

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

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

Gdańsk, 2022 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	4
1.1. Podstawy prawne RPDZ	4
1.2. Uwarunkowania strategiczno-programowe RPDZ	4
2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy.....	8
3. Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2022	12
Obszar 1: Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza	13
Obszar 2: Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy	14
Obszar 3: Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityk rynku pracy	15
Obszar 4: Wiedza o rynku pracy	16
4. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia	17
5. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2022	17
6. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość.....	17

Wykaz użytych skrótów

EFTA	Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu
EURES	Europejskie Służby Zatrudnienia
EFPS	Europejski Filar Praw Socjalnych
FP	Fundusz Pracy
IRU	Instytucje Rozwijające Umiejętności
ISP	Inteligentne Specjalizacje Pomorza
KPDZ/2022	Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok
KPO	Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności
MRiPS	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
PSZ	Publiczne Służby Zatrudnienia
RPDZ/2022	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2022
RPS	Regionalny Program Strategiczny
RPS G	Regionalny Program Strategiczny w zakresie gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego
RPR RPS	Roczny Plan Realizacji Regionalnego Programu Strategicznego
SRKL 2030	Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030
SRWP 2030	Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030
UE	Unia Europejska
ZSU 230	Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

1. Wprowadzenie

1.1. Podstawy prawne RPDZ

Zgodnie z art. 3 ust. 4 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 ze zm.; dalej: ustawa) samorząd województwa na podstawie Krajowego Planu Działań, uwzględniając strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia (RPDZ), określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia – po zasięgnięciu opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

Podstawa prawna RPDZ została zawarta w art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy, w którym wskazano, że do zadań samorządu województwa należy określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.

Zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, są realizowane przez wojewódzki urząd pracy będący jednostką organizacyjną samorządu województwa (art. 8 ust. 3 ustawy).

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2022 przygotowany został w oparciu o projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia 2022 (KPDZ/2022)¹ określające cele działań kierunkowych, z uwzględnieniem Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL 2030)², Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część szczegółowa)³ oraz Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 (SRWP 2030)⁴. Dokument opiniowany jest przez Konwent Powiatów Województwa Pomorskiego, Wojewódzką Radę Dialogu Społecznego w Gdańsku, Pomorską Wojewódzką Radę Rynku Pracy (art. 22 ust. 5 pkt 3 ustawy), Pomorską Radę Organizacji Pozarządowych i Pomorską Radę Działalności Pożytku Publicznego.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego przyjmowany jest uchwałą Zarządu Województwa Pomorskiego.

1.2. Uwarunkowania strategiczno-programowe RPDZ

Uwarunkowania programowe RPDZ/2022, istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy, wynikają z dokumentów strategicznych i programowych szczebla krajowego oraz regionalnego.

¹ Pismo Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, znak sprawy: DRP.6003.3.2022.MJ z 17 stycznia 2022 r.

² Załącznik do uchwały Nr 184/2020 Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 2020 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030.

³ Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r. w sprawie przyjęcia polityki publicznej „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie”.

⁴ Załącznik do uchwały nr 376/XXXI/21 Zarządu Województwa Pomorskiego z 12 kwietnia 2021 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.

W przygotowaniu Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia** uchwalany przez Radę Ministrów. Dokument ten, zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy, określa w szczególności:

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

14 stycznia 2022 roku Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej skierowało do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022, który stanowi podstawę prac nad regionalnymi planami działań na rzecz zatrudnienia.

W projekcie KPDZ/2022 wskazano, że **głównymi wyzwaniami dla polskiego rynku pracy**, w kontekście działań na rzecz odbudowy gospodarki dotkniętej skutkami pandemii, 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 2022, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia. Ponadto, sformułowano następujące **cele szczegółowe dla krajowej polityki zatrudnienia:**

Cel szczegółowy 1. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy, poprzez:

- podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy;
- tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej;
- rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie;
- wdrożenie w systemie IT publicznych służb zatrudnienia Europejskiej Klasyfikacji Zawodów, Umiejętności/ Kompetencji i Kwalifikacji (ESCO).

Cel szczegółowy 2. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce, poprzez:

- dalsze zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy;
- wzmacnianie dialogu społecznego;

- działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia.

Cel szczegółowy 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski, poprzez:

- przygotowanie projektu rozwiązań umożliwiających świadczenie szerokiego zakresu wsparcia osobom biernym zawodowo i poszukującym pracy;
- realizacja pilotaży dotyczących innowacyjnych form wsparcia;
- wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami zależnymi;
- wdrożenie systemu zachęt do dłuższego pozostawania w aktywności zawodowej, w tym osób nabywających uprawnienia emerytalne;
- kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych;
- promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej w odniesieniu do grup defaworyzowanych;
- działania na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy;
- rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami;
- działania na rzecz osób młodych realizowane przez komendę OHP.

Cel szczegółowy 4. Modernizacja funkcjonowania PSZ i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy, poprzez:

- opracowanie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy, które zastąpią i uzupełnią obecnie obowiązującą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- opracowanie założeń dla strategii rozwoju PSZ, w tym systemu ram wykonania, które ustanowią standardy zarządcze, system oceny wskaźników efektywności i metody koordynacji międzyinstytucjonalnej;
- dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ i usług pośrednictwa pracy.

Cel szczegółowy 5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi, poprzez:

- zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach oraz rozwój umiejętności pracowników cudzoziemskich;
- ograniczenie obecnie dominującej migracji krótko-terminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio/długo-terminowej i ciągłej;
- uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody;
- zapewnienie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich;

- usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców – poprzez opracowanie nowych przepisów w ramach modernizacji rynku pracy;
- wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów;
- wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy.

Dodatковым wyznacznikiem dla wymienionych priorytetów będą cele krajowe dla Polski (będące na etapie uzgodnień z Komisją Europejską), przyjęte w ramach celów społecznych UE do roku 2030, wynikających z **Planu działań dla wdrożenia Europejskiego Filaru Praw Społecznych**, zgodnie z którym do 2030 roku:

- co najmniej 78% osób w wieku 20-64 lat powinno mieć pracę;
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
- liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o co najmniej 15 mln.

W przygotowaniu RPDZ/2022 szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma również **Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030**.

SRKL 2030 jest jedną z dziewięciu strategii sektorowych, stanowiących „inne strategie rozwoju” w rozumieniu ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1057), realizujących średnio i długookresową strategię rozwoju kraju.

Głównym celem SRKL 2030 jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. W tym dokumencie poza celem głównym wyznaczono cztery cele szczegółowe:

- podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych;
- poprawę zdrowia obywateli oraz efektywności systemu opieki zdrowotnej;
- wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy;
- redukcję ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawę dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne.

Osiągnięcie każdego z celów szczegółowych powinno przyczynić się do rozwiązania najważniejszych problemów, których doświadcza polska gospodarka i polskie społeczeństwo, tj. niedostatecznych kompetencji, niewystarczającej opieki zdrowotnej, problemów demograficznych oraz ubóstwa.

Najważniejszym dokumentem, który ma wpływ na określenie wyzwań pomorskiego rynku pracy na 2022 rok jest **Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030**. Zgodnie z **celem strategicznym 3. Odporna Gospodarka**, w obszarze rynku pracy, istotnymi kwestiami są: dostępność wysokiej jakości kadr (również spoza regionu), odpowiadających potrzebom pomorskiej gospodarki, a także dostosowanie modeli biznesowych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach do potrzeb nowoczesnej gospodarki.

Cel strategiczny 3. Odporna Gospodarka jest skonkretyzowany przez cztery cele operacyjne, wśród nich przez **cel operacyjny 3.2. Rynek pracy**, którego ukierunkowania tematyczne dotyczą:

- rozwoju kształcenia ustawicznego, dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki (w szczególności ISP oraz branż kluczowych dla gospodarki);

- poprawy dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego;
- pozyskiwania i rozwijania talentów, a także pozyskiwania pracowników w zawodach deficytowych;
- wsparcia procesów dostosowania organizacji pracy i zarządzania organizacją do potrzeb pracowników i pracodawców, w tym zarządzania wiekiem i różnorodnością;
- poprawy dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3.

W systemie realizacji SRWP 2030 przewiduje się pięć regionalnych programów strategicznych (RPS)⁵, przyjętych uchwałą Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 29 lipca 2021r. Zadania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich zostały ujęte w **Regionalnym Programie Strategicznym w zakresie gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego (RPS G) – cel szczegółowy 2. Atrakcyjny rynek pracy**. W ramach drugiego celu szczegółowego RPS G określono następujące priorytety:

- **Priorytet 2.1. Kompetentny pracownik:** wzmocnienie postaw przedsiębiorczych, wspieranie zakładania działalności gospodarczej, wspieranie rozwoju talentów i umiejętności oraz popularyzację kształcenia ustawicznego, w szczególności w zakresie ISP oraz branż kluczowych dla gospodarki, w tym branż związanych z gospodarką morską, ze szczególnym uwzględnieniem offshore;
- **Priorytet 2.2. Atrakcyjny pracodawca:** wspieranie przedsiębiorców w tworzeniu atrakcyjnych miejsc pracy poprzez inspirowanie zmian w organizacji i zarządzaniu dla uzyskania synergii pomiędzy celami przedsiębiorstwa i satysfakcją oraz bezpieczeństwem pracowników, a także wspieranie dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3;
- **Priorytet 2.3. Regionalny system monitorowania gospodarki:** poprawianie dostępu do wiedzy i informacji o gospodarce i rynku pracy w oparciu o bieżący monitoring zjawisk oraz identyfikację scenariuszy rozwoju społeczno-gospodarczego regionu;

Tłem dla realizacji zadań w ramach powyższych priorytetów jest otwarty dialog pomiędzy partnerami rynku pracy obejmujący m.in. sieciowanie instytucji, tworzenie i rozwój platform współpracy i integracji środowisk mających wpływ na rynek pracy oraz dążenie do wykorzystania najnowszych narzędzi informatycznych.

2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy

Kontekst społeczno-gospodarczy

Sytuacja gospodarki krajowej, w tym regionalnej, w ostatnim okresie charakteryzuje się znaczną zmiennością. Nastroje przedsiębiorców i pracodawców pozostają pod wpływem trwającej pandemii koronawirusa, która okresowo przyjmuje różne oblicza. Jesienią 2020 r. przeżywalimy drugie uderzenie lockdownowej recesji, wiosną 2021 r. nastąpił krótkotrwały

⁵ RPS-y stanowią uszczegółowienie zapisów SRWP 2030 w pięciu obszarach: (1) bezpieczeństwa środowiskowego i energetycznego, (2) bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej, (3) edukacji i kapitału społecznego, (4) mobilności i komunikacji, (5) gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego.

boom gospodarczy, aby następnie latem zaobserwować rosnącą inflację. Sytuacja jest wysoce niestabilna, dodatkowo w tle pojawiają się prognozy mówiące o tym, że w kolejnym roku możemy być świadkami spowolnienia wzrostu gospodarczego.

Aktualna sytuacja dowodzi, że w trudnych i nieprzewidywalnych uwarunkowaniach zewnętrznych pracodawcy muszą elastycznie reagować, dzięki czemu lepiej będą radzić sobie z sytuacjami kryzysowymi, np. w odniesieniu do fluktuacji kadr. Z kolei w odniesieniu do pracowników standardem staje się otwartość na zmiany zawodowe oraz na ewentualne przebranżowienie się powiązane ze zdobywaniem nowych kwalifikacji i rozwojem umiejętności.

Kondycja gospodarki i jej podmiotów wpływa bezpośrednio na sytuację na rynku pracy, ale aktualnie coraz trudniej przewidywać skutki obserwowanych zmian oraz przyszłe ich następstwa. Niewątpliwie największą szansę wyjścia z tej trudnej sytuacji mają ci przedsiębiorcy, którzy z wyprzedzeniem reagują na pojawiające się uwarunkowania oraz pracownicy otwarci na rozwój i gotowi do zmian zawodowych.

Pomimo skomplikowanej sytuacji gospodarczej rośnie liczba przedsiębiorstw

Utrzymujący się w ostatnich latach trend w zakresie rosnącej liczby przedsiębiorstw w regionie jest kontynuowany. Istotną rolę w jego utrzymaniu w okresie pandemii odegrało wsparcie, jakie otrzymali pomorscy pracodawcy na ochronę miejsc pracy w ramach wdrażanej przez samorządy (urzędy pracy) tzw. *tarczy antykryzysowej* ze środków Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wsparcie to umożliwiło wielu podmiotom gospodarczym ekonomiczne przetrwanie najtrudniejszego okresu pandemii, a pracownikom pozwoliło utrzymać zatrudnienie. Pomoc finansowa o charakterze antykryzysowym, została dodatkowo wzmocniona prowadzoną konsekwentnie w regionie polityką rozwoju, dzięki której województwo pomorskie od wielu lat jest uznawane przez przedsiębiorców za region o względnie korzystnych warunkach gospodarczych, w tym wysokiej dostępności wykwalifikowanych kadr. W ostatnim czasie aspekt ten mocno sprzyjał funkcjonowaniu i rozwojowi pomorskich firm. Niemniej jednak pojawiające się wśród ekspertów obawy o kondycję gospodarek – światowej, europejskiej i krajowej, w tym dotyczące trudności w podtrzymaniu łańcuchów dostaw, drożących surowców i materiałów do produkcji, presji inflacyjnej, rosnących kosztów zatrudnienia oraz kosztów energii, mogą skłonić część przedsiębiorców do mocniejszego wyhamowania procesów inwestycyjnych, co z czasem będzie miało negatywny wpływ na kondycję pomorskiego rynku pracy.

W regionie rośnie popyt na pracowników

Po zniesieniu ograniczeń związanych z pandemią koronawirusa, rok 2021 przyniósł oznaki poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy, zauważalne np. w znacznym wzroście ofert pracy. Największą dynamikę przyrostu ofert w ujęciu rocznym zaobserwowano w kwietniu (105%) i maju (75,7%), ale był to efekt przede wszystkim niskich wartości bazowych odnotowanych w 2020 r. będących skutkiem wprowadzanych restrykcji. W konsekwencji, w 2021 r., liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego osiągnęła poziom 102,7 tys., czyli o blisko 1/3 więcej niż w roku 2020 r., i o 6,7% więcej niż w roku poprzedzającym pandemię (2019).

Pomorzanie wyróżniają się pod względem aktywności zawodowej, ale wśród kobiet pozostaje ona nadal na niższym poziomie niż wśród mężczyzn

W II kwartale 2021 r. pod względem aktywności zawodowej mieszkańców województwo pomorskie zajęło 3. miejsce wśród wszystkich regionów kraju (za mazowieckim i wielkopolskim) z wartością wskaźnika 58,9%. Nadal jednak aktywność zawodowa kobiet pozostaje na znacznie niższym poziomie niż mężczyźni (51,7% do 66,7%), przy czym poziom aktywności zawodowej kobiet w pandemii cechuje się znacznymi wahaniami, na które wpływ mają zmieniające się uwarunkowania dotyczące dostępności do instytucji opieki nad dzieckiem, a także nauka szkolna realizowana naprzemiennie w trybie zdalnym i stacjonarnym.

W II kwartale 2021 r. osoby pracujące w województwie pomorskim stanowiły 57,3% ogółu ludności w wieku 15-89 lat⁶. Większość zatrudnionych (93,5%) wykonywało swoje obowiązki zawodowe w pełnym wymiarze czasu. Największy odsetek (61%) wśród pracujących stanowili pracownicy sektora usług, a w dalszej kolejności 32,8% to pracownicy przemysłu i handlu oraz 5,7% rolnictwa.

Bezrobocie powoli wraca do poziomu sprzed pandemii, ale obserwujemy niekorzystne zmiany w jego strukturze

Sytuacja regionu związana z bezrobociem wydaje się stopniowo wracać do stanu z początku pandemii. Od kwietnia 2021 r. następuje powolny, acz systematyczny spadek stopy bezrobocia rejestrowanego – w listopadzie wyniosła ona 5,2% – to wartość o 0,6 pkt. proc. niższa niż w tym samym miesiącu 2020 r. Spadek stopy bezrobocia jest efektem malejącej od marca 2021 r. liczby osób zarejestrowanych w urzędach pracy, których w ostatnich miesiącach ubiegłego roku było mniej niż w analogicznych miesiącach 2020 r.

Głównymi przyczynami zmian w rejestrach osób bezrobotnych jest mniejsza niż przed rokiem skala rejestracji i większa skala wyrejestrowań, co w rezultacie daje ujemny wynik bilansu bezrobocia.

Pomimo tendencji malejącej w tym zakresie, niepokojące są zmiany zachodzące w strukturze bezrobocia. Obserwuje się wzrost odsetka osób długotrwale bezrobotnych (z 42,1% w grudniu 2020 r. do 52,8% w tym samym miesiącu 2021 r.), będący przede wszystkim skutkiem zaprzestania realizacji przez powiatowe urzędy pracy aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Ponadto odnotowywano zmniejszający się odsetek bezrobotnych uprawnionych do zasiłku (z 16,8% w grudniu 2020 r. do 14,1% w tym samym miesiącu roku 2021), a osoby takie co do zasady charakteryzują się niewielkim tzw. oddaleniem od rynku pracy.

Bierność zawodowa stanowi istotną barierę dla popytu na pomorskim rynku pracy i nadal dominuje wśród kobiet

Obserwowanym od lat zjawiskiem na regionalnym rynku pracy jest wysoka liczba osób biernych zawodowo (w II kwartale 2021 r. - 737 tys.), którzy stanowią ponad 40% mieszkańców

⁶ Celem Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Głównego Urzędu Statystycznego jest uzyskanie informacji o wielkości i strukturze siły roboczej. Podstawowym kryterium podziału ludności z punktu widzenia aktywności ekonomicznej na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, a dokładniej: fakt wykonywania, posiadania bądź poszukiwania pracy w badanym tygodniu. Od 2021 roku Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności zostało zawężone do osób w wieku 15-89 lat (wcześniej obejmował osoby w wieku 15 lat i więcej). W przypadku pozostałych członków gospodarstw domowych (tj. osób poniżej 15 roku życia oraz powyżej 89 roku życia) pozyskiwane są wyłącznie informacje dotyczące ogólnej charakterystyki gospodarstwa domowego (a więc nieobejmujące informacji dotyczących aktywności ekonomicznej). Zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2021 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.

Pomorza w wieku 15-89 lata⁷. W bierności zawodowej pozostają przede wszystkim kobiety, które stanowiły ponad 60% tej grupy. W odniesieniu do osób w wieku 15-74 lata⁸ główną przyczyną bierności (stan na II kwartał 2021 r.) jest emerytura (46,4%). Inne istotne przyczyny w tej grupie to: nauka i uzupełnianie kwalifikacji (22,9%), choroba i niepełnosprawność (12,3%) oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (11,0%).

W tym miejscu warto zaznaczyć, że czynnikiem mającym wpływ na podejmowanie decyzji o pozostaniu poza rynkiem pracy ma wysokość wynagrodzenia za pracę i wysokość świadczeń społecznych.

Pomorscy pracodawcy coraz bardziej są zainteresowani zatrudnianiem cudzoziemców

W 2021 r. średnia miesięczna liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wyniosła 14,2 tys. i była zdecydowanie tj. o 34,9% wyższa od tej z roku 2020 (10,5 tys.) i o 32,0% większa niż w 2019 r. (10,7 tys.).

Zatrudnianie imigrantów stanowi alternatywę w obliczu potrzeb kadrowych, szczególnie w branżach, które charakteryzują się deficytem rodzimych kandydatów do pracy. Znaczący wzrost zainteresowania zatrudnianiem cudzoziemców w czasie pandemii wynika także z korzystnej dla przedsiębiorców, w większości czasowej, formy współpracy nawiązanej z pracownikami zza wschodniej granicy, która daje ewentualność jej zakończenia w dogodnym dla pracodawcy momencie – np. w wyniku kolejnego *lockdownu*.

Pomorzanie są aktualnie najmłodszą populacją w kraju

Choć negatywne zmiany w strukturze demograficznej naszego kraju postępują i stały się w ostatnich latach coraz bardziej odczuwalne na rynku pracy, Pomorskie nadal jest w lepszej sytuacji aniżeli pozostałe regiony, gdyż jest województwem notującym najniższy ubytek naturalny w kraju. Jednakże Pomorskie, które do tej pory jako nieliczne notowało dodatni poziom wskaźnika przyrostu naturalnego, w 2020 r. po raz pierwszy odnotowało jego wartość ujemną (-0,5). Niestety, zjawisko ubytku naturalnego w naszym regionie wystąpiło dwa lata wcześniej niż przewidywały to prognozy demograficzne.

Kurczenie się zasobów pracy postępuje podobnie jak w innych regionach Polski

Osoby w wieku produkcyjnym, stanowiące kluczowy zasób dla rynku pracy, w 2020 r. stanowiły 59,3% ogółu społeczeństwa regionu, lecz wskaźnik ten, podobnie jak w innych regionach, z roku na rok wykazuje tendencję spadkową. Tym samym, systematycznie rośnie w regionie współczynnik pokazujący relację osób starszych do liczby ludności ogółem, który w 2020 roku wyniósł 26,5%. Nieuniknionym efektem tego zjawiska będą nie tylko zmiany w systemie emerytalnym, ale też w obszarach bezpośrednio związanych z rynkiem pracy, np. takich jak zarządzanie i organizacja procesów w firmach, które muszą zostać w większym zakresie oparte na zarządzaniu wiekiem.

⁷ Ibidem.

⁸ Od 2021 roku przyczyny bierności w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności określane są dla populacji biernych zawodowo w wieku 15-74 lata. W województwie pomorskim w II kwartale 2021 r. biernych zawodowo w tej grupie wiekowej było 616 tys. i w odniesieniu do tej wielkości obliczono odsetek biernych zawodowo według przyczyn.

3. Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2022

Nagłe zmiany, które zachodzą w życiu społecznym i gospodarczym wymagają od wszystkich uczestników rynku pracy nie tylko nieustannego rozwoju umiejętności, ale także skutecznego i trafnego ich wykorzystywania. Wśród ekspertów rośnie przekonanie, że umiejętności rozwinięte adekwatnie do potrzeb, w coraz większym stopniu decydują o naszym trafnym umiejscowieniu zarówno w strukturze społecznej, jak i na rynku pracy.

Niepewność i nieprzewidywalność są aktualnie trwałymi elementami gospodarki i rynku pracy, a w obliczu oddziałujących na społeczeństwo trendów globalnych takich jak: kurczenie się zasobów pracy, postępujący rozwój technologii i cyfryzacja procesów, można postawić tezę, że rozwój gospodarczy Pomorza oraz niezbędna dla tego rozwoju aktywność Pomorzan na rynku pracy wymagają, byśmy uczyli się przez całe życie.

Z badań i analiz dotyczących aktualnej sytuacji na rynku pracy wynika, że dysproporcje w zakresie umiejętności stanowią kluczową barierę utrudniającą aktywność zawodową. Przykładem może być młodzież wkraczająca na rynek pracy, w grupie której duża część doświadcza trudności związanych z tranzycją między systemem kształcenia a rynkiem pracy, głównie ze względu na brak odpowiednich kompetencji (pożądanych przez pracodawców).

Niedopasowanie kompetencyjne dotyczy także uczestników pomorskiego rynku pracy, którzy ze względu na dewaluację kwalifikacji oraz brak umiejętności i wewnętrznej potrzeby dalszego doskonalenia się często przechodzą do bezrobocia lub bierności zawodowej. Trudności w obszarze nabywania oraz podnoszenia kompetencji i kwalifikacji nie dotyczą jedynie strony podaźowej rynku pracy, bowiem przez brak wspierania rozwoju pracowników, problem ten obecny jest także po stronie popytowej.

Równoważenie popytu i podaży jest podstawowym wyzwaniem dla rynku pracy, a gotowość do zmiany i ukierunkowanie na całożyciowe uczenie się, nabierają coraz większego znaczenia w procesie dochodzenia do tej równowagi. Postawy te powinny charakteryzować każdego uczestnika rynku pracy, gdyż są niezbędne nie tylko dla rozwoju kapitału ludzkiego, ale też dla wzmocnienia efektywności oraz wydajności pracy.

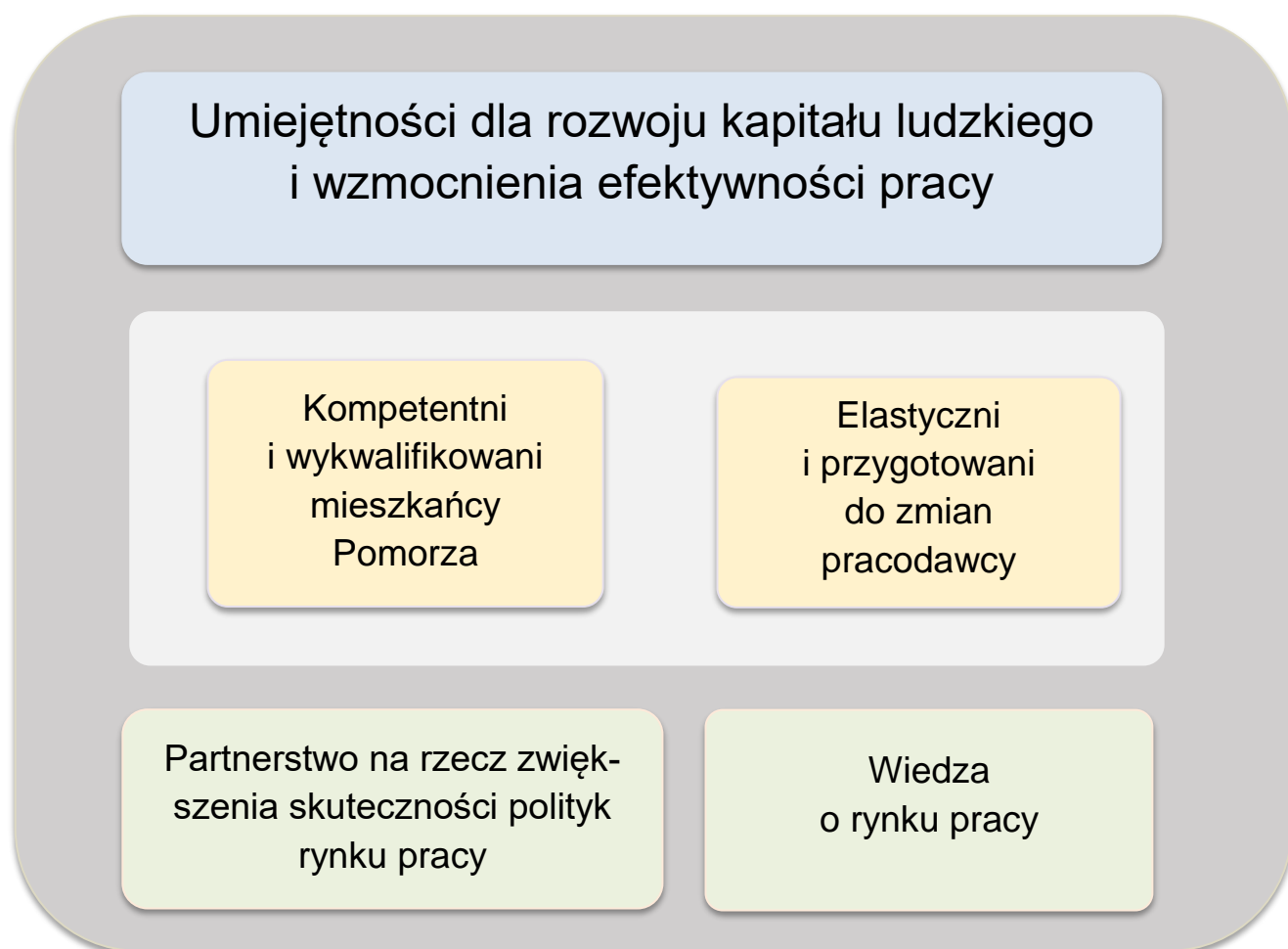
Dlatego też, rozwój i nabywanie umiejętności oraz aktywne promowanie postaw uczenia się przez całe życie powinno być coraz mocniej akcentowane w ramach regionalnej polityki rynku pracy. Działania w tym zakresie powinny obejmować wszystkich mieszkańców Pomorza bez względu na ich status na rynku, tj. zarówno osoby pozostające poza rynkiem pracy, aktywne zawodowo, a także pracodawców oraz przedsiębiorców. Co ważne, proces rozwoju umiejętności adekwatnie do potrzeb regionalnej gospodarki i rynku pracy musi być z jednej strony wspierany i uzupełniany doskonaleniem systemu instytucjonalnego (w tym, z uwzględnieniem wzmocnienia dialogu i współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów), a z drugiej oparty na dostępie do najbardziej aktualnej i kompleksowej wiedzy o zjawiskach i trendach społeczno-gospodarczych.

Wobec tak kształtujących się wyzwań rynku pracy, działania prowadzone w ramach polityki rynku pracy województwa pomorskiego na najbliższe lata będą koncentrować się wokół zagadnień dotyczących **rozwaju kapitału ludzkiego i umiejętności, niezbędnych dla wzmocnienia efektywności pracy.**

Podejmowane działania w 2022 r. ujęto w czterech szczegółowych obszarach:

- **Obszar 1.** Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza.
- **Obszar 2.** Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy.
- **Obszar 3.** Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityk rynku pracy.
- **Obszar 4.** Wiedza o rynku pracy.

Schemat 1. Obszary działań polityki rynku pracy dla województwa pomorskiego na 2022 rok



Obszar 1: Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego* w priorytecie 2.1. *Kompetentny pracownik* i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **podnoszenie poziomu umiejętności mieszkańców oraz wyrównanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności na rzecz aktywnego uczestnictwa w rynku pracy;**
- **rozwijanie i skuteczne wykorzystywanie umiejętności sprzyjających postawom przedsiębiorczym.**

Interwencja w tym obszarze będzie polegała głównie na wyrównywaniu szans w dostępie do nabywania i rozwoju umiejętności zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami i talentami, w tym także na wspieraniu postaw przedsiębiorczych Pomorzan. Nacisk zostanie położony także na podnoszenie jakości i dostępności usług poradnictwa zawodowego w celu doskonalenia kompetencji i kwalifikacji mieszkańców regionu. Równoległe będą inicjowane działania wspomagające pracodawców w doskonaleniu kompetencji i kwalifikacji zawodowych ich pracowników.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące zadania prowadzone w ramach regionalnej polityki rynku pracy:

- koordynowanie prac związanych z realizacją zobowiązania SRWP: „Wypracowanie mechanizmów wspierania rozwoju zawodowego w oparciu o dostosowany do potrzeb regionalnej gospodarki system kształcenia ustawicznego”;
- realizowanie zadań w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;
- prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych oraz analizy ich oferty szkoleniowej;
- wspieranie międzynarodowego przepływu pracowników poprzez działania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES, w tym wsparcie dla reemigrantów;
- realizacja projektu „Pomorskie! Tu wracam, tu pracuję”;
- realizacja projektu pilotażowego „Kobiety gotowe na zmiany – inkubator zwinnej kariery”;
- wdrożenie i koordynowanie realizacji programu regionalnego „Praca dla Pomorzan”;
- koordynowanie realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy FP;
- koordynowanie wdrażania w regionie wsparcia na rzecz rozwoju zawodowego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS);
- upowszechnianie idei i korzyści wynikających z całościowego poradnictwa zawodowego oraz uczenia się przez całe życie wśród instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego;
- podnoszenie jakości pracy doradców zawodowych w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego w oparciu o zidentyfikowane potrzeby, w tym w szczególności doskonalenie ich kompetencji w zakresie wspierania mieszkańców w projektowaniu elastycznej kariery zawodowej.

Oczekiwane efekty:

- większe uczestnictwo mieszkańców Pomorza we wszystkich formach uczenia się zgodnie z posiadanymi predyspozycjami i talentami;
- trafne wykorzystanie umiejętności w rozwoju przedsiębiorczości.

Obszar 2: Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego* w priorytecie 2.2. *Atrakcyjny pracodawca* i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **zwiększenie roli i udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności na rzecz budowy odpornej gospodarki.**

Interwencja w ramach tego obszaru koncentrować się będzie głównie na wspieraniu pracodawców w rozwijaniu umiejętności kluczowych dla funkcjonowania firm, inspirowaniu do

zmian w organizacji i zarządzaniu firmami dla uzyskania synergii pomiędzy celami firmy a potencjałem kadrowym oraz tworzenia przyjaznego środowiska pracy umożliwiającego integrowanie życia zawodowego z prywatnym. Ponadto kontynuowane będą inicjatywy wspierające pracodawców w zakresie zatrudniania cudzoziemców oraz stwarzające warunki zachęcające imigrantów do przyjazdu, osiedlania się i podejmowania zatrudnienia na terenie Pomorza. Proces ten wspierany będzie usługami poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- koordynowanie prac związanych z realizacją zobowiązania SRWP 2030 „Realizacja działań służących zwiększeniu kompetencji przedsiębiorstw do adaptacji do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego”;
- koordynowanie prac związanych z realizacją zobowiązania SRWP 2030 „Stworzenie platformy współpracy instytucji uczestniczących w pozyskiwaniu i obsłudze pracowników zza granicy na regionalny rynek pracy”;
- spotkania informacyjne dla pracodawców „Urzędy pracy wspierają pomorskich pracodawców”;
- świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy na rzecz pracodawców poprzez działania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES;
- prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz sprawowanie kontroli w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w celu zapewnienia odpowiedniej standaryzacji usług;
- działania na rzecz ochrony miejsc pracy.

Oczekiwany efekt: zwiększenie kompetencji przedsiębiorstw do adaptacji do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego.

Obszar 3: Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityk rynku pracy

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego* w priorytecie 2.1. *Kompetentny pracownik* i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **skuteczne i trwałe mechanizmy koordynacji i podnoszenia jakości usług instytucji rozwijających umiejętności;**
- **rozwijanie i upowszechnienie kultury całożyciowego uczenia się i aktywnego rozwoju umiejętności;**
- **wzmacnianie jakości usług świadczonych przez instytucje rozwijające umiejętności.**

Interwencja w ramach tego obszaru będzie skupiona na rozwijaniu partnerstwa między podmiotami działającymi na rzecz regionalnego rynku pracy poprzez m.in. dialog i sieciowanie instytucji rynku pracy, w tym wspólne inicjatywy, tworzenie platformy współpracy pomiędzy uczestnikami rynku pracy oraz integrację środowisk mających wpływ na rynek pracy. Nacisk zostanie położony na koordynację działań podejmowanych na rzecz uczenia się przez całe życie w regionie, w tym podnoszenie potencjału kadr instytucji rozwijających umiejętności oraz na upowszechnianie uczenia się przez całe życie wśród Pomorzaków.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- koordynowanie prac związanych z realizacją zobowiązania SRWP 2030 „Wypracowanie mechanizmów wspierania rozwoju zawodowego w oparciu o dostosowany do potrzeb regionalnej gospodarki system kształcenia ustawicznego”;
- rozwijanie partnerstwa i wzmacnianie kompetencji pracowników instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego oraz uczenia się przez całe życie;
- współdziałanie z instytucjami i partnerami rynku pracy na rzecz tworzenia korzystnych warunków do powstawania wysokiej jakości miejsc pracy.

Oczekiwane efekty:

- integracja informacji o umiejętnościach, efektywne ich wykorzystanie, doskonalenie systemu zarządzania systemami umiejętności w regionie;
- wyższa świadomość dotycząca korzyści i szans związanych z całościowym uczeniem;
- zwiększenie elastyczności i dostępności do całościowego uczenia się.

Obszar 4: Wiedza o rynku pracy

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego* w priorytecie 2.3. *Regionalny system monitorowania gospodarki* i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **rozwój efektywnego systemu diagnozowania, prognozowania oraz informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności.**

Interwencja w ramach tego obszaru będzie skupiona na poprawie dostępu do wiedzy i informacji o gospodarce i rynku pracy w oparciu o bieżący monitoring zjawisk oraz identyfikację scenariuszy rozwoju społeczno-gospodarczego regionu. Pozyskiwane dane oraz wyniki badań i analiz będą stanowiły zasób informacyjny wspomagający realizację regionalnej polityki rynku pracy.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- współpraca w ramach realizacji zobowiązania SRWP 2030 „Monitorowanie branż kluczowych dla gospodarki z uwzględnieniem specyfiki subregionalnej”;
- rozwój regionalnego portalu wiedzy o rynku pracy porp.pl oraz upowszechnianie informacji o Pomorskim Obserwatorium Rynku Pracy, w tym w szczególności wśród partnerów instytucjonalnych;
- realizacja badań w zakresie rynku pracy, w szczególności dotyczących zapotrzebowania na umiejętności na pomorskim rynku pracy;
- kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy, w tym poprzez opracowywanie kryteriów, monitorowanie i analizę efektywności gospodarowania środkami Funduszu Pracy w regionie oraz opracowywanie i monitorowanie realizacji regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia;
- monitorowanie i analiza efektywności gospodarowania środkami FP w regionie.

Oczekiwany efekt: integracja informacji o rynku pracy i umiejętnościach oraz efektywne ich wykorzystanie.

4. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno-programowe dla RPDZ/2022, o których mowa w podrozdziale 1.2 oraz cel horyzontalny, który w centrum zainteresowania stawia umiejętności dla rozwoju kapitału ludzkiego i wzmocnienia efektywności pracy, **wsparciem w 2022 roku w zakresie polityki rynku pracy przede wszystkim należy objąć grupy osób, w których ryzyko występowania deficytów umiejętności jest relatywnie wysokie, tj.:**

- osoby bez kwalifikacji zawodowych;
- osoby powyżej 50 r.ż.;
- osoby do 30 r.ż.;
- osoby długotrwale bezrobotne;
- kobiety;
- osoby z niepełnosprawnością;
- imigrantów;
- reemigrantów.

Celem działań skierowanych do ww. grup jest wsparcie mające na celu ograniczanie występujących deficytów umiejętności, kompetencji i kwalifikacji oraz upowszechniania idei całościowego uczenia się.

Niezależnie od wyszczególnionych priorytetowych grup, działania polityki rynku pracy w województwie pomorskim w 2022 roku będą kierowane także do osób, które nie zaliczają się do tych grup. Katalog grup wymagających wsparcia stanowi odpowiedź na diagnozę sytuacji na pomorskim rynku pracy, jednak wsparciem mogą być objęci także pozostali mieszkańcy Pomorza, zgodnie z aktualnymi potrzebami regionalnego i lokalnych rynków pracy.

5. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2022

Działania w zakresie realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w województwie pomorskim finansowane będą ze środków:

- własnych Samorządu Województwa Pomorskiego,
- Funduszu Pracy,
- Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- Europejskiego Funduszu Społecznego.

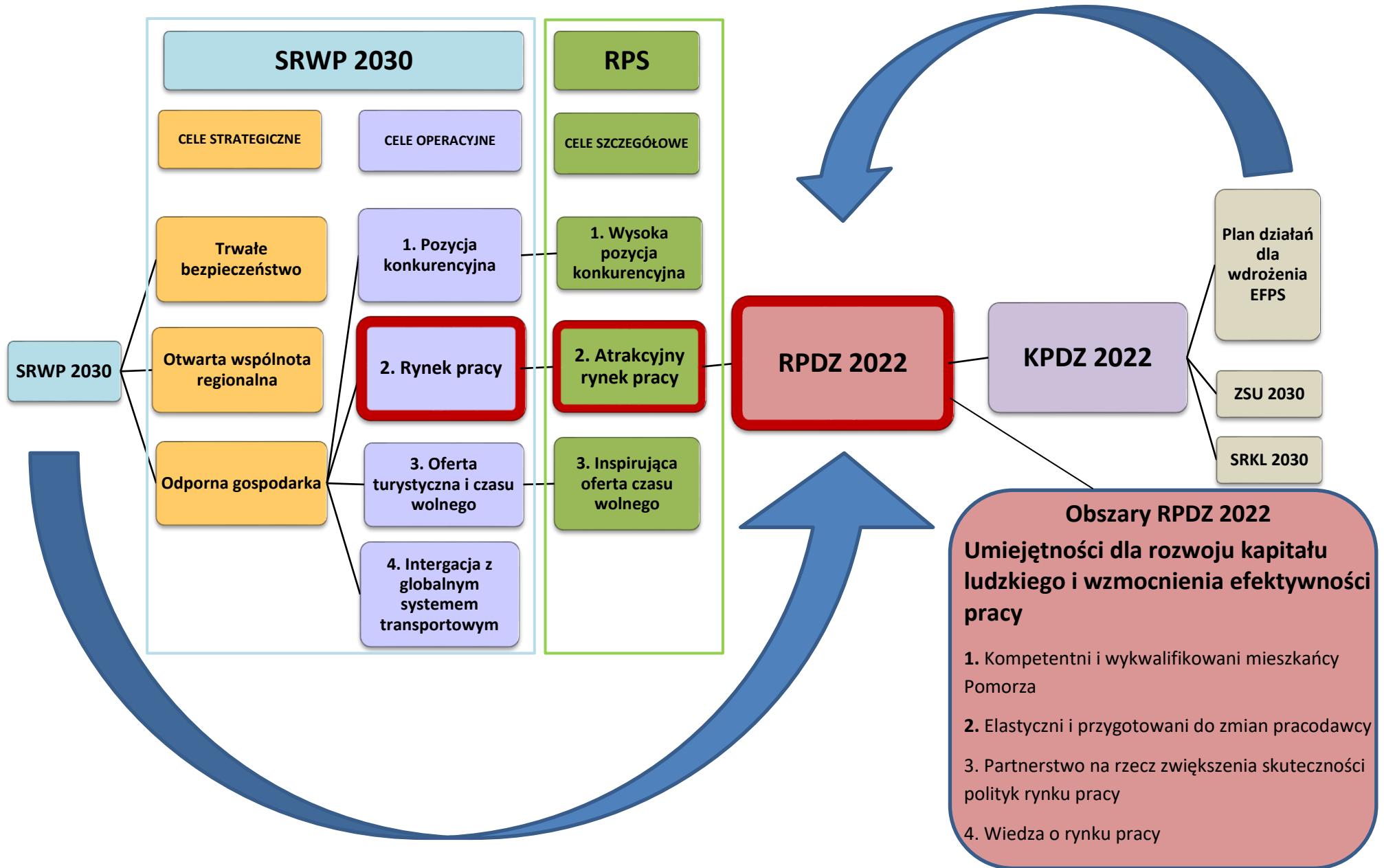
6. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość

Mając na względzie potrzebę powiązania dokumentu RPDZ/2022 z systemem realizacji SRWP 2030 oraz w oparciu o założenie, że szczegółowe przedsięwzięcia i działania będą zawarte w Rocznych Planach Realizacji RPS (RPR RPS), sprawozdanie z RPDZ/2022 będzie przygoto-

wane w oparciu o raporty z realizacji RPR RPS. Raporty z realizacji RPR RPS są sprawozdaniami sporządzanymi raz w roku i są skoordynowane ze sprawozdaniem rocznym wykonania budżetu województwa.

Sprawozdanie z realizacji Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego za rok 2022 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Natomiast realizacja zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy ukierunkowanej przez RPDZ/2022 będzie przedmiotem oceny Sejmiku Województwa Pomorskiego.

Schemat 2. Powiązanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2022 z dokumentami wyznaczającymi cele działań kierunkowych na rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym



Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

Dokument został opracowany
przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku