udział tej grupy w 2050 r. zmaleje do 55,5%. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w perspektywie 2050 r. ma wzrosnąć z 21,0% (udział w 2021 r.) do 28,6%.

2. Podmioty gospodarcze w powiecie łębskim

O sile gospodarki danego regionu i jego potencjale decyduje między innymi ilość i struktura efektywnie działających podmiotów gospodarczych. Na dzień 31.12.2022 roku na terenie powiatu zarejestrowanych było 9 319 podmiotów gospodarczych. W strukturze podmiotów gospodarczych zdecydowanie dominują niewielkie firmy zatrudniające do 9 pracowników (wg stanu na koniec grudnia 2022 roku przedsiębiorstwa te stanowiły 97,32% ogółu podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON w powiecie łębskim). W porównaniu do stanu na dzień 31.12.2021 r. odnotowano wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 149 podmiotów.

Wykres 2. Podmioty gospodarczej w powiecie łębskim zarejestrowane w REGON w latach 2016-2022



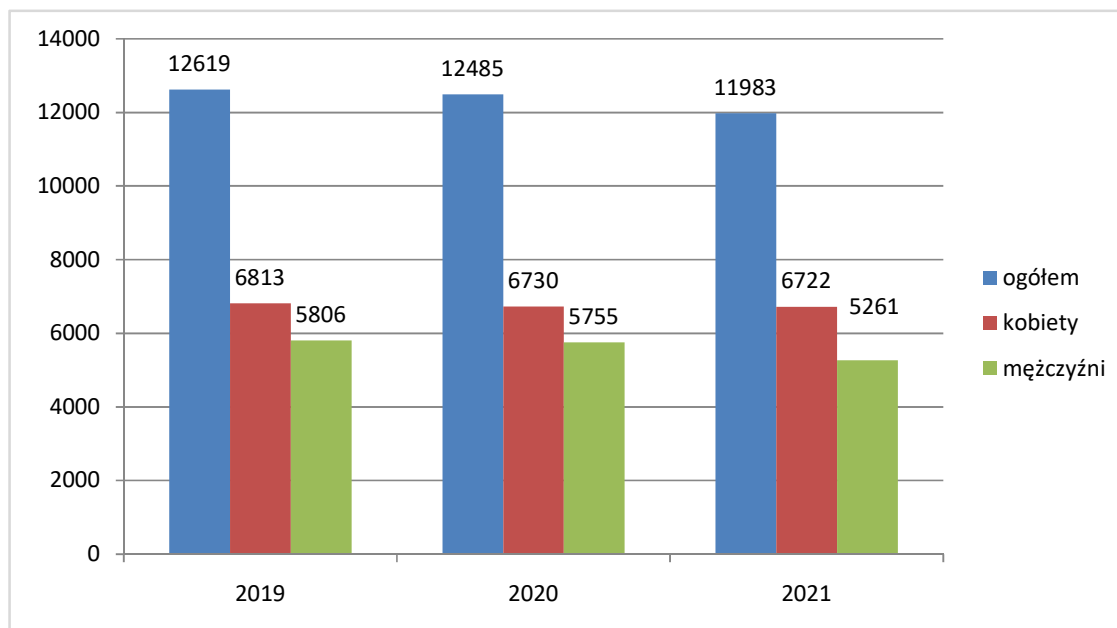
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powołując się na dostępne dane GUS z 2021r. należy stwierdzić, że spośród gmin powiatu łębskiego największe zagęszczenie podmiotów gospodarczych występuje w Łebie (3.725 podmiotów na 10 tys. ludności), następnie w Łęborku (1.399 podmiotów na 10 tys. ludności), natomiast najniższa wartość wskaźnika występuje w gminie wiejskiej Cewice (905 podmiotów na 10 tys. ludności). Pozytywnie można ocenić wzrost liczby podmiotów pomimo trwającej pandemii Covid-19.

3. Liczba zatrudnionych w latach 2019-2021 w powiecie łębarskim

W ostatnich latach w powiecie łębarskim spada liczba osób pracujących¹. Według danych GUS na dzień 31.12.2021 w powiecie łębarskim w podmiotach zatrudnione były 11 983 osoby. Kobiety stanowiły 57% ogółu osób pracujących. Podmioty gospodarcze działające na terenie powiatu łębarskiego to głównie małe prywatne firmy. To one tworzą najwięcej nowych miejsc pracy, głównie w sektorze handlu, usług i turystyce. W wyniku wybuchu pandemii koronawirusa oraz związanymi z nim obostrzeniami przedsiębiorstwa ograniczyły liczbę miejsc pracy w swoich firmach.

Wykres 3. Liczba osób pracujących w powiecie łębarskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Koniec 2020 roku zaskoczył sytuacją na rynku pracy w Polsce. Zamiast skokowego wzrostu bezrobocia w 2021 roku odnotowaliśmy wzrost liczby osób pracujących w Polsce o 1,47%. Podobnie przedstawiają się dane w województwie pomorskim. Natomiast odmienna sytuacja nastąpiła w powiecie łębarskim na koniec roku 2021 odnotowaliśmy spadek osób pracujących o 4.03% tj. o 503 osoby zatrudnione w porównaniu do roku 2020.

¹ Dane GUS wg faktycznego miejsca pracy- dotyczą podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek strefy budżetowej niezależnie od liczby pracujących; dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, osób pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, duchownych oraz pracujących w fundacjach, stowarzyszeniach i innych organizacjach społecznych.

Tabela 2. Liczba pracujących mieszkańców powiatu łęborskiego w latach 2019-2021

Nazwa	ogółem			mężczyźni			kobiety		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
POLSKA	9 789 043	9 660 924	9 803 757	4 882 334	4 814 701	4 877 101	4 906 709	4 846 223	4 926 656
POMORSKIE	592 801	584 939	587 337	291 200	287 719	286 601	301 601	297 220	300 736
Powiat łęborski	12 619	12 485	11 983	5 806	5 755	5 261	6 813	6 730	6 722

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

2. Edukacja w powiecie łęborskim

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

Edukacja zajmuje ważne miejsce w strategii powiatu łęborskiego. Samorząd powiatu łęborskiego zdaje sobie sprawę z tego, że dobrze wykwalifikowana kadra jest przepisem na sukces rozwoju gospodarczego regionu.

Szkoły Powiatu Łęborskiego oferują dobrze wyposażone pracownie komputerowe i pracownie szkolne, w których realizowane są zajęcia praktyczne. W szkołach działają liczne koła zainteresowań, uczniowie mają też możliwość udziału w wymianie międzynarodowej młodzieży. Szkoły powiatu łęborskiego gwarantują solidne przygotowanie do egzaminów zawodowych i maturalnych oraz olimpiad i konkursów przedmiotowych. Miasto Łębork jest dogodnie połączone komunikacyjnie z sąsiednimi powiatami. Powiatowe Centrum Edukacyjne im. E. Kwiatkowskiego w Łęborku dysponuje internatem międzyszkolnym dla uczniów spoza Łęborka.

Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku zajmuje się wsparciem osób młodych wchodzących na rynek pracy. Do zadań Powiatowego Urzędu Pracy w Łęborku należy badanie i analizowanie lokalnego rynku pracy dzięki czemu można skutecznie zapobiegać bezrobociu i bezczynności młodych ludzi poprzez wzmocnienie partnerstwa na wszystkich szczeblach administracji, między podmiotami realizującymi m.in. program Gwarancji dla Młodzieży, a sektorem edukacji. Istotny wpływ na kierunki kształcenia mają pracodawcy powiatu łęborskiego, którzy również sygnalizują w jakich zawodach mają deficyt kadrowy. Trendy wpływają i będą wpływały na zapotrzebowanie na konkretne specjalności i umiejętności na rynku pracy. Szczególnie w przypadku osób młodych ważne jest to, by wchodząc na rynek pracy zostały one wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i jednocześnie pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. W województwie pomorskim jak i powiecie łęborskim zauważalne są deficyty pracowników w szczególności w branżach takich, jak informatyka, transport i logistyka, opieka zdrowotna, budownictwo, gospodarka morska, turystyka i gastronomia. Na Pomorzu wzrasta zapotrzebowanie na dobrze wykwalifikowaną kadrę m.in. w rozwijającym się sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Zdecydowana większość z nich specjalizuje się w usługach IT i R&D (centra ITO- centra zlecające na zewnątrz procesy informatyczne) oraz w procesach

finansowych. Rozwojowi sektora BSS (**Business Services Sector**) sprzyja niezwykle dynamiczny rozwój infrastruktury biurowej, dlatego też szkoły na terenie naszego powiatu dostosowały ofertę edukacyjną tworząc kierunki nauczania tj. technik programista, technik analityk, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik logistyk – profil wojskowy, technik budownictwa – profil wojskowy.

W związku ze zmieniającą się gospodarką, aktualizowany jest profil kształcenia zawodowego. Z roku na rok jest on lepiej dostosowany do potrzeb branż kluczowych dla rozwoju regionu. Budowanie jakości powiatowej edukacji możliwe jest dzięki współpracy wszystkich zainteresowanych stron. Angażują się w nią władze samorządowe i oświatowe, pedagodzy oraz rodzice. Ale także pracodawcy, którzy w przyszłości staną się beneficjentami korzyści płynących z zatrudnienia kompetentnych pracowników.

W powiecie łębarskim oferta kierunków kształcenia jest stale dostosowywana do potrzeb rynku pracy. Do wyboru są licea ogólnokształcące, które w swojej ofercie kształcenia proponują klasy o profilu m.in.: matematyczno - informatycznym, biologiczno-chemicznym, brithhuman, lingua, inmed internet i media cyfrowe, cyberbezpieczeństwo i nowoczesne technologie informatyczne, językowo-społeczny, psychologiczno - pedagogiczny, ogólnym z przygotowaniem ratowniczym, artystycznym. Technika w powiecie łębarskim również posiadają potrzebne kierunki kształcenia takie jak m.in.: technik ekonomista, technik handlowiec, technik reklamy, technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik technologii żywności, technik mechatronik, technik elektronik. Oddział Przygotowania Wojskowego, technik logistyk- profil wojskowy, technik logistyk- profil cywilny, technik budownictwa- profil wojskowy, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej.

Warto też wspomnieć o branżowych szkołach I stopnia, które posiadają kierunki w zawodach takich jak: mechanik, monter maszyn i urządzeń, mechatronik, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, stolarz, kucharz, sprzedawca, fryzjer. Szkoły Powiatu Łębarskiego oferują wykwalifikowaną kadrę pedagogiczną, dobrze wyposażone pracownie w których realizowane są zajęcia praktyczne.

Dzięki takim kierunkom jak m.in :

- Technik logistyk absolwenci po ukończonym kierunku mogą podjąć zatrudnienie w przedsiębiorstwach logistycznych, handlowych i usługowych, firmach transportowo – spedycyjnych, centrach magazynowych, działach logistyki przedsiębiorstw przemysłowych, portach morskich, terminalach przeładunkowych, lotniskach i branży kolejowej. Uczniowie uzyskują kwalifikację do obsługi magazynów i organizacji transportu. Uczniowie tego kierunku odbywają praktyki zawodowe w firmach logistycznych, spedycyjnych i transportowych, w których znajdują często zatrudnienie.
- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej jest kierunkiem z przyszłością. Polskie i zagraniczne firmy planują w tej branży rozwijać działalność na Pomorzu. Wzrasta zapotrzebowanie na projektantów, monterów i serwisantów w dziedzinie energetyki odnawialnej. Absolwenci tego kierunku mogą podjąć zatrudnienie w elektrowniach, biogazowniach, zakładach energetyki cieplnej; przedsiębiorstwach produkujących i przesyłających energię elektryczną oraz ciepłą ze źródeł geotermalnych, energii słonecznej i biomasy; przedsiębiorstwach budujących i serwisujących farmy wiatrowe, elektrownie wodne oraz biogazowe i biogazownie; firmach instalujących oraz konserwujących solarne i geotermalne systemy grzewcze.
- Technik budownictwa - profil wojskowy jest także kierunkiem z przyszłością. Rosnąca liczba inwestycji w zakresie budownictwa mieszkaniowego oraz związanego z handlem, rolnictwem przemysłem a także wojskiem, wymaga zatrudniania absolwentów posiadających wspomniany zawód. Absolwenci tego kierunku mogą podjąć zatrudnienie

w przedsiębiorstwach budowlanych i jednostkach wojskowych, w spółdzielniach mieszkaniowych i wspólnotach mieszkaniowych, urzędach gminy i miasta, biurach projektów, w instytucjach naukowo - badawczych, hurtowniach materiałów i maszyn budowlanych, pracowniach konserwacji zabytków. Ponadto po zdobyciu uprawnień budowlanych absolwent może pracować na stanowiskach kierowniczych (np. jako kierownik budowy). Może również prowadzić własną działalność gospodarczą w branży budowlanej.

Na terenie powiatu lęborskiego (według danych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej MEN, stan aktualny na dzień 31.12.2021 r.) oraz Uchwały nr XLIV/302/2022 Rady Powiatu Lęborskiego z dnia 29 sierpnia 2022 r. „w sprawie ustalenia sieci publicznych szkół ponadpodstawowych i specjalnych mających siedzibę na terenie Powiatu Lęborskiego, od dnia 1 września 2022r” funkcjonują następujące szkoły ponadpodstawowe:

▪ **ogólnokształcące:**

1. I Liceum Ogólnokształcące w Lęborku
2. I Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
3. II Liceum Ogólnokształcące w Lęborku
4. II Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
5. III Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
6. Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
7. Prywatne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
8. Zaoczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
9. Społeczne Liceum Ogólnokształcące w Lęborku

▪ **zawodowe:**

1. Policealne Studium Zdrowia i Terapii "EXTERNUS" w Lęborku
2. Szkoła Policealna „PRYMUS” w Lęborku
3. Szkoła Policealna Studium Pracowników Medycznych i Społecznych w Lęborku
4. Szkoła Policealna Nr 2 w Lęborku
5. Technikum nr 2 w Lęborku
6. Technikum nr 3 w Lęborku
7. Technikum nr 4 w Lęborku
8. Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Lęborku
9. Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Lęborku
10. Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 w Lęborku
11. Branżowa Szkoła I stopnia specjalna nr 4 w Lęborku
12. Szkoła Specjalna Przystosowująca do Pracy w Lęborku

Współczynnik skolaryzacji netto to relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania. Na podstawie danych zawartych w tabeli 3 można stwierdzić że osiągnięte wartości współczynnika skolaryzacji netto w 2021 r. dla województwa pomorskiego kształtowały się na zbliżonym poziomie jak dla kraju – jedynie w przypadku branżowych szkół II stopnia osób w wieku 19-20 lat występuje zauważalna różnica w wartości współczynnika, który dla województwa pomorskiego był ponad dwukrotnie niższy niż jego wartość dla kraju. Tabela nr 3 przedstawia poszczególne rodzaje szkół oraz osiągnięte wskaźniki na dzień 31.12.2021.

Tabela 3. Współczynnik skolaryzacji netto na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku)

Nazwa	współczynnik skolaryzacji netto					
	szkoła specjalna przysposabiająca do pracy (wiek 15-18 lat)	szkoły zawodowe (bez zasadniczych zawodowych, branżowych szkół I stopnia i szkół specjalnych przysposabiających do pracy) i ogólnozawodowe	szkoły policealne, w tym kolegia (wiek 19-21 lat)	branżowe szkoły I stopnia (wiek 15-18 lat)	licea ogólnokształcące (wiek 15-18 lat)	branżowe szkoły II stopnia (wiek 19-20 lat)
	2020	2020	2020	2020	2020	2020
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
POLSKA	0,24	35,90	4,73	13,02	43,66	0,43
POMORSKIE	0,25	34,18	4,70	17,76	40,88	0,19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku wspiera ludzi młodych w zdobywaniu doświadczenia zawodowego i rozwijaniu odpowiednich umiejętności niezbędnych na zmieniającym się rynku pracy, w szczególności tych związanych z ekologią i cyfryzacją. Jako że większość miejsc pracy wymaga już umiejętności cyfrowych, Komisja Europejska proponuje w nowej perspektywie finansowej ocenę umiejętności cyfrowych wszystkich z grupy NEET. W ramach Gwarancji dla Młodzi osoby młode w wieku do 30 lat skorzystają z Europejskich Ram Kompetencji Cyfrowych i dostępnych narzędzi samooceny. W przypadku braku wiedzy w tej dziedzinie, wszystkim młodym ludziom zarejestrowanym w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku oferowane będzie specjalne szkolenie przygotowawcze w celu poprawy ich umiejętności cyfrowych.

ROZDZIAŁ III.
Struktura bezrobocia w powiecie łębarskim
Lokalny rynek pracy w obliczu pandemii COVID-19 oraz wybuchu wojny
na Ukrainie

Rok 2019 był okresem dobrej kondycji na rynku pracy w powiecie łębarskim, stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 8,7%. Wybuch pandemii COVID-19 w 2020 r. pokazał jak dynamicznie może się zmienić rynek pracy. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz prowadzonych przez nich firm. Wiele małych i średnich przedsiębiorstw - siła napędowa światowej gospodarki - mogło nie przetrwać, chociaż należy też zauważyć, że wiele firm i pracowników dostosowało się w innowacyjny sposób do zmieniających się warunków. Miliony ludzi z dnia na dzień zaczęły pracować online, w wielu przypadkach z zaskakującym sukcesem. Część z wprowadzonych w trakcie pandemii rozwiązań prawnych i technologicznych prawdopodobnie już zostanie i zmieni także przyszły rynek pracy. Stan epidemiczny niekorzystnie wpłynął na dotychczasowe trendy powodując ich okresowe zachwianie - w konsekwencji czego na koniec grudnia 2022r. stopa bezrobocia wyniosła 10,5%.

Region powiatu łębarskiego jest regionem turystycznym. Ziemia Łębarska nazywana „Błękitną Krainą” i będąca „Perłą Bałtyku” Łeba przyciąga rokrocznie tysiące wczasowiczów. Ponadto mieszkańcy urokliwych gmin wiejskich przyjmują turystów w gospodarstwach agroturystycznych. Obecnie jest w powiecie około 60 takich gospodarstw zlokalizowanych na terenach wiejskich gmin - Cewice: Bukowina, Kamieniec, Łebunia, Gminy Nowa Wieś Łębarska: Lubowidz, Łebień, Garczegorze, Krępa Kaszubska i Gminy Wicko: Żarnowska, Nowęcín, Wrzeście, Sarbsk. W związku z wybuchem pandemii wprowadzone zostały restrykcje i obostrzenia, co niewątpliwie miało wpływ na nasz region. Zmniejszone zostały limity osób m.in. w restauracjach i hotelach. Wprowadzenie ograniczeń limitów osób do **50% następnie do 30%** w takich obiektach jak **restauracje, hotele, bary, kina i restauracje, zakaz działalności klubów i dyskotek przelożyło się na rentowność przedsiębiorstw powiatu łębarskiego, dlatego też przedsiębiorcy naszego powiatu tak licznie korzystali z działań rządu realizowanych przez m.in. Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku.** Wprowadzono zmiany w rozwiązaniach prawnych w postaci m.in. tarcz antykryzysowych, których celem było zapewnienie natychmiastowego wsparcia dla zagrożonych pracowników, przedsiębiorstw, miejsc pracy i dochodów, aby uniknąć zamykania zakładów, utraty pracy i spadku dochodów. Wsparcie to umożliwiło wielu podmiotom gospodarczym ekonomiczne przetrwanie najtrudniejszego okresu pandemii, a pracownikom utrzymać zatrudnienie.

Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku realizował następujące zadania określone w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jednolity Dz.U. z 2021r. poz. 2095 ze zm.) – tzw. „Tarcza Antykryzysowa”:

- Niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców (art. 15zzd) – 3406 pozytywnie rozpatrzonych wniosków,
- Niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla organizacji pozarządowych (art. 15zzda) - 21 pozytywnie rozpatrzonych wniosków,
- Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców samozatrudnionych (art. 15zzc) – 704 pozytywnie rozpatrzone wnioski,

- Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 15zzb) – 429 pozytywnie rozpatrzonych wniosków,
- Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla organizacji pozarządowych (art. 15zze) – 1 pozytywnie rozpatrzony wniosek,
- 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) – 1 pozytywnie rozpatrzony wniosek,
- Jednorazowa dotacja z Funduszu Pracy na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez mikroprzedsiębiorców lub małych przedsiębiorców określonych branż (art. 15zze4)- 165 pozytywnie rozpatrzonych wniosków,
- Dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy określonych branż (przyznawana na podstawie rozporządzeń Rady Ministrów w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych w skutek pandemii COVID-19 art. 15zze4)- 1266 pozytywnie rozpatrzonych wniosków,
- Dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy (art. 15zze4a- sklepiki szkolne) 14 pozytywnie rozpatrzonych wniosków
- Dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy (art. 15zze4- rozporządzenie Rady Ministrów) – 6 pozytywnie rozpatrzonych wniosków.

Sytuacja na rynku pracy w powiecie łębskim wydaje się stopniowo wracać do stanu sprzed pandemii. Okres obowiązywania najbardziej dotkliwych społecznie i ekonomicznie obostrzeń pandemicznych pomimo zastosowania instrumentów Tarczy Antykryzysowej i różnych innowacyjnych rozwiązań wpłynął na przyrost liczby osób bezrobotnych. Napływ i odpływ obrazuje tabela nr 4.

Tabela 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku

Wyszczególnienie	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Napływ bezrobotnych,	2 988	2 665	2 555	2919
w tym :				
po raz pierwszy	576	546	578	746
po raz kolejny	2 412	2 119	1 977	2173
kobiety	1 598	1 563	1 393	1 618
mężczyźni	1 390	1 102	1 162	1 301
zamieszkali na wsi	1 320	1 101	1 079	1 243
Odpływ z bezrobocia	2 953	2 231	2 619	2935
kobiety	1 603	1 226	1 522	1 598
mężczyźni	1 350	1 005	1 097	1 337
zamieszkali na wsi	1 323	970	1 070	1 251
Odpływ m. in. z powodu:				
podjęcia pracy	1 841	1 491	1 825	1838
rozpoczęcia szkolenia	104	92	131	148
rozpoczęcia stażu	157	154	188	199
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	18	12	12	10
niepotwierdzenia gotowości do pracy	327	87	56	238
dobrowolnej rezygnacji	105	77	101	162

Źródło: Opracowanie własne

W związku z wybuchem dnia 24.02.2022r. konfliktu zbrojnego na Ukrainie oraz masowym napływem obywateli Ukrainy do Polski, Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku podjął działania mające na celu udzielanie pomocy i wsparcia ww. cudzoziemcom przybywającym na teren powiatu lęborskiego poprzez uruchomienie w siedzibie Urzędu od miesiąca **marca 2022r. punktu konsultacyjnego dla obywateli Ukrainy oraz pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemców**, gdzie zgłaszali się cudzoziemcy z Ukrainy w celu poszukiwania pracy i udzielana im była pomoc w tym zakresie. W punkcie udzielane były także konsultacje dla pracodawców w kwestii zatrudniania cudzoziemców. W celu zapewnienia przybywającym obywatelom Ukrainy potencjalnych miejsc zatrudnienia tutejszy Urząd wystosował pismo wraz z ankietą do lokalnych pracodawców z prośbą o wsparcie w tym zakresie (ankiety rozesłano do pracodawców za pośrednictwem poczty elektronicznej, zamieszczono na stronie internetowej Urzędu, ankiety wydawane były także pracodawcom w trakcie wizyty w Urzędzie, prowadzone były także rozmowy telefoniczne w tym zakresie).

W odpowiedzi na wystosowany przez tutejszy Urząd apel do pracodawców zaczęły sukcesywnie napływać do Urzędu ankiety potwierdzające chęć zatrudnienia obywateli Ukrainy, a także oferty pracy.

Dzięki tym działaniom stworzyliśmy bazę pracodawców z naszego powiatu, którzy są zainteresowani zatrudnieniem pracowników z Ukrainy oraz dysponują wolnymi miejscami pracy

w różnych zawodach, w różnych okresach czasu. Wielu pracodawców zaoferowało także zakwaterowanie.

W 2022r. tutejszy Urząd pozyskał **1 014 ofert pracy niesubsydiowanych** w różnych zawodach dla obywateli Ukrainy, w tym **792 dla kobiet**, a także **42 oferty pracy refundowanej** (staże, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy).

Pomoc w tutejszym Urzędzie Pracy była i jest udzielana wszystkim obywatelom Ukrainy, którzy zgłaszają się do punktu konsultacyjnego, bez względu na ich status.

W 2022r. z pomocy punktu konsultacyjnego skorzystało **295 obywateli Ukrainy**, w większości przypadków były to osoby niezarejestrowane w Urzędzie jako osoby bezrobotne. Cudzoziemcy zgłaszający się do tutejszego Urzędu byli w głównej mierze zainteresowani jak najszybszym podjęciem zatrudnienia, a w mniejszym stopniu uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej. Tutejszy Urząd Pracy podjął także niełatwe zadanie aktywizacji zawodowej obywateli Ukrainy, poczynając od ich rejestracji, przez rozpoznanie potrzeb, a skończywszy na odpowiednim doborze posiadanych ofert pracy, a także motywowaniem przedsiębiorców do ich zatrudniania. Od momentu wybuchu wojny na Ukrainie do 31.12.2022r. **zarejestrowano w urzędzie 141 obywateli Ukrainy.**

Wszystkie oferty pracy dedykowane obywatelom Ukrainy były i są przedkładane osobom zainteresowanym, które na bieżąco są umawiane telefonicznie na rozmowy kwalifikacyjne z pracodawcami. Większość zgłoszonych ofert pracy została już zrealizowana.

Lokalni pracodawcy od 15.03.2022 r. przesyłają do tutejszego Urzędu **powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, które mają obowiązek złożyć w ciągu 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy za pomocą systemu teleinformatycznego: praca.gov.pl.**

W 2022r. do tutejszego Urzędu wpłynęły **674 powiadomienia** od pracodawców z terenu powiatu łębskiego o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy.

PUP w Łęborku w 2022 r. podpisywał również **umowy o organizację prac interwencyjnych, staży i robót publicznych**, refundacje kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy zachęcając w ten sposób samorządy lokalne i przedsiębiorców do włączenia obywateli Ukrainy do zadań realizowanych w podległych jednostkach i przedsiębiorstwach. Kierowane osoby otrzymywały skierowania do pracy według procedur ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a po ich zaakceptowaniu przez pracodawcę były podpisywane właściwe umowy cywilnoprawne między PUP i pracodawcami, w następstwie czego były potem podpisywane umowy o pracę między stronami, tj. pracodawcami i bezrobotnymi cudzoziemcami (obywatelami Ukrainy).

Tabela nr 5 . Wsparcie udzielone przez PUP w Lęborku obywatelom Ukrainy

Wsparcie udzielone przez PUP w Lęborku obywatelom Ukrainy przybyłym na terytorium Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – stan na dzień 31.12 2022r.									
Liczba zarejestrowanych obywateli Ukrainy		Liczba obsłużonych obywateli Ukrainy			Liczba pozyskanych ofert pracy niesubsydiowanych dla obywateli Ukrainy		Liczba ofert refundowanych dla obywateli Ukrainy		Liczba złożonych powiadomień przez pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy
Bezrobotni	Poszukujący pracy	Punkt konsultacyjny	Rejestracja	Ogółem	w tym dla kobiet	Staże	19		
140	1	295	141	1014	792	Prace interwencyjne	8	674	
						Roboty publiczne	11		
						Refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	4		
						Ogółem	42		

Źródło: Opracowanie własne

1. Stopa bezrobocia

Wybuch pandemii Covid-19 i ogłoszenie na terytorium Polski stanu epidemii oraz wprowadzenie szeregu restrykcji m.in. zamknięcie gospodarki lub przemodelowanie organizacji pracy miał bezpośredni wpływ na rynek pracy w tym również na nasz lokalny rynek pracy, na sytuację ekonomiczną naszych firm, jak i na mieszkańców naszego powiatu, co przełożyło się na wzrostową tendencję stopy bezrobocia w naszym powiecie. Dynamika stopy bezrobocia w latach 2019 – 2022 została przedstawiona w tabeli nr 6. Według stanu na koniec grudnia 2022 r. stopa bezrobocia w powiecie lęborskim wynosiła 10,5%. W stosunku do stanu na koniec 2019 r. w powiecie lęborskim nastąpił wzrost stopy bezrobocia o 1,8 punktu procentowego. Wskaźnik ten w grudniu 2022 roku przewyższał stopę bezrobocia dla kraju i dla województwa

pomorskiego o odpowiednio 5,3 i 5,9 punktu procentowego i tym samym zwiększył się poziom różnicy pomiędzy stopą bezrobocia w powiecie łębarskim a krajem/woj. pomorskim z 2019 r.

Tabela 6. Stopa bezrobocia w latach 2019-2022

	na dzień 31-12- 2019	na dzień 31-12- 2020	na dzień 31-12- 2021	na dzień 31-12- 2022
Powiat łębarski	8,7	10,6	10,3	10,5
Województwo pomorskie	4,5	5,9	5,1	4,6
Kraj	5,2	6,3	5,4	5,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

2. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łębarskiego

Wprowadzenie lockdownu na terenie całego kraju miał wpływ na spadek aktywności naszej lokalnej gospodarki i spowodował przejściowe pogorszenie sytuacji na lokalnym rynku pracy, co obrazuje tabela nr 7.

Na dzień 31.12.2022 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łęborku zarejestrowanych było **2 288 osób bezrobotnych**, w tym 1 299 kobiet (56,8%) i 989 mężczyzn (43,2%).

Na przestrzeni analizowanego okresu widać znaczny wzrost liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych na koniec 2020r. w porównaniu do końca 2019 r. Mimo trwającej pandemii COVID-19 odnotowano nieznaczny spadek liczby osób bezrobotnych na koniec 2021r. i 2022 r. w porównaniu do końca 2020r. Najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych na dzień 31.12.2022r. było z miasta Łęborka – stanowili oni 51,6 % ogółu bezrobotnych, a najmniej bezrobotnych było zarejestrowanych z miasta Łeby – 6,16 % ogółu bezrobotnych.

Tabela 7. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łębarskiego w latach 2019-2022

Wyszczególnienie	Bezrobotni zarejestrowani				Wzrost/ spadek	
	31.12.2022 r.	31.12.2021 r.	31.12.2020 r.	31.12.2019 r.	2-3	2-4
1	2	3	4	5	6	7
Łębork	1 181	1 186	1 237	966	- 5	- 56
Łeba	141	144	166	134	- 3	- 25
Cewice	222	226	240	201	- 4	- 18
Nowa Wieś Łębarska	498	487	440	383	+ 11	+ 58
Wicko	246	261	285	250	- 15	- 39
POWIAT	2 288	2 304	2 368	1 934	- 16	- 80

Źródło: Opracowanie własne.

Sytuacja bezrobotnych kobiet na rynku pracy jest znacznie trudniejsza niż mężczyzn. Barierni w aktywności zawodowej kobiet, matek małych dzieci jest m.in. nieelastyczny czas pracy, nieatrakcyjne finansowo miejsca pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, zbyt mała ilość przedszkoli i żłobków. Konieczność opieki nad członkami rodziny często utrudnia powrót do aktywności zawodowej. Od wielu lat w strukturze osób bezrobotnych kobiety stanowią zdecydowaną większość.

Tabela 8. Bezrobotni powiatu łębskiego

<i>Lp.</i>	<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12. 2019 r.</i>	<i>31.12. 2020 r.</i>	<i>31.12. 2021r.</i>	<i>31.12 2022 r.</i>
1	Ogółem osoby bezrobotne	1 934	2 368	2 304	2 288
2	Kobiety <i>Udział %</i>	1 136 58,7	1 408 59,5	1 279 55,5	1 299 56,8
3	Z prawem do zasiłku <i>Udział %</i>	276 14,3	467 19,7	403 17,5	415 18,1
4	Zamieszkali na wsi <i>Udział %</i>	834 43,1	965 40,8	974 42,3	966 42,2
5	Cudzoziemcy <i>Udział %</i>	2 0,1	7 0,3	6 0,3	54 2,4

Źródło: Opracowanie własne

Wg danych na koniec grudnia 2022 roku wśród ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych tylko 18,1% posiadało prawo do zasiłku tj. 415 osób, co wskazuje na trudności ze znalezieniem stałej pracy.

W badanym okresie udział **osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi** uległ zmniejszeniu z 43,1% na koniec grudnia 2019 r. do poziomu 42,2% na koniec grudnia 2022 r. Należy zwrócić uwagę, że odsetek mieszkańców wsi jest ciągle znaczący w ogólnej strukturze bezrobocia powiatu łębskiego, bowiem blisko co druga osoba bezrobotna w powiecie zamieszkuje obszary wiejskie.

Mieszkańcy wsi jako kandydaci do pracy znajdują się w niekorzystnej sytuacji, mają bardziej utrudniony start na rynku pracy, aniżeli mieszkańcy miast. Są słabiej wykształceni często brakuje im odpowiednich kwalifikacji zawodowych, mają mniejsze możliwości zatrudnienia w pobliżu miejsca zamieszkania i często niedogodne warunki dojazdu do pracy. Biorąc pod uwagę powyższe, problem znacznego bezrobocia na obszarach wiejskich pozostaje nadal tematem aktualnym i wymagającym podejmowania efektywnych działań w zakresie aktywizacji zawodowej mieszkańców wsi. Na wsi nadal mamy do czynienia z niewykorzystanymi zasobami pracy i deficytem miejsc pracy.

W związku z agresją Rosji na Ukrainę **bezrobotni obywatele ukraińscy** szukający w Polsce schronienia znajdują się w wyjątkowo trudnej sytuacji. Stanowią grupę narażoną na wykluczenie

społeczne, związane ze zmniejszeniem szans na znalezienie pracy, często podejmują zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji, głównie prace proste.

Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku wspiera opuszczających swój kraj obywateli Ukrainy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia na terenie Polski, a także udziela informacji na temat innego możliwego wsparcia.

3. Bezrobotne kobiety

Bezrobotne kobiety stanowią tę grupę społeczną, która jest szczególnie zagrożona na rynku pracy w naszym powiecie. Stanowią one ponad połowę zarejestrowanych osób bezrobotnych. Kobiety, pomimo że są lepiej wykształcone oraz generalnie chętniej podnoszą swoje kwalifikacje, są częściej bierne zawodowo. Przerwa w zatrudnieniu spowodowana jest głównie wynikiem społeczno-kulturowych uwarunkowań. Tradycyjne role płci sprawiają że kobiety częściej opiekują się dziećmi i osobami zależnymi, stąd też mają mniejsze możliwości podjęcia stałej pracy, pracując na równorzędnych stanowiskach z mężczyznami osiągają niższe wynagrodzenia. W związku z tym często rezygnują ze stałego zatrudnienia podejmując prace dorywcze, bądź pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, która mimo że przynosi niski dochód umożliwia prowadzenie gospodarstwa domowego i opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi. Częstym powodem rezygnacji z zatrudnienia przez kobiety jest ograniczony dostęp do opieki żłobkowej i przedszkolnej. Po kilku latach kiedy kobiety są gotowe podjąć zatrudnienie mają większe trudności niż mężczyźni z wejściem na rynek pracy, nawet gdy mają wyższy poziom wykształcenia i wykazują większą determinację zawodową i edukacyjną.

Według danych na koniec grudnia 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku, zarejestrowanych było 1 299 bezrobotnych kobiet (56,8%). W stosunku do grudnia 2021 roku liczba bezrobotnych ta zwiększyła się o 20. Podobnie jak w latach poprzednich, w ogólnej populacji bezrobotnych, odnotowano przewagę bezrobotnych kobiet. Na przestrzeni ostatnich czterech lat udział procentowy bezrobotnych kobiet zawsze był wyższy niż mężczyzn. Najwyższy odnotowano w roku 2020 (59,5%), zaś najniższy równy 55,5% był w roku 2021.

Tabela 9. Bezrobotne kobiety powiatu lęborskiego

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Bezrobotne kobiety	1 136	1 408	1 279	1 299
<i>Udział %</i>	<i>58,7</i>	<i>59,5</i>	<i>55,5</i>	<i>56,8</i>

Źródło: Opracowanie własne.

Poziom wykształcenia może mieć wpływ na to czy osoba posiada wymagane i oczekiwane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe lub ogólne.

W obecnych czasach duży nacisk kładzie się na promowanie kształcenia ustawicznego, częstego podnoszenia i aktualizowania swoich kwalifikacji zawodowych, wszystko po to, aby nie „wypaść” z rynku pracy w dobie szybko postępujących zmian technologicznych.

Wśród bezrobotnych kobiet powiatu lęborskiego zarejestrowanych na koniec grudnia 2022 roku, największą grupę stanowiły kobiety z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (327 kobiet, tj. 25,17%). Natomiast najmniejszą z wykształceniem wyższym (185 kobiet, tj. 14,24%).

Tabela 10. Wykształcenie bezrobotnych kobiet powiatu lęborskiego

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Wyższe	155	185	159	185
Policealne i średnie zawodowe	264	343	313	327
Średnie ogólnokształcące	179	207	204	219
Zasadnicze zawodowe	259	315	276	248
Gimnazjalne i poniżej	279	358	327	320
Ogółem	1 136	1 408	1 279	1 299

Źródło: Opracowanie własne.

W strukturze wiekowej najliczniejszą grupę stanowiły bezrobotne kobiety w wieku od 25 do 34 lat oraz w wieku od 35 do 44 lat tj. 58,51% ogólnej liczby bezrobotnych kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lęborku. Najmniej liczną grupę stanowią kobiety z przedziału wiekowego 55-60 lat tj. 8,7% oraz 45-54 lata tj. 16,17%

Tabela 11. Wiek bezrobotnych kobiet powiatu lęborskiego

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
18 – 24 lata	204	201	180	216
25 – 34 lata	364	476	418	403
35 – 44 lata	286	352	372	357
45 – 54 lata	185	252	195	210
55 – 59 lat	97	127	114	112
60 lat i więcej	0	0	0	1
Ogółem	1 136	1 408	1 279	1 299

Źródło: Opracowanie własne.

Jednym z głównych powodów osłabiających szansę na zatrudnienie kobiet jest tradycyjne podejście do podziału pracy i obowiązków rodzinnych. Przerwa wynikająca z uprawnień do urlopu wychowawczego, powoduje niejednokrotnie dezaktualizację kwalifikacji zawodowych

kobiet oraz niechęć pracodawców do ich zatrudnienia. Wśród ogółu bezrobotnych kobiet najliczniejszą grupę stanowiły kobiety, które pozostawały bez pracy powyżej 24 miesięcy tj. 30,33% ogółu bezrobotnych kobiet. Na przestrzeni ostatnich lat zaobserwowano wysoki wzrost grupy kobiet pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy bo aż o 155,8%. Kolejną liczną grupę stanowią kobiety pozostające bez pracy w okresie od 1 do 3 miesięcy tj. 19,4%. Najmniej liczną grupę osób stanowiły kobiety, które pozostawały bez pracy do 1 miesiąca tj. 6,5 %.

Tabela 12. Okres pozostawania bez pracy kobiet powiatu łębskiego

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
do 1 miesiąca	86	71	65	85
1 – 3 miesiące	240	245	198	252
3 - 6 miesięcy	191	193	156	177
6- 12 miesięcy	191	285	182	185
12-24 miesiące	274	315	270	206
powyżej 24 miesięcy	154	299	408	394
<i>Ogółem</i>	1 136	1 408	1 279	1 299

Źródło: Opracowanie własne.

4. Osoby bezrobotne do 30 roku życia

Szczególną kategorią osób występującą na rynku pracy są bezrobotni do 30 roku życia. Na bezrobocie tej populacji osób wpływa szereg czynników począwszy od braku doświadczenia zawodowego po wykształcenie nieadekwatne do potrzeb rynku pracy.

Dane statystyczne wskazują, że wchodzący na rynek pracy młodzi ludzie stają się przez pewien czas, dłuższy lub krótszy bezrobotnymi. Poszukiwanie pierwszej pracy coraz częściej związane jest z rejestracją w urzędzie pracy, który wychodząc naprzeciw oczekiwaniom proponuje młodym ludziom coraz więcej możliwości oraz form wsparcia. Na koniec 2022 r. osoby bezrobotne do 30 roku życia w powiecie łębskim stanowiły 30,0% ogółu bezrobotnych tj. 686 osób.

Tabela 13. Bezrobotni do 30 roku życia

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Osoby bezrobotne do 30 roku życia	564	706	677	686
<i>Udział %</i>	29,2	29,8	29,4	30,0

Źródło: Opracowanie własne.

Zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce spowodowały, że wykształcenie stało się niezwykle istotną wartością dla człowieka, którą on wnosi na rynek pracy. Poziom wykształcenia badanej populacji obrazuje poniższa tabela. Liczną grupą wśród osób do 30 roku życia są osoby bez wykształcenia średniego tj. z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Tabela 14. Wykształcenie osób bezrobotnych do 30 roku życia

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Wyższe	74	68	62	54
Policealne i średnie zawodowe	130	179	148	169
Średnie ogólnokształcące	114	139	131	144
Zasadnicze zawodowe	101	128	119	126
Gimnazjalne i poniżej	145	192	217	193
Ogółem	564	706	677	686

Źródło: Opracowanie własne.

Niski poziom wykształcenia może mieć wpływ na długość pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych poprzez brak wystarczających kwalifikacji. Zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej każda osoba młoda rejestrująca się, powinna przechodzić ocenę umiejętności cyfrowych. W zależności od wyników tej oceny, proponowane będzie szkolenie podnoszące umiejętności cyfrowe, tak by właściwa forma wsparcia mogła przebiegać na adekwatnym poziomie dostosowanym do umiejętności i potrzeb. Ocena przeprowadzana będzie za pomocą testu łączącego elementy samooceny z zadaniami praktycznymi.

Wraz ze wzrostem czasu pozostawania bez pracy szanse na podjęcie zatrudnienia maleją. Długotrwałe bezrobocie wpływa niekorzystnie zarówno na samopoczucie i motywację do poszukiwania pracy, jak i rzutuje na ogólny obraz kandydata do pracy w oczach pracodawców. U osób pozbawionych pracy dłużej niż 1 rok bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem na życie, narażając je na wykluczenie społeczne. Niepokojące jest rosnące bezrobocie wśród tej grupy osób. W okresie od grudnia 2019 r. do grudnia 2022 r. odnotowano wzrost osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy o 71 osób tj. o 47,98%. Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych do 30 roku życia obrazuje tabela nr 15.

Tabela 15. Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych do 30 roku życia

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
do 1 miesiąca	73	55	62	74
1 – 3 miesiące	171	162	139	179
3 - 6 miesięcy	91	97	109	112
6- 12 miesięcy	81	151	113	102
12-24 miesiące	98	140	121	104
powyżej 24 miesięcy	50	101	133	115
Ogółem	564	706	677	686

Źródło: Opracowanie własne.

5. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia

Osobami, których sytuacja na rynku pracy jest relatywnie gorsza od pozostałych grup wiekowych są osoby po 50 roku życia, czyli osoby stopniowo wychodzące z zatrudnienia. Bezrobocie w tej grupie osób jest narażone na wiele czynników wykluczających je z rynku pracy. Jednym z głównych czynników obniżających ich „atrakcyjność” na rynku pracy jest niska mobilność przestrzenna i zawodowa.

Tabela 16. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia	500	569	543	514
<i>Udział %</i>	<i>25,9</i>	<i>24,0</i>	<i>23,6</i>	<i>22,5</i>

Źródło: Opracowanie własne.

Na koniec grudnia 2022 r. w ewidencji Urzędu pozostawało 514 osób powyżej 50 roku życia. Udział bezrobotnych tej populacji wynosił 22,5 % do ogółu bezrobotnych.

W porównaniu do stanu z poprzedniego roku nastąpił spadek liczby osób powyżej 50 roku życia o 29 osób, tj. o 5,3 %. Natomiast w porównaniu do końca grudnia 2019 r. nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia o 14 osób, przy czym ich procentowy udział się zmniejszył o 3,4%.

Wykształcenie tej grupy osób, zostało przedstawione w tabeli nr 17. Poziom wykształcenia osób 50+ wskazuje, że dominują osoby bez wykształcenia średniego tj. z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. W 2022r. stanowiły one aż 70,62% omawianej populacji. Na tak wysoki odsetek ma również wpływ to, że osoby powyżej 50 roku życia nie są tak bardzo zainteresowane zmianą czy podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych jak osoby młode. Najmniejszą grupę wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na koniec grudnia 2022 r. stanowiły osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące tj. 13 osób (2,53%) oraz osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym tj. 22 osoby (4,28%).

Tabela 17. Wykształcenie osób powyżej 50 roku życia

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Wyższe	16	20	17	22
Policealne i średnie zawodowe	102	121	114	116
Średnie ogólnokształcące	16	20	14	13
Zasadnicze zawodowe	204	219	222	197
Gimnazjalne i poniżej	162	189	176	166
Ogółem	500	569	543	514

Źródło: Opracowanie własne.

Bardzo istotnym czynnikiem wpływającym na aktywność zawodową osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia jest czas pozostawiana bez pracy. Im ten okres jest dłuższy tym trudniej jest im wrócić na rynek pracy. Dane przedstawione w tabeli 18 pokazują, że osoby po 50 roku życia ma trudności z powrotem na rynek pracy. Osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy stanowią 49,61% ogółu bezrobotnych powyżej 50 roku życia. W porównaniu do 2019 roku na koniec 2022 roku było ich więcej o 65 osób.

Tabela 18. Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
do 1 miesiąca	39	33	20	33
1 – 3 miesiące	98	101	88	84
3 - 6 miesięcy	86	75	62	75
6- 12 miesięcy	87	106	89	67
12-24 miesiące	107	129	111	77
powyżej 24 miesięcy	83	125	173	178
Ogółem	500	569	543	514

Źródło: Opracowanie własne.

6. Osoby długotrwale bezrobotne

Okres pozostawania bez pracy znacząco różnicuje bezrobotnych. U osób pozbawionych pracy dłużej niż 1 rok bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem życia. Aktywizacja długotrwale bezrobotnych jest znacznie trudniejsza niż bezrobotnych krótkookresowych.

Na koniec grudnia 2022 r. status długotrwale bezrobotnego posiadało 1 195 osób, tj. 52,2 % ogółu zarejestrowanych. W porównaniu do stanu z poprzedniego roku nastąpił spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych o 101 osób, tj. o 7,79 %. Natomiast w porównaniu do końca 2019 r. nastąpił wzrost o 328 osób, tj. 37,83%.

Tabela 19. Osoby długotrwale bezrobotne

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Osoby długotrwale bezrobotne	867	1 158	1 296	1 195
<i>Udział %</i>	<i>44,8</i>	<i>48,9</i>	<i>56,3</i>	<i>52,2</i>

Źródło: Opracowanie własne.

Wydłużająca się bezczynność zawodowa w znaczny sposób zmniejsza szanse osób długotrwale bezrobotnych na zatrudnienie ze względu na rosnące wymagania pracodawców, zmiany technik pracy, umiejętności oraz potrzebę podniesienia lub zmiany kwalifikacji. Wśród najważniejszych barier tej grupy w poruszaniu się po rynku pracy można wymienić: brak doświadczenia zawodowego, brak kwalifikacji i umiejętności praktycznych. Bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku cechuje zróżnicowany poziom wykształcenia. Osoby długotrwale bezrobotne najczęściej posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. Stanowią oni 57,74% ogółu osób długotrwale bezrobotnych.

Tabela 20. Wykształcenie osób długotrwale bezrobotnych

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Wyższe	80	113	102	101
Policealne i średnie zawodowe	173	222	259	252
Średnie ogólnokształcące	95	142	150	152
Zasadnicze zawodowe	262	307	365	313
Gimnazjalne i poniżej	257	374	420	377
Ogółem	867	1 158	1 296	1 195

Źródło: Opracowanie własne.

Osoby długotrwale bezrobotne to w dużej części osoby młode. Według danych na koniec grudnia 2022 r. największy odsetek tej populacji stanowiły osoby w przedziale wieku 35- 44 lata - 28,37 % / 339 osób / oraz 25-34 lata – 26,95 % / 322 osoby /.

Tabela 21. Wiek osób długotrwale bezrobotnych

Wyszczególnienie	31.12.2019 r.	31.12.2020 r.	31.12.2021 r.	31.12.2022 r.
18 – 24 lata	82	103	122	117
25 – 34 lata	233	350	363	322
35 – 44 lata	215	279	347	339
45 – 54 lata	163	225	224	222
55 – 59 lat	106	124	151	122
60 i więcej	68	77	89	73
Ogółem	867	1 158	1 296	1 195

Źródło: Opracowanie własne.

7. Osoby z niepełnosprawnościami

Osoby z niepełnosprawnościami w życiu codziennym niejednokrotnie muszą się borykać z wieloma utrudnieniami, głównie z wszechobecnymi barierami architektonicznymi i w komunikowaniu się. Generalnie częściej też chorują, mają często niższe wykształcenie, mniejsze doświadczenie zawodowe, brak im odpowiednich kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy, są często również mniej aktywne i konkurencyjne na rynku pracy.

Na koniec grudnia 2022 roku w ewidencji osób bezrobotnych figurowało 190 osób z niepełnosprawnościami tj. 8,3% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do stanu z grudnia 2021 r. liczba tej populacji osób zmniejszyła się o 9 osób (4,5 %), natomiast w stosunku do grudnia 2019 r. wzrosła o 33 osoby (21,02%).

Tabela 22. Osoby z niepełnosprawnościami

Wyszczególnienie	31.12.2019 r.	31.12.2020 r.	31.12.2021r.	31.12.2022 r.
Osoby niepełnosprawne	157	146	199	190
<i>Udział %</i>	8,1	7,5	8,6	8,3

Źródło: Opracowanie własne.

Ważnym czynnikiem determinującym status osoby na rynku pracy jest wykształcenie. Możliwość wykazania się właściwymi kwalifikacjami jest podstawowym kryterium uzyskania zatrudnienia, a dla osoby niepełnosprawnej uzyskanie pracy zgodnej z jej możliwościami i zainteresowaniami. To nie tylko sposób na polepszenie sytuacji ekonomicznej, ale także niezbędny warunek uzyskania poczucia własnej wartości i integracji ze społeczeństwem. Uzyskiwany poziom wykształcenia i zdobyte kwalifikacje decydują o szansach podjęcia pracy na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy.

Bezrobotne osoby niepełnosprawne charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia. Dominującą grupę wśród osób niepełnosprawnych stanowią osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe - stanowią one 63,16% ogółu osób

z niepełnosprawnościami. 31,05% posiada wykształcenie policealne, średnie zawodowe lub średnie ogólnokształcące. Najmniej liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym - jest ich tylko 5,8%.

Tabela 23. Wykształcenie osób z niepełnosprawnościami

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
Wyższe	5	11	14	11
Policealne i średnie zawodowe	30	24	32	38
Średnie ogólnokształcące	20	14	16	21
Zasadnicze zawodowe	60	62	69	61
Gimnazjalne i poniżej	42	35	68	59
Ogółem	157	146	199	190

Źródło: Opracowanie własne

Wiek osób bezrobotnych, które mają orzeczony stopień niepełnosprawności przedstawia tabela nr 24. Najliczniejszą grupę stanowią osoby w przedziałach wieku 45-54 lat (25,79%) oraz 35-44 lat (16,84%). Najmniej liczną grupę osób niepełnosprawnych stanowią osoby młode z przedziału wiekowego 18-24 lata tj. 13,68% ogółu osób z niepełnosprawnościami.

Tabela 24. Wiek osób z niepełnosprawnościami

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>31.12.2019 r.</i>	<i>31.12.2020 r.</i>	<i>31.12.2021 r.</i>	<i>31.12.2022 r.</i>
18 – 24 lata	15	17	23	26
25 – 34 lata	16	19	27	27
35 – 44 lata	22	18	29	32
45 – 54 lata	39	39	55	49
55 – 59 lat	34	34	36	28
60 i więcej	31	19	29	28
Ogółem	157	146	199	190

Źródło: Opracowanie własne

Osoby z niepełnosprawnościami często mają utrudniony dostęp do rynku pracy i dłużej poszukują pracy. Jedną z przyczyn unikania wejścia na rynek pracy przez te osoby jest również ciągle powszechny brak akceptacji osób z niepełnosprawnościami, także wśród pracodawców którzy obawiają się, że osoby te nie podążają ich wymaganiom.

Na koniec 2022 roku 49,47% ogółu osób z niepełnosprawnościami stanowiły osoby, które pozostawały bez pracy powyżej 12 miesięcy. Wskaźnik ten w porównaniu do 2021 roku jest wyższy o 1,73%. Zaledwie 6,3% ogółu bezrobotnych z niepełnosprawnościami pozostawało bez pracy do 1 miesiąca.

Tabela 25. Czas pozostawania bez pracy osób z niepełnosprawnościami

Wyszczególnienie	31.12.2019 r.	31.12.2020 r.	31.12.2021 r.	31.12.2022 r.
do 1 miesiąca	9	10	10	12
1 – 3 miesiące	23	27	31	27
3 - 6 miesięcy	32	23	28	25
6- 12 miesięcy	39	21	35	32
12-24 miesiące	35	33	35	35
powyżej 24 miesięcy	19	32	60	59
Ogółem	157	146	199	190

Źródło: Opracowanie własne

8. Analiza SWOT dla rynku pracy powiatu łębskiego

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

➤ Mocne strony:

- korzystne położenie geograficzne i komunikacyjne dla rozwoju przedsiębiorczości
- bogactwo walorów przyrodniczo-geograficznych
- duże zasoby siły roboczej
- duża liczba podmiotów gospodarczych
- istniejąca baza turystyczna
- wysoki poziom nauczania – wykwalifikowana kadra nauczycielska
- bliskość ośrodków akademickich (Trójmiasto, Słupsk)
- bogate tradycje lokalne, kultywowane przez mieszkańców powiatu
- tradycje i doświadczenie rolnicze ludności wiejskiej
- pozyskiwanie zewnętrznych środków na aktywizację osób bezrobotnych (UE i krajowe)
- duża aktywność oraz potencjał kadrowy PUP
- współpraca z parterami lokalnego rynku pracy
- wysoka jakość świadczonych usług, które są realizowane bezpłatnie
- innowacyjne rozwiązania technologiczne zwiększające jakość, dostępność i efektywność świadczonych usług rynku pracy
- zapewnienie klientom dostępu do usług publicznych świadczonych drogą elektroniczną

➤ *Słabe strony:*

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

➤ *Szanse:*

- możliwość pozyskiwania zagranicznych i krajowych funduszy pomocowych na rozwój społeczno-gospodarczy powiatu
- możliwość zatrudnienia cudzoziemców do prac prostych i innych
- większa liczba zaktywizowanych osób bezrobotnych, w tym osób z grup marginalizowanych na rynku pracy powyżej 50 roku życia oraz poniżej 30 roku życia, z niepełnosprawnościami, kobiety powracające na rynek pracy, długotrwale bezrobotne
- możliwość podniesienia kwalifikacji osób pracujących (KFS)
- rosnące zapotrzebowanie w Polsce i Europie na zdrową, ekologiczną żywność
- rozwój międzynarodowej współpracy miast i regionów nadbałtyckich, współpraca z miastami partnerskimi
- zainteresowanie przedsiębiorców wolnymi terenami inwestycyjnymi
- tworzenie nowych miejsc pracy przy wsparciu finansowym
- modernizacja i rozbudowa dróg o znaczeniu regionalnym i krajowym
- bezzwrotne formy wsparcia (dotacje) na podejmowanie działalności gospodarczej
- budowa trasy kaszubskiej
- istnienie podstrefy „Lębork” w ramach słupskiej SSE

➤ *Zagrożenia:*

- sezonowość w turystyce, zmienność pogody
- spowolnienie gospodarcze w kraju i w UE spowodowane głównie negatywnymi skutkami COVID-19 i wojny na Ukrainie
- odpływ ludzi w wieku produkcyjnym do szybciej rozwijających się i atrakcyjniejszych regionów polskich i unijnych
- nadmierne obciążenia finansowe firm, duże koszty pracy – podatki, ZUS
- częste zmiany przepisów prawnych i ich niejednoznaczna interpretacja
- trudny dostęp do kredytów inwestycyjnych dla małych firm

- skomplikowane procedury i wysokie wymagania instytucji udzielających wsparcia finansowego
- niski poziom aktywności inwestorów w związku z niską stopą zwrotu inwestycji (wzrost podatkowania przedsiębiorców hamujący ich rozwój, wzrost konkurencyjności innych miast nastawionych na przyciąganie inwestorów, brak nowych inwestorów)
- wysoka konkurencja sąsiednich powiatów w zakresie przyciągania inwestycji
- ubożące społeczeństwo
- wzrost problemów społecznych wynikających z pogorszenia się sytuacji gospodarczej
- niekorzystne tendencje demograficzne (starzejące się społeczeństwo, migracja, niska dzietność)
- występowanie miejscowości bez lub ze znacznie ograniczonym transportem zbiorowym

ROZDZIAŁ IV.
Cele Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia
oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023 – 2027

CEL GŁÓWNY:

Wspieranie rozwoju lokalnego rynku pracy i aktywności zawodowej mieszkańców powiatu łęborskiego poprzez promocje zatrudnienia oraz przedsiębiorczość.

Cel strategiczny 1.

Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców powiatu łęborskiego ze szczególnym uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

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

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

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

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

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

Powiatowy Urząd Pracy w ramach udzielania pomocy przygotowuje **Indywidualny Plan Działania** obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy. Pomoc udzielana przez Powiatowy Urząd Pracy w ramach IPD jest dostosowana do indywidualnych potrzeb i możliwości, z uwzględnieniem wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej.

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

Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku współpracuje z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w realizacji międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci **EURES**.

EURES – oznacza europejskie służby zatrudnienia państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego nie należących do Unii Europejskiej (Islandia, Lichtenstein, Norwegia) oraz Szwajcarii, realizujące działania obejmujące w szczególności pośrednictwo pracy wraz z doradztwem w zakresie mobilności na rynku pracy we współpracy ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Działania tutejszego urzędu na rzecz wspierania mobilności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy są realizowane poprzez:

- przyjmowanie z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku zagranicznych ofert pracy i ich upowszechnianie,
- informowanie osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych o możliwości skorzystania z zagranicznych ofert pracy,
- informowanie o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy w krajach UE, EOG i Szwajcarii,

Tematyka przekazywanych informacji dotyczy głównie ogólnych zagadnień o systemie EURES, o możliwości podjęcia pracy za granicą i aktualnych ofertach pracy w krajach EOG rozpowszechnianych w ramach EURES.

Zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej odbywają się poprzez instrumenty rynku pracy takie jak: staże, bony stażowe, szkolenia, bony szkoleniowe, bony na zasiedlenie, bony zatrudnieniowe, prace społecznie-użyteczne, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 roku życia w związku ze skierowaniem na staż lub szkolenie.

Ponadto Powiatowy Urząd Pracy podejmuje działania usprawniające pracę Urzędu służące podniesieniu jakości świadczonych usług, zwiększeniu ich dostępności i efektywności oraz ułatwieniu nawiązywania kontaktów zarówno z osobami bezrobotnymi, jak i instytucjami współpracującymi z PUP poprzez m.in.: rejestrację przez Internet, stronę internetową PUP w Lęborku, Zieloną Linie, profil Facebook, Samorządową Elektroniczną Platformę Informacyjną (SEPI), elektroniczne zgłaszanie ofert pracy.

Młodzi jest jedną z grup defaworyzowanych na rynku pracy, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Europy. Wysoki wskaźnik bezrobocia wśród ludzi młodych i społeczne oraz ekonomiczne skutki tej sytuacji spowodowały, że Komisja Europejska i rządy państw członkowskich, które borykają się z tym problemem, wypracowały wspólne działania na rzecz poprawy sytuacji młodzieży na rynku pracy. „Gwarancja dla Młodzieży” zakłada m.in. że wszystkie osoby poniżej 30-tego roku życia otrzymają dobrej jakości ofertę pracy, kontynuacji edukacji, stażu lub praktyk zawodowych w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego. Kluczowe jest dotarcie i aktywizacja większej liczby młodych ludzi, w szczególności kobiet (które są bardziej narażone na bierność zawodową niż młodzi mężczyźni ze względu na obowiązki opiekuńcze, takie jak zajmowanie się dziećmi lub pozostającymi na utrzymaniu dorosłymi, lub inne osobiste lub rodzinne obowiązki) ze wszystkich środowisk. Nastąpi to poprzez realizację bardziej ukierunkowanych działań informacyjnych i uświadamiających potrzebę aktywizacji zawodowej uwzględniających wyzwania stojące przed obszarami wiejskimi lub bardziej oddalonymi, zmniejszając tym samym nierówności regionalne. Istotne jest wsparcie młodych ludzi w zdobywaniu doświadczenia

zawodowego i rozwijaniu odpowiednich umiejętności niezbędnych w zmieniającym się świecie pracy, w szczególności tych związanych z ekologią i cyfryzacją.

Jako, że ponad 90% miejsc pracy wymaga już umiejętności cyfrowych, Komisja Europejska proponuje ocenę umiejętności cyfrowych, przy użyciu Europejskich Ram Kompetencji Cyfrowych (DigComp) i dostępnych narzędzi samooceny. W przypadku stwierdzonego braku wiedzy na poziomie kompetencji cyfrowych wszystkim młodym ludziom oferowane będzie specjalne szkolenie przygotowawcze. Oferta ta będzie dostosowana do indywidualnych potrzeb i sytuacji.

Zachodzące w ostatnich latach zmiany demograficzne oraz postęp technologiczny i cyfrowy wpływają także na sytuację osób młodych w kontekście procesów społeczno-gospodarczych, w tym zjawisk zachodzących na rynku pracy. Wśród najistotniejszych trendów wpływających na obecny i przyszły kształt rynku pracy należy wymienić:

- 1) szybki postęp technologiczny i cyfrowy, w tym rozwój wykorzystania sztucznej inteligencji,
- 2) zmianę klimatu oraz transformację gospodarek w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i gospodarki obiegu zamkniętego,
- 3) zmiany demograficzne.

Ww. trendy wpływają i będą wpływały na zapotrzebowanie na konkretne specjalności i umiejętności na rynku pracy.

Szczególnie w przypadku osób młodych ważne jest to, by wchodząc na rynek pracy zostały one wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i jednocześnie pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. Plan realizacji „Gwarancji dla młodzieży” wychodzi naprzeciw potrzebie stworzenia kompleksowej oferty wsparcia dla młodych osób i jest uzupełnieniem oraz wzmocnieniem dotychczasowych działań.

Program „Godna praca dla młodych” służy zwiększeniu stabilności zatrudnienia młodych osób. Ten cel ma być osiągnięty poprzez inwestowanie w kompetencje osób młodych i dostarczenie im kompleksowego wsparcia zawodowego. Adresatem programu jest grupa osób poniżej 30. r.ż., a w jego realizację włączone zostaną urzędy pracy we współpracy z instytucjami szkoleniowymi. Urzędy pracy będą współpracować z osobami młodymi w procesie planowania dalszej ścieżki kariery, zapewniając profesjonalne doradztwo zawodowe. Realizacja inicjatywy „Godna praca dla młodych” pozwoli na zapewnienie większej niż dotąd stabilności i jakości zatrudnienia wśród młodych pracowników, za sprawą lepszego dopasowania posiadanych kompetencji do potrzeb rynku pracy oraz zapewnienia osobom młodym dostępu do zatrudnienia w zawodach zarazem dobrze płatnych, jak i perspektywicznych w kontekście kolejnych lat życia zawodowego.

W związku z trudną sytuacją za naszą wschodnią granicą, wielu obywateli Ukrainy przybywa do Polski w poszukiwaniu schronienia. Urząd Pracy wychodząc naprzeciw oczekiwaniom uchodźców, którzy chcieliby podjąć pracę w Polsce, oferuje pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne mogą korzystać ze wszystkich form wsparcia oferowanych przez urząd. Mogą więc m.in. **odbyć staż, szkolenie, pozyskać środki na otwarcie działalności gospodarczej oraz otrzymać bony szkoleniowe, bony na zasiedlenie, bony na zatrudnienie dla osób do 30. roku życia.** Obywatel Ukrainy może również skorzystać z pomocy doradcy klienta, który po zapoznaniu się z jego kwalifikacjami pomoże znaleźć dopasowaną ofertę pracy z Centralnej Bazy

Ofert Pracy i przekaże dane teleadresowe pracodawcy. Jeżeli obywatel Ukrainy wjechał do Polski ze względu na działania wojenne w okresie od dnia 24 lutego 2022 roku i jego pobyt w Polsce został uznany za legalny przez 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 roku, to jego pracę można zalegalizować **na podstawie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy.**

Cele operacyjne:

1. *Spersonalizowana ścieżka działań na rzecz osób bezrobotnych.*
2. *Wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych.*
3. *Działania zmierzające do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej.*
4. *Zwiększenie jakości, dostępności i efektywności usług świadczonych przez PUP.*
5. *Pomoc obywatelom Ukrainy w wejściu na rynek pracy.*

Cel strategiczny 2.

Wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy oraz warunków dla ich rozwoju

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

Rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionu. Wsparcie realizowane w ramach tego celu będzie kierowane do osób bezrobotnych, które mają zamiar rozpocząć własną działalność gospodarczą i będzie obejmowało zarówno pomoc finansową, wsparcie merytoryczne – doradcze oraz szkolenie z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej. Konieczne jest również podejmowanie działań na rzecz budowania i wspierania postaw przedsiębiorczych i kreatywnych, obejmujące m.in. dostarczanie wiedzy na temat funkcjonowania małych firm, upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu wspierania indywidualnej przedsiębiorczości, a także realizacji kampanii promocyjno-informacyjnych.

Poprzez swoje działania Powiatowy Urząd Pracy wspiera tworzenie wysokiej jakości trwałych miejsc pracy cechujących się wysokim poziomem wymaganych kompetencji poprzez różne instrumenty rynku pracy m.in.: refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne, bon zatrudnieniowy, dofinansowanie wynagrodzenia dla osób powyżej 50/60 roku życia, dofinansowanie kosztów zatrudnienia w domu pomocy społecznej lub jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej.

Cele operacyjne:

1. *Pomoc w podejmowaniu działalności gospodarczej przez bezrobotnych mieszkańców powiatu łęborskiego.*
2. *Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy.*

Cel strategiczny 3. ***Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymagań rynku pracy***

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

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

Z kolei przedsiębiorcy, pracodawcy oraz ich pracownicy mają możliwość udziału w formach kształcenia ustawicznego (m.in. kursy i szkolenia, egzaminy, studia podyplomowe) dofinansowanych środkami Funduszu Pracy w formie **Krajowego Funduszu Szkoleniowego**. Celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

Świadczenie wysokiej jakości usług przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Łęborku oraz zmienność przepisów prawa wymaga od nich stałego podnoszenia kwalifikacji i zdobywania wiedzy merytorycznej potrzebnej do profesjonalnego wykonywania swojej pracy. Doskonalący się pracownicy Urzędu są gwarantem skuteczności i efektywności działań podejmowanych w walce z bezrobociem, w szczególności kiedy pracują z coraz bardziej trudnym klientem, wymagającym zindywidualizowanego podejścia. Niezbędnym jest zatem udział pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia w szkoleniach, konferencjach i seminariach dotyczących różnych aspektów rynku pracy.

Cele operacyjne:

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

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

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

Cel ten można zrealizować m.in. poprzez możliwość inicjowania programów regionalnych, które realizowane będą przez wojewódzki urząd pracy w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy w ramach środków Funduszu Pracy pozostających w dyspozycji Samorządu Województwa Pomorskiego.

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

Cele operacyjne:

- 1. Rozwijanie partnerstwa pomiędzy PUP a instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami lokalnego rynku pracy dla zwiększenia efektywności i jakości świadczonych usług.*
- 2. Współpraca przy realizacji programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.*

ROZDZIAŁ V.

Źródła finansowania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023 – 2027

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

Fundusz Pracy

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

Europejski Fundusz Społeczny

Działania na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy wspierane będą środkami EFS+, w tym EFS pozyskiwanymi przez PUP w drodze projektów. Planowane jest pozyskanie dodatkowych środków zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wielkość środków PFRON na zadania realizowane przez PUP dla zarejestrowanych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu ustalana będzie przez Radę Powiatu. Zakłada się, że w poszczególnych latach PUP będzie dysponował kwotami, które pozwolą zaspokoić potrzeby osób niepełnosprawnych.

Budżety samorządów i wkład prywatny pracodawców

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

ROZDZIAŁ VI.

Monitorowanie realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023 – 2027

Monitorowanie realizacji działań Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2023 – 2027, jak również ocena postępu realizacji założonych celów prowadzone będą w oparciu o wskaźniki realizacji celów. Instytucją odpowiedzialną za monitorowanie wdrażania i ewentualną aktualizację Programu będzie Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku. W ramach działań monitorujących realizację Programu zakłada się opracowywanie rocznych raportów z realizacji Programu, które będą przedstawiane Zarządowi Powiatu Lęborskiego.

1. Wskaźniki ogólne monitorujące rynek pracy

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

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

2. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w powiecie lęborskim

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

Cel strategiczny 1. Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców powiatu lęborskiego ze szczególnym uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Spersonalizowana ścieżka działań na rzecz osób bezrobotnych:

- a. Liczba osób objętych usługami rynku pracy (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe)
- b. Liczba osób, dla których opracowano Indywidualny Plan Działania
- c. Liczba osób, które skorzystały z usług EURES
- d. Liczba zorganizowanych giełd pracy, targów pracy

- e. Liczba spotkań z osobami bezrobotnymi

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych:

- a. Liczba osób objętych instrumentami rynku pracy (m.in. staże, bon na zasiedlenie, prace społecznie-użyteczne, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 roku życia)

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Działania zmierzające do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej:

- a. Liczba zrealizowanych programów aktywizacji zawodowej oraz osiągnięta efektywność zrealizowanych programów

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 4.

Zwiększenie jakości, dostępności i efektywności usług świadczonych przez PUP:

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

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 5.

Pomoc obywatelom Ukrainy w wejściu na rynek pracy:

- a. Liczba zaktywizowanych obywateli Ukrainy
- b. Liczba powiadomień o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy

Cel strategiczny 2. Wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy oraz warunków dla ich rozwoju

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Pomoc w podejmowaniu działalności gospodarczej przez bezrobotnych mieszkańców powiatu łębskiego:

- a. Liczba osób bezrobotnych, które uzyskały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej
- b. Liczba osób uczestniczących w szkoleniu z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej
- c. Liczba wydarzeń promujących postawy przedsiębiorczości

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy:

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

Cel strategiczny 3. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymagań rynku pracy

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Zdobycie, podniesienie lub uaktualnienie kwalifikacji zawodowych lub ogólnych osób bezrobotnych powiatu lęborskiego:

- a. Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe lub ogólne przez udział w szkoleniu
- b. Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe lub ogólne przez realizację bonu szkoleniowego
- c. Liczba osób, które otrzymały stypendium z tytułu kontynuacji nauki lub rozpoczęcia studiów podyplomowych

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników PUP:

- a. Liczba pracowników PUP w Lęborku, którzy podwyższyli swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach
- b. Liczba pracowników PUP w Lęborku, którzy brali udział w konferencjach, spotkaniach, seminariach

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców powiatu lęborskiego:

- a. Liczba pracowników / pracodawców powiatu lęborskiego, którzy otrzymali wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

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

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Rozwijanie partnerstwa pomiędzy PUP a instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami lokalnego rynku pracy dla zwiększenia efektywności i jakości świadczonych usług:

- a. Liczba osób zaktywizowanych w ramach Programów Regionalnych
- b. Liczba posiedzeń Powiatowej Rady Rynku Pracy
- c. Liczba instytucji szkoleniowych współpracujących z PUP
- d. Liczba podjętych kontaktów z pracodawcami

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

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

- a. Liczba zrealizowanych projektów partnerskich