

Załącznik do Uchwały nr 1181/488/23
Zarządu Województwa Pomorskiego
z dnia 11 października 2023 r.

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

Regionalny Plan Działań
na rzecz Zatrudnienia
dla województwa pomorskiego
na rok 2023

Gdańsk, 2023 r.

Spis treści

Wykaz użytych skrótów	3
1. Wprowadzenie.....	4
1.1. Podstawy prawne RPDZ	4
1.2. Uwarunkowania strategiczno-programowe RPDZ.....	5
1.3. Rola RPDZ w systemie realizacji SRWP	9
2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy.....	10
4. Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2023	16
Obszar 1: Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza	18
Obszar 2: Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy.....	19
Obszar 3: Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityk rynku pracy	20
Obszar 4: Wiedza o rynku pracy.....	21
5. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.....	22
6. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2023	23
7. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość	23

Wykaz użytych skrótów

EFS +	Europejski Fundusz Społeczny Plus
FEP 2021 – 2027	Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021 - 2027
EURES	Europejskie Służby Zatrudnienia
EFPS	Europejski Filar Praw Socjalnych
FGŚP	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FP	Fundusz Pracy
IRU	Instytucje Rozwijające Umiejętności
ISP	Inteligentne Specjalizacje Pomorza
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KPDZ/2023	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023
KPO	Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności
MRiPS	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
PORP	Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
PPW	Pomorska Platforma Współpracy Instytucji Uczestniczących w Pozy-skiwaniu i Obsłudze Pracowników z Zagranicy na Regionalny Rynek Pracy
PSPZ	Pomorski System Poradnictwa Zawodowego
PSZ	Publiczne Służby Zatrudnienia
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
PWRRP	Pomorska Wojewódzka Rada Rynku Pracy
RPDZ/2023	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa po-morskiego na rok 2023
RPS	Regionalny Program Strategiczny
RPS G	Regionalny Program Strategiczny w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego
SRKL 2030	Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030
SRWP 2030	Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030
SWP	Samorząd Województwa Pomorskiego
UE	Unia Europejska
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZSU 2030	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 2023 r. poz. 735; 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.

Wobec powyższego, zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy, do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy 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 (art. 8 ust. 1 ustawy) 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 2023 przygotowany został w oparciu o Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 (KPDZ/2023)¹ określający cele i działania kierunkowe w odpowiedzi na główne wyzwania dla polskiego rynku pracy na rok 2023, 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, 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 Uchwała nr 112/2023 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 2023 r. w sprawie przyjęcia Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 (program rządowy).

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 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 12 kwietnia 2021 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.

1.2. Uwarunkowania strategiczno-programowe RPDZ

Uwarunkowania programowe RPDZ/2023, istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy, wynikają z dokumentów strategicznych i programowych szczebla krajowego oraz regionalnego.

W przygotowaniu Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia** uchwalony przez Radę Ministrów w dniu 28 czerwca 2023 r. (Uchwała nr 112/2023). 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.

W roku 2023 najważniejszymi wyzwaniami dla polskiego rynku pracy, określonymi w KPDZ/2023, są:

- niedobory kadrowe wynikające z niewystarczającego dopasowania umiejętności kadr do wymogów rynku pracy;
- niewystarczająca efektywność instytucji rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy;
- jakość oraz wydajność pracy w Polsce;
- niewystarczające wykorzystanie potencjału kadrowego na rynku pracy;
- procesy migracyjne na rynku pracy;

Celem głównym KPDZ/2023, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia. Cel główny KPDZ/2023 będzie wdrażany poprzez następujące cele szczegółowe:

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

Cel 2. Modernizacja funkcjonowania PSZ i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy,

Cel 3. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce,

Cel 4. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski,

Cel 5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi.

Większość tych wyzwań i cele zostały już sformułowane w KPDZ/2022 i pozostają aktualne w odniesieniu do roku 2023.

Poniższa matryca prezentuje wyzwania i odpowiadające im cele polityki zatrudnienia oraz kierunki działań podejmowane dla realizacji celów.

WYZWANIA DLA RYNKU PRACY W POLSCE, CELE KPDZ/2023 I PLANOWANE DZIAŁANIA KIERUNKOWE

Wyzwanie: Niedobory kadrowe wynikające z niewystarczającego dopasowania umiejętności kadr do wymogów rynku pracy.	
Cel 1 polityki zatrudnienia na lata 2022 - 2023	Kierunki działań
Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy. 2. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności. 3. Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie.
Wyzwanie: Niewystarczająca efektywność instytucji rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy.	
Cel 2 polityki zatrudnienia na lata 2022 - 2023	Kierunki działań
Modernizacja funkcjonowania PSZ i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wejście w życie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy, które zastąpią i uzupełnią obecnie obowiązującą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. 2. Opracowanie projektu Planu Rozwoju PSZ, w tym systemu ram wykonania dla PSZ. 3. Realizacja pierwszego etapu szkoleń dla pracowników PSZ, na potrzeby stosowania nowych przepisów w obszarze rynku pracy, nowych procedur i narzędzi cyfrowych. 4. Dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ i usług pośrednictwa pracy.
Wyzwanie: Jakość oraz wydajność pracy w Polsce.	
Cel 3 polityki zatrudnienia na lata 2022 - 2023	Kierunki działań
Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalsze zmniejszanie segmentacji na rynku pracy. 2. Wzmacnianie dialogu społecznego. 3. Działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia.
Wyzwanie: Niewystarczające wykorzystanie potencjału kadrowego na rynku pracy.	
Cel 4 polityki zatrudnienia na lata 2022 - 2023	Kierunki działań
Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizacja wsparcia w zatrudnieniu osób biernych zawodowo w oparciu o nowe przepisy w obszarze rynku pracy.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ewaluacja projektów pilotażowych dotyczących innowacyjnych form wsparcia finansowanych w ramach naboru pn. „Nowe spojrzenie – nowe możliwości” zakończonych w 2022 r. 3. Realizacja pilotaży dotyczących innowacyjnych form wsparcia. 4. Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. 5. Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych. 6. Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej. 7. Działania na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy. 8. Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami. 9. Działania na rzecz osób młodych realizowane przez OHP. 10. Działania na rzecz zatrudnienia osób opuszczających jednostki penitencjarne.
<p>Wyzwanie: Procesy migracyjne na rynku pracy.</p>	
<p>Cel 5 polityki zatrudnienia na lata 2022 - 2023</p>	<p>Kierunki działań</p>
<p>Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach oraz rozwój umiejętności pracowników cudzoziemskich. 2. Ograniczanie migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio/długoterminowej i ciągłej. 3. Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody. 4. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich. 5. Usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców. 6. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów. 7. Wspieranie mobilności pracowniczej. 8. Realizacja programów aktywizacji i integracji zawodowej pracowników cudzoziemskich. 9. Udział strony polskiej w inicjatywie UE pn. EU Talent Pool (Europejska Pula Talentów) w ramach sieci EURES.

W KPDZ/2023 wskazano, że określając priorytety polskiej polityki zatrudnienia trzeba także odnieść się do celów krajowych do roku 2030, ustalonych w związku z **Planem działania EFPS**, wśród których **największym wyzwaniem dla Polski będzie cel w zakresie rozwoju umiejętności**, tj. uzyskanie odsetka osób dorosłych uczestniczących w każdym roku w szkoleniu na poziomie 51,7 %.

Jednocześnie, na strukturę priorytetów polityki zatrudnienia w 2023 r. wpływ ma **sytuacja zaistniała na Ukrainie i napływ obywateli tego kraju do Polski**.

W przygotowaniu RPDZ/2023 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 225 z późn. zm.), 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 2023 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.

Strategia realizowana jest poprzez regionalne programy strategiczne (RPS) służące harmonijnej operacjonalizacji działań samorządu województwa pomorskiego w różnych obszarach tematycznych⁵.

Zadania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich zostały ujęte w **Regionalnym Programie Strategicznym w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego (RPS G)**⁶ – **Cel szczegółowy 2. Atrakcyjny rynek pracy**, w ramach następujących priorytetów:

- **Priorytet 2.1. Kompetentny pracownik:** wzmacnianie 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;

Tęm dla realizacji zadań w ramach powyższych priorytetów jest otwarty dialog pomiędzy partnerami rynku pracy sprzyjający m.in. sieciowaniu instytucji, tworzeniu platform współpracy i integracji środowisk mających wpływ na rynek pracy oraz dążeniu do wykorzystania najnowszych narzędzi informatycznych.

1.3. Rola RPDZ w systemie realizacji SRWP

RPDZ jest dokumentem wymienianym w Planie zarządzania SRWP 2030⁷ w ramach katalogu otwartego strategii, planów i programów, które brane są pod uwagę przez Zespół Sterujący Strategią⁸ przy konsultowaniu i regularnej wymianie informacji związanych z realizacją SRWP 2030 i RPS przed ich przekazaniem Zarządowi Województwa Pomorskiego.

Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich (rozdział 3) są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w RPS G, a zadania realizowane w ramach tych

⁵ W systemie realizacji SRWP 2030 przewiduje się pięć RPS (w zakresie): (1) bezpieczeństwa środowiskowego i energetycznego, (2) bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej, (3) edukacji i kapitału społecznego, (4) mobilności i komunikacji, (5) gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego.

⁶ RPS G został przyjęty uchwałą Nr 755/271/21 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 29 lipca 2021 r., zmieniony uchwałą Nr 61/421/23 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 17 stycznia 2023 r.

⁷ Załącznik do uchwały nr 753/373/22 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 28 lipca 2022 r. w sprawie przyjęcia Planu zarządzania Strategią Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030, zmieniony uchwałą Nr 889/468/23 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 27 lipca 2023 r. w sprawie zmiany Planu zarządzania Strategią Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.

⁸ Odpowiada za zapewnienie spójności i komplementarności realizacji wszystkich RPS.

obszarów są uszczegółowione w Rocznym planie realizacji RPS G na rok 2023⁹ i wymienione w RPDZ/2023.

Roczny plan realizacji RPS G określa zadania do realizacji w 2023 r. służące osiągnięciu założonych celów, formy ich realizacji, koszty planowanych działań wraz ze wskazaniem głównych źródeł finansowania oraz ich ramowy harmonogram. Plan określa również jednostkę odpowiedzialną za realizację poszczególnych działań/zadań. W RPDZ/2023 zostały wymienione zadania obejmujące interwencję, za którą odpowiedzialny jest WUP w Gdańsku.

2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy

Uwarunkowania społeczno – gospodarcze

Niepewność oraz nieprzewidywalność to cechy, które wciąż charakteryzują krajowe oraz regionalne procesy gospodarcze. Trwająca wojna w Ukrainie dodatkowo wzmacnia niestabilność gospodarczą w skali globalnej. Dotyka to także rynku pracy, chociaż w regionie pomorskim jest on relatywnie stabilny i skutecznie oparł się negatywnym czynnikom z otoczenia ekonomicznego. W stosunku do 2021 roku, gospodarka polska doświadczyła pod koniec 2022 roku silnego impulsu recesyjnego. Jednak pomimo wyraźnego osłabnięcia gospodarki, krajowy i pomorski rynek pracy działały bez większych zakłóceń. Można było jednak zaobserwować symptomy nasycenia tego rynku oraz pierwsze oznaki redukcji liczby miejsc pracy. Nie spowodowało to jak dotąd wzrostu bezrobocia, ale jest to wyraźny sygnał ostrzegawczy dla wszystkich podmiotów, powiązanych z pomorskim rynkiem pracy.

Przede wszystkim aktualnie na rozwój rynku pracy coraz silniej wpływają innowacje technologiczne, a zwłaszcza dynamiczny rozwój automatyzacji, robotyzacji oraz sztucznej inteligencji. Jakkolwiek na razie nie obserwujemy istotnych zmian struktury zatrudnienia w regionie pomorskim, to można spodziewać się wystąpienia wyzwań w sferze powiązanej z najnowszymi technologiami. Zsięciowanie tej sfery z wieloma tradycyjnymi sektorami może spowodować rekonstrukcję potrzeb kwalifikacyjnych zarówno w sektorze finansowym, jak też w wielu segmentach tzw. sfery realnej¹⁰.

Dodatkowo wyzwaniem dla pomorskiej gospodarki może być w przyszłości wzrastający trend reshoringu, czyli skracania łańcucha dostaw. Jest to oczywiście też szansa rozwojowa, ale przenoszenie aktywności gospodarczej z regionu Azji do państw europejskich odbywać się będzie na zasadzie konkurencji z uwzględnieniem kalkulacji ekonomicznych inwestorów. O pozyskanie inwestorów zagranicznych, skracających łańcuchy dostaw, równie aktywnie co Polska (w tym nasz region), zabiegają takie kraje, jak Niemcy lub Turcja. Miniony rok nie przyniósł jeszcze znaczących działań na tym polu, ale należy liczyć się z tym, że tego typu przesunięcia inwestycyjne z Azji do Europy, będą miały miejsce, a Pomorze będzie musiało rywalizować z poważnymi konkurentami z Unii Europejskiej.

Obecnie skala impulsów, destabilizujących polską gospodarkę jest na tyle silna, że nawet po ustąpieniu wielu z nich, można spodziewać się wystąpienia zjawiska histerezy (czyli

⁹ Uchwała nr 15/418/23 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 5 stycznia 2023 r. w sprawie przyjęcia Roczno-go Planu Realizacji Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego na rok 2023.

¹⁰ Sfera realna obejmuje: sferę produkcji (przedsiębiorstwa produkcyjne, gospodarstwa rolne, jednostki użyteczności publicznej), sferę wymiany (przedsiębiorstwa handlowe, trans- portowe i inne) i sferę konsumpcji (gospodarstwa domowe, podmioty konsumpcji zbiorowej).

opóźnienia w reakcji na czynnik zewnętrzny) zarówno w sferze poziomu inflacji, jak też niestabilności finansów publicznych oraz spowolnienia procesów wpływających na tworzenie miejsc pracy. W ostatnim czasie coraz częściej mamy do czynienia z różnego rodzaju szokami podażowymi, niemożliwymi do przewidzenia przez przedsiębiorców, a tym samym naruszającymi stabilność prowadzonej przez nich działalności.

Rośnie liczba przedsiębiorstw, ale także zawieszanych działalności w rejestrze REGON

Pomorskie niezmiennie od wielu lat jest regionem o relatywnie silnej gospodarce, w tym wysokiej dostępności wykwalifikowanych kadr. W końcu ubiegłego roku, w Pomorskiem było blisko 345 tys. podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON. Charakterystyczną cechą naszego regionu jest koncentracja przedsiębiorczości w Trójmieście, gdzie zarejestrowanych jest ponad 40% wszystkich firm województwa. To powoduje, że Trójmiasto jest największym rynkiem pracy województwa pomorskiego, gdzie pracuje 4 na 10 zatrudnionych. Pomimo wielu niesprzyjających warunków prowadzenia działalności gospodarczej, z roku na rok w regionie powstaje coraz więcej nowych przedsiębiorstw. Tylko w 2022 roku w rejestrze REGON zarejestrowano 27,7 tys. nowych podmiotów. Jednocześnie względnie dużo firm w województwie pomorskim wyrejestrowuje swoją działalność (w 2022 roku było to 16,2 tys. podmiotów, tj. więcej niż średnia dla kraju – 13,8 tys.). Należy jednak zwrócić uwagę, na coraz większą w województwie pomorskim liczbę podmiotów w rejestrze REGON z zawieszoną działalnością. Na koniec 2022 roku takich jednostek było 54,4 tys. (15,8% wszystkich podmiotów), a w końcu I kwartału 2023 roku ich liczba wzrosła do 56,4 tys. (16,3%).

Jednocześnie coraz więcej przedsiębiorstw dokonuje zgłoszeń zwolnień grupowych, co w przypadku naszego regionu jeszcze w ubiegłym roku nie stanowiło istotnego zjawiska. O ile w Pomorskiem w procedurze zwolnień grupowych w ciągu 2022 roku pracodawcy zwolnili 474 pracowników (blisko 75% z przetwórstwa przemysłowego), to już w I kwartale 2023 roku zwolnili 255 osób (prawie 40% z przetwórstwa przemysłowego, prawie po 30% z handlu hurtowego i detalicznego oraz działalności związanej z oprogramowaniem), natomiast zgłoszeń takich zwolnień było na 439 osób (około 60% z produkcji artykułów spożywczych, a pozostałe zgłoszenia zwolnień dotyczyły sektora usług).

Mniej ofert pracy na rynku - słabnie popyt na pracę

Wprawdzie w 2022 roku w rejestrze REGON odnotowano więcej podmiotów niż rok wcześniej, to jednak przedsiębiorcy ograniczali tworzenie nowych miejsc pracy. Znajduje to odzwierciedlenie między innymi w danych o wolnych miejscach pracy i aktywizacji zawodowej w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego. W 2022 roku zgłoszono prawie 93 tys. ofert pracy, tj. o 9,8 tys. (9,6%) mniej niż w 2021 roku, w którym było ich prawie 103 tys. Również w I kwartale 2023 roku pracodawcy zgłosili mniej ofert pracy o ponad 8 tys. (30%) niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. W tym miejscu trzeba podkreślić, że w ostatnich dwóch latach na 100 miejsc zatrudnienia zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy w naszym regionie, aż 25 dotyczyło największego w województwie rynku pracy, czyli miasta Gdańsk.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania zewnętrzne (inflację oraz wzrost kosztów funkcjonowania firm, spowodowany przede wszystkim sytuacją w Ukrainie) spadek ofert zatrudnienia

w 2022 roku w porównaniu z rokiem wcześniejszym nie był na tyle duży, aby istotnie wpłynąć na pomorski rynek pracy tym bardziej, że obarczony był on efektem wysokiej bazy, czyli rekordową liczbą ofert pracy w roku 2021, w którym widoczne było popandemiczne odbicie. Jednakże, jeśli trend malejący w ofertach pracy utrzyma się w dłuższej perspektywie (pomijając wahania sezonowe) to możemy spodziewać się pogorszenia sytuacji na pomorskim rynku pracy.

Utrzymuje się zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców

Pomorski rynek pracy w 2022 roku był na tyle chłonny, że pracodawcy nadal niwelowali, choć w mniejszym zakresie, niedobory kadrowe zatrudnianiem cudzoziemców. W ubiegłym roku pracodawcy zgłosili tylko 90,8 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom (w 2021 roku – rekordowe 170 tys.), ale w związku z działaniami wojennymi, dzięki uproszczonej procedurze, mogli zatrudniać także obywatele Ukrainy na podstawie powiadomień. Takich powiadomień od połowy marca ubiegłego roku odnotowano 60,9 tys. Zatem zainteresowanie pracą cudzoziemców w naszym regionie w ubiegłym roku ukształtowało się na poziomie 151,7 tys., tj. o około 11% mniejszym niż w 2021 roku. W I kwartale 2023 roku zainteresowanie pracodawców pracownikami zza wschodniej granicy nie zmalało. W tym okresie odnotowano łącznie 34,2 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców i powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy (średnia kwartalna w 2022 roku wyniosła 38,0 tys.). Warto podkreślić, że z roku na rok w województwie pomorskim rośnie liczba zgłoszeń cudzoziemców do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. W czwartym kwartale 2022 roku zgłoszonych było ponad 67,4 tys. cudzoziemców, tj. o jedną czwartą więcej niż w analogicznym okresie 2021 rok, a już w I kwartale 2023 roku takich zgłoszeń było blisko 70,0 tys. Niezależnie od okresu zgłoszeń do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, średnio trzy czwarte cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. Wzrost populacji ubezpieczonych imigrantów świadczy o tym, że coraz więcej z nich podejmuje pracę w oparciu o bardziej stabilne formy zatrudnienia. Niemniej jednak redukcja luki zatrudnienia przez imigrantów zarobkowych z Ukrainy wydaje się powoli osiągać swoje maksimum i dalsze pozyskiwanie kadr może stanowić coraz większe wyzwanie dla pracodawców.

Aktywność zawodowa Pomorzan utrzymuje się wciąż na wysokim poziomie, ale wśród kobiet jest nadal niższa niż wśród mężczyzn

Województwo pomorskie, od lat utrzymuje się w czołówce regionów, w których aktywność zawodowa mieszkańców jest relatywnie wysoka. W 2022 roku współczynnik aktywności zawodowej w województwie pomorskim wyniósł dla osób w wieku 15-89 lat¹¹ 59,6%, co dało 3. miejsce wśród wszystkich regionów kraju (za mazowieckim i wielkopolskim). Nadal jednak aktywność zawodowa kobiet pozostawała na znacznie niższym poziomie niż mężczyzn

¹¹ 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 nieobjmujące informacji dotyczących aktywności ekonomicznej). Zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2021 roku, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021 rok.

(52,6% do 67,3%), niemniej w przypadku Pomorzanków był to drugi w kraju poziom współczynnika, po województwie mazowieckim, a w przypadku mężczyzn czwarty w kraju po województwie mazowieckim, wielkopolskim i łódzkim. W 2022 roku osoby pracujące w województwie pomorskim stanowiły 58,5% ogółu ludności w wieku 15-89 lat, co było trzecią wielkością w kraju, po województwie mazowieckim i wielkopolskim. Większość zatrudnionych w Pomorskiem (blisko 93%) wykonywało swoje obowiązki zawodowe w pełnym wymiarze czasu. Największy odsetek (64%) wśród pracujących stanowili pracownicy sektora usług, a w dalszej kolejności pracownicy przemysłu i budownictwa (31%) oraz najmniej rolnictwa (5%).

Bezrobocie rejestrowane jest coraz mniejsze, ale jego struktura pozostaje niekorzystna

W 2022 roku podstawowy wskaźnik rynku pracy, czyli stopa bezrobocia rejestrowanego, kształtowała się w województwie pomorskim korzystnie. Z miesiąca na miesiąc ulegała ona zmniejszeniu tak, że w lipcu i sierpniu wyniosła 4,4%, czyli zrównała się z najniższym poziomem w historii województwa pomorskiego, który wystąpił po raz pierwszy w czerwcu 2019 roku. Od września do listopada ubiegłego roku kształtowała się ona na niezmiennym poziomie 4,5%, a w grudniu nieznacznie wzrosła do 4,6% w wyniku wahań sezonowych (jest to tendencja występująca corocznie w miesiącach zimowych). Do lutego 2023 roku stopa bezrobocia, zgodnie z przewidywaniami, nieznacznie wzrosła do poziomu 5,0%, po czym w marcu br. uległa już nieznacznej obniżeniu do poziomu 4,9%.

Stopa bezrobocia obliczana jest jako udział osób bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo, czyli pracujących i bezrobotnych. Dlatego też na zmiany wielkości stopy bezrobocia mają wpływ zmiany w rejestracji i wyrejestrowaniach bezrobotnych w urzędach pracy oraz zmiany w liczbie pracujących. W naszym województwie na spadek stopy bezrobocia rejestrowanego w 2022 roku miało wpływ to, że więcej o 7% osób opuszczało rejestry bezrobotnych niż do niego trafiało, ale także rosła istotnie liczba pracujących w Trójmieście. Natomiast na wzrost stopy bezrobocia na początku 2023 roku, miała wpływ zarówno większa liczba osób bezrobotnych rejestrujących się niż opuszczających rejestr, ale także mniejsza niż w miesiącach wcześniejszych liczba osób pracujących przede wszystkim w Trójmieście.

W ostatnim czasie zmieniła się istotnie struktura napływu i odpływu bezrobotnych w rejestrach prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego. W naszym regionie zwiększył się udział bezrobotnych, którzy znaleźli się w rejestrze po raz pierwszy z 24,8% w 2021 roku do 26,2% w 2022 roku i 27,0% w I kwartale 2023 roku. Jednakże warto podkreślić, że średni miesięczny udział bezrobotnych rejestrowanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie ulega istotnym wahaniom (w 2021 roku wyniósł 4,0%, w 2022 roku – 3,0%, a w I kwartale 2023 roku – 3,8%). Może to świadczyć o tym, że pomorscy pracodawcy jeszcze wstrzymują się z redukcją zatrudnienia.

W 2022 roku, podobnie jak w I kwartale 2023 roku główną przyczyną wyłączeń z rejestrów powiatowych urzędów pracy było podejmowanie pracy przez osoby bezrobotne – około 52,0% wszystkich wyłączeń (w 2021 roku podjęcia pracy dotyczyły 60,8% wyłączeń). Spadek ten w 2022 roku nie powinien zaskakiwać biorąc pod uwagę zarówno spowolnienie gospodarcze, jak i praktycznie niezmienną strukturę zarejestrowanych osób bezrobotnych w naszym regionie (za wyjątkiem grupy długotrwale bezrobotnych, w przypadku których od dłuższego czasu obserwowany jest znacznie wyższy niż w innych grupach udział wyrejestrowania osób z tytułu niepotwierdzenia gotowości do pracy i dobrowolnej rezygnacji ze

statusu bezrobotnego). Około jedna trzecia osób w bezrobociu rejestrowanym nie ma żadnych kwalifikacji, a ponad dwie piąte to osoby długotrwale bezrobotne, czyli takie, które w okresie trwania bezrobocia utraciły znaczną część posiadanych wcześniej umiejętności. Ponadto prawie jedna trzecia wśród bezrobotnych kobiet jest nieaktywna zawodowo z powodu niepodjęcia pracy po urodzeniu dziecka. Mniejsza skala osób opuszczających rejestry bezrobotnych z tytułu podjęcia pracy może świadczyć o luce kompetencyjnej tych osób, a w przypadku kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi o nieodpowiednim dopasowaniu systemów pracy do potrzeb wynikających z zasady godzenia życia rodzinnego z zawodowym. Może to również świadczyć o stopniowo pogarszającej się sytuacji na rynku pracy (pomimo, że nie widać jeszcze takich symptomów w poziomie bezrobocia rejestrowanego).

Bierność zawodowa stanowi istotną barierę dla popytu na pracę i nadal dominuje wśród kobiet

Obserwowanym od lat zjawiskiem na regionalnym rynku pracy jest wysoka liczba osób biernych zawodowo (w IV kwartale 2022 roku - 719 tys.), którzy stanowią prawie 40% mieszkańców Pomorza w wieku 15-89 lata¹². Podobnie jak w latach ubiegłych, sześć na dziesięć kobiet nie poszukiwało pracy, a trzy na dziesięć były to osoby w wieku produkcyjnym. Powody bierności zawodowej określane są w odniesieniu do osób w wieku 15-74 lata¹³, których w IV kwartale 2022 roku było w naszym regionie 608 tys. Największą grupę osób nieposzukujących pracy stanowili emeryci - 51%, w której było nieznaczne zróżnicowanie ze względu na płeć (wśród kobiety, takich na emeryturze było - 53%, 3. wśród mężczyzn - 49%). Natomiast w przypadku innych powodów bierności zawodowej widoczne było zdecydowanie większe zróżnicowanie ze względu na płeć. Nauka i uzupełnianie kwalifikacji to kolejny powód, który uniemożliwiał poszukiwanie pracy 24% osób (w przypadku kobiet - 21%, mężczyzn 29%). Ze względu na chorobę i niepełnosprawność w bierności zawodowej pozostawało 11% osób (w przypadku kobiet - 8%, mężczyzn - 17%), a z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu 8,0% (w przypadku kobiet - 13%, mężczyzn - 2%). Jednocześnie warto zaznaczyć, że niejednokrotnie czynnikiem mającym wpływ na podejmowanie decyzji o pozostaniu poza rynkiem pracy ma wysokość wynagrodzenia za pracę i wysokość świadczeń społecznych.

Procesy demograficzne zmieniają pomorski rynek pracy

Negatywne zmiany obserwowane w ostatnich latach w obszarze demografii coraz bardziej odczuwalne są na rynku pracy. Województwo pomorskie nadal jest w lepszej sytuacji niż większość regionów, gdyż jest województwem notującym drugi (po województwie małopolskim) najniższy ubytek naturalny na tysiąc mieszkańców w kraju, który w I półroczu 2022 roku wyniósł minus 2,17. Jednakże Pomorskie, które do tej pory jako nieliczne notowało dodatni poziom wskaźnika przyrostu naturalnego, w 2020 roku po raz pierwszy odnotowało

¹² Ibidem.

¹³ 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 roku biernych zawodowo w tej grupie wiekowej było 616 tys. i w odniesieniu do tej wielkości obliczono odsetek biernych zawodowo według przyczyn.

jego wartość ujemną (minus 0,5). Zjawisko ubytku naturalnego w naszym regionie wystąpiło dwa lata wcześniej niż przewidywały to prognozy demograficzne. Ubytek naturalny wraz ze starzejącym się społeczeństwem będzie niekorzystnie wpływać na relację między populacją osób w wieku produkcyjnym a nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym). O ile jeszcze w 2021 roku w województwie pomorskim na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 68,7 osób w wieku nieprodukcyjnym (mniej niż średnia w kraju – 69,3), to prognoza na 2030 roku wskazuje, że wskaźnik ten w naszym regionie osiągnie poziom 74,7 (porównywalnie w kraju 74,8). W Pomorskiem udział osób w wieku produkcyjnym (będących podstawowym zasobem dla rynku pracy), podobnie jak w innych regionach kraju, z roku na rok wykazuje tendencję spadkową. W 2021 roku osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 59,3% ogółu społeczeństwa regionu (porównywalnie w kraju – 59,1%), a już w 2030 roku ich odsetek zmniejszy się do 57,2%, czyli takiej samej wielkości co prognozowana dla kraju. Nieuniknionym skutkiem 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.

Kształcenie ustawiczne nadal ma niewystarczający poziom

Od kilku lat coraz większym wyzwaniem dla pracodawców jest zrekrutowanie talentów dysponujących zarówno pożądanymi kompetencjami, jak i umiejętnościami miękkimi. Dzisiaj niedobór talentów odczuwa około 70% pracodawców w Polsce, przy czym w odniesieniu do regionu północnego (obejmującego województwo pomorskie, kujawsko – pomorskie i warmińsko – mazurskie) wskaźnik ten wyniósł 64%¹⁴. Dlatego też kształcenie ustawiczne ma obecnie kluczowe znaczenie dla dostosowania kadr do potrzeb rynku, zwłaszcza w sytuacji, gdy wiedza i umiejętności zmieniają się coraz szybciej, a wymagania rynku pracy dynamicznie ewoluują. Jednakże jak pokazują dane z badań i analiz nie tylko pracodawcy wspierają rozwój swoich pracowników na niewystarczającym poziomie. Również pracownicy w niewielkim stopniu podnoszą swoje kwalifikacje i umiejętności. W 2020 roku w województwie pomorskim 37,1% (w kraju – 40,9%) przedsiębiorstw o liczbie pracujących 10 osób i więcej dokształcało swoich pracowników w ramach ustawicznego szkolenia zawodowego. Przy czym tendencja jest taka, że większe firmy mocniej wspierają rozwój zawodowy swoich pracowników. Pomorscy pracodawcy, którzy nie zdecydowali się realizować ustawicznego szkolenia zawodowego jako główne powody wskazywali, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorstwo prowadziło strategię zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji. W przypadku mieszkańców naszego regionu, w kształceniu ustawicznym w 2022 roku uczestniczyło 7,5% osób w wieku 25 – 64 lata (w 2021 roku – 6,8%). Województwo pomorskie pod względem poziomu kształcenia ustawicznego mieszkańców z roku na rok plasuje się coraz niżej w ramach krajowego rankingu (w 2022 roku było to siódme miejsce w kraju). Warto nadmienić, że w 2022 roku najwyższy odsetek osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym odnotowano w województwie małopolski (12,7%), które jako pierwsze w Polsce miało wyższy poziom wskaźnika niż średnia w krajach UE-27 (11,9%).

¹⁴ Więcej w: *Niedobór Talentów w Polsce 2023*, raport ManpowerGroup.

4. Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2023

Pomorski rynek pracy podlega wpływom różnych czynników, w tym długoterminowych (trendy globalne), sezonowych (związanych ze specyfiką regionu), a w ostatnich latach także incydentalnym zdarzeniom o znaczeniu krytycznym (pandemia koronawirusa, konflikt zbrojny w Ukrainie).

Pomimo dynamicznych oraz trudnych do przewidzenia i oszacowania zmian, zachodzących w sferze gospodarczej i społecznej, nasze województwo nadal pozostaje regionem atrakcyjnym do życia i pracy zarówno dla stałych mieszkańców oraz imigrantów.

Obserwowane od lat korzystne trendy utrzymują się, a negatywne zjawiska - jak dotąd - nie są w stanie zahamować pozytywnej sytuacji pomorskiego rynku pracy.

Za mocne strony pomorskiego rynku pracy należy aktualnie uznać:

- niski poziom bezrobocia;
- utrzymujący się poziom zatrudnienia i liczba pracujących Pomorzan;
- wysoki poziom aktywności zawodowej mieszkańców regionu;
- rosnącą przedsiębiorczość oraz wysoce rozwinięte postawy przedsiębiorcze Pomorzan;
- skuteczne dostosowywanie się przedsiębiorstw do zachodzących zmian w gospodarce;
- utrzymującą się liczbę cudzoziemców wspierających regionalny rynek pracy, szczególnie w sektorach dotkniętych deficytami kadrowymi;
- odporność regionalnego rynku pracy na zjawiska noszące znamiona szoków gospodarczych.

Do wyzwań pomorskiego rynku pracy nadal zaliczamy:

- utrzymującą się niższą aktywności zawodową kobiet,
- niski odsetek osób kontynuujących pracę zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego;
- wysoki udział kobiet i osób powyżej 50. roku życia wśród bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy;
- niski odsetek przedsiębiorstw o zatrudnieniu 10 – 49 osób realizujących ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników;
- niski wskaźnik udziału Pomorzan w kształceniu ustawicznym;
- zmniejszająca się liczba zasobów pracy – osób w wieku produkcyjnym;
- rosnące wyzwania kompetencyjne, głównie związane z rozwojem technologicznym (zmiana wymogów co do wiedzy, umiejętności oraz postaw pracodawców i pracowników).

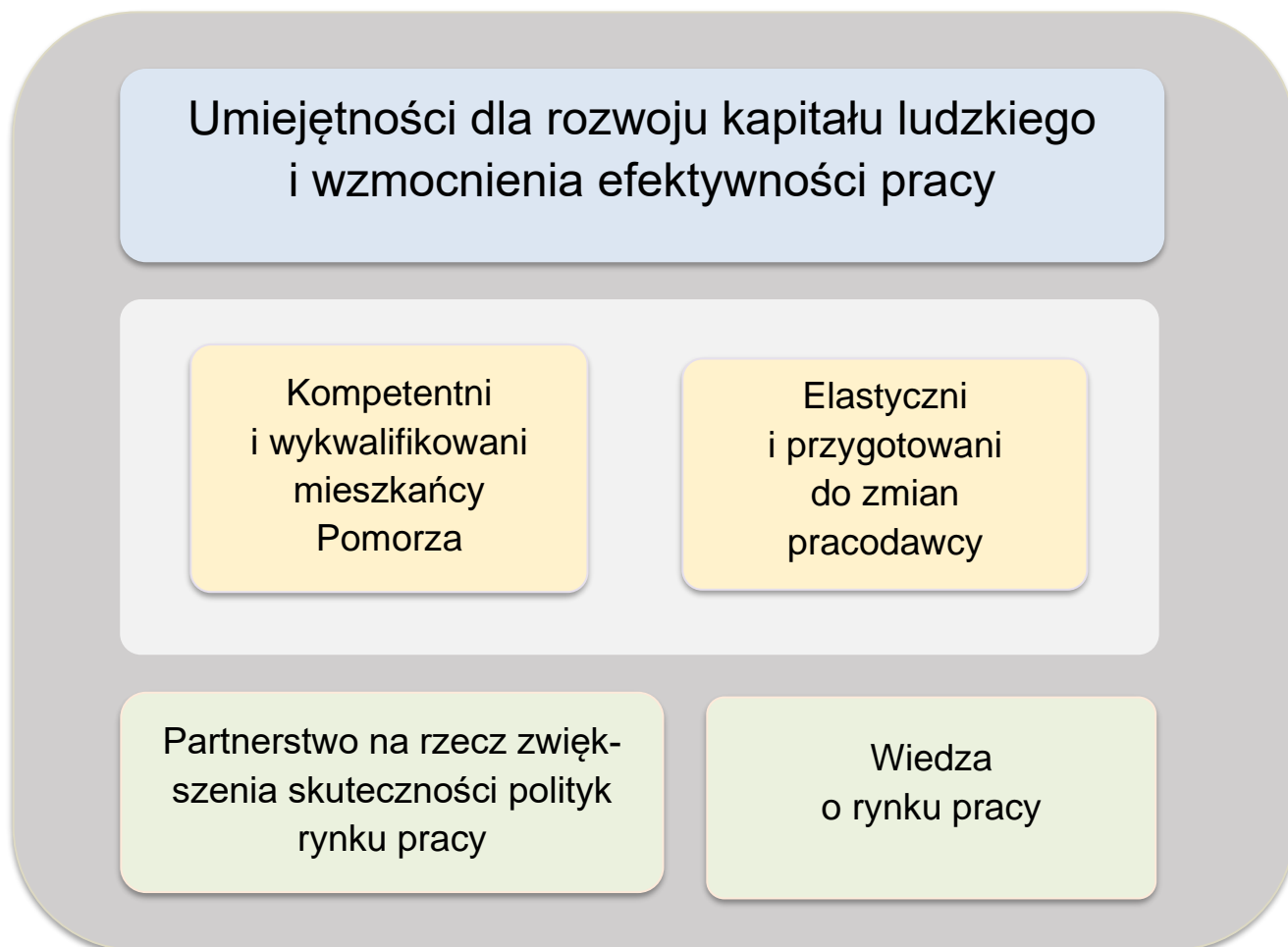
Wszystkie wyszczególnione zjawiska, zdefiniowane zarówno w mocnych stronach (jako filary dalszego rozwoju), jak też w wyzwaniach (jako obszary wymagające podjęcia skutecznych działań), pokazują że coraz większe znaczenie dla pomorskiego rynku pracy, w szczególności w efekcie trendów demograficznych, ma presja na poprawę produktywności zatrudnienia. Konieczność zwiększania efektywności pracy powoduje wzrost znaczenia auto-

matyzacji, robotyzacji i cyfryzacji procesów gospodarczych. To, w skali globalnej, przyspiesza i determinuje najpilniejsze potrzeby kompetencyjne. Dlatego też, dzisiaj **kluczowym wyzwaniem dla rynku pracy jest rozwój elastycznego kształcenia ustawicznego wszystkich uczestników rynku pracy (osób poszukujących pracy, pracowników i pracodawców)**. Jest to nie tylko czynnik mający znaczenie dla przyciągania inwestorów zewnętrznych, w ramach już trwającego procesu skracania łańcuchów dostaw, czyli reshoringu. Doskonalenie kompetencyjne zasobów pracy w sposób ciągły daje szansę na większe wykorzystanie potencjału intelektualnego oraz kreatywności, co w obliczu rozwoju technologii powiązanych ze sztuczną inteligencją sprzyja wzmocnieniu pozycji konkurencyjnej regionalnych rynków pracy. Doskonalenie technologii cyfrowych będzie coraz silniej skłaniało przedsiębiorców do niestandardowych działań i zwiększania zakresu innowacyjności podejmowanych przedsięwzięć. W tym kontekście **odpowiednio rozwijane kompetencje i kwalifikacje będą decydowały o przewadze rynkowej przedsiębiorstw oraz wzmocniły konkurencyjność osób zatrudnionych i poszukujących pracy**.

Polityka rynku pracy oddziałuje nie tylko na ekonomiczny aspekt rozwoju Pomorza, ale także na wszystkie pokrewne wątki rozwojowe, jak np. edukację, integrację społeczną, zdrowie. Powinna ona zatem spajać działania na wszystkich płaszczyznach, przyczyniając się do harmonijnego i trwałego rozwoju regionu, obejmując inkompleksywnie wszystkich jego mieszkańców.

- **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 2023 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, oferty turystycznej i 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 ramach tego obszaru będzie polegała na wspieraniu rozwoju zawodowego mieszkańców regionu poprzez działania upowszechniające kształcenie ustawiczne i doradztwo zawodowe oraz prowadzeniu usług w zakresie poradnictwa zawodowego. Nacisk położony zostanie na rozwój umiejętności niezbędnych do pracy w branżach rozwojowych regionu. Jednocześnie prowadzone będą działania aktywizacyjne poprawiające dostęp do zatrudnienia

szczególnie grup osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym także wspierające samozatrudnienie.

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

- prowadzenie usług w zakresie poradnictwa zawodowego oraz upowszechnianie idei i korzyści wynikających z całościowego poradnictwa zawodowego i uczenia się przez całe życie wśród mieszkańców województwa pomorskiego, w tym cudzoziemców;
- realizowanie zadań w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;
- działania promocyjno - informacyjno - edukacyjne w obszarze kształcenia ustawicznego i doradztwa zawodowego (w tym „Marzec na obcasach, „Pomorski Dzień Przedsiębiorczości”);
- projekty współfinansowane z EFS+ w ramach programu FEP 2021 – 2027, Priorytetu 5. Fundusze Europejskie dla silnego społecznie Pomorza, celu szczegółowego (a) poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak również dla osób biernych zawodowo, a także promowanie samozatrudnienia i ekonomii społecznej;
- wdrożenie i koordynowanie realizacji programu regionalnego „Praca dla Pomorzan”;
- koordynowanie realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy FP;
- wypracowanie mechanizmów wspierania rozwoju zawodowego w oparciu o dostosowany do potrzeb regionalnej gospodarki system kształcenia ustawicznego (**zobowiązanie SWP**) poprzez:
 - audyt PSPZ w subregionach, analiza potencjału, potrzeb oraz realizowanych działań w obszarze doradztwa zawodowego oraz ewentualnie nowych obszarów, np. w zakresie branż rozwojowych;
 - rozwijanie PSPZ pod kątem wspierania rozwoju umiejętności niezbędnych do pracy w branżach rozwojowych (II etap)
 - stworzenie Centrum Umiejętności dla Branż Rozwojowych;
- współpraca z Bankiem Światowym w zakresie możliwości wykorzystania narzędzia wspierającego tranzycje zawodowe;
- realizacja projektu pilotażowego „Kobiety gotowe na zmiany - inkubator zwinnej kariery”;

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, oferty*

turystycznej i czasu wolnego w prioritycie 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 będzie obejmowała przede wszystkim działania służące zwiększeniu kompetencji przedsiębiorstwa w adoptowaniu się do zmian, w tym w ramach usługi doradztwa zawodowego, wspierania rozwoju zawodowego pracowników i pracodawców. Znaczna część działań kierowana do przedsiębiorców będzie miała charakter wydarzeń promocyjnych, informacyjnych i edukacyjnych. Interwencja w ramach tego obszaru będzie również obejmowała działania wpływające na jakość prowadzenia usług rynku pracy.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- realizacja usługi rozwojowej dla pracodawców, obejmująca wsparcie w ramach usług doradztwa zawodowego;
- wspieranie międzynarodowego przepływu pracowników poprzez działania sieci EURES zgodnie z potrzebami pracodawców;
- prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz sprawowanie kontroli w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w celu zapewnienia odpowiedniej standaryzacji usług;
- koordynowanie wdrażania w regionie wsparcia na rzecz kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników ze środków KFS;
- badanie potrzeb pracodawców w zakresie usług poradnictwa zawodowego;
- spotkania informacyjne dla agencji zatrudnienia w tematach związanych z zatrudnianiem cudzoziemców;
- działania promocyjno - informacyjno - edukacyjne skierowane do przedsiębiorców (w tym „GRYF”, „Forum Przedsiębiorstw”, „Urzędy pracy wspierają pracodawców”);
- prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych oraz analizy ich oferty szkoleniowej;
- wydawanie zaświadczenia stwierdzającego charakter, okres i rodzaj działalności wykonywanej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- realizacja działań służących zwiększeniu kompetencji przedsiębiorstwa do adaptacji do zmieniającego się otoczenia społeczno – gospodarczego (**zobowiązanie SWP**);
- realizacja działań w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych w zakresie niewypłacalności pracodawcy (FGŚP);

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, ofert turystycznej i czasu wolnego w prioritycie 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 całościowego uczenia się i aktywnego rozwoju umiejętności;**
- **wzmacnianie jakości usług świadczonych przez instytucje rozwijające umiejętności.**

Interwencja w ramach tego obszaru obejmować będzie dialog i współpracę z partnerami społecznymi na rzecz regionalnego rynku pracy. Rozwojowi polityk rynku pracy służyć będzie również współpraca regionalna i międzyregionalna instytucji rynku pracy. Ważne znaczenie ma rozwijanie i integrowanie instytucji mających wpływ na regionalny rynek pracy poprzez tworzenie szerokiej platformy współpracy. Kontynuowana będzie inicjatywa współpracy instytucji realizujących zadania z obszaru zatrudniania cudzoziemców na rzecz rozwoju standardu usług kierowanych do cudzoziemców podejmujących pracę w regionie oraz pracodawców otwartych na ich zatrudnienie.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- koordynacja działań PSZ na rzecz rozwoju pomorskiego rynku pracy – seminarium dobrych praktyk urzędów pracy;
- współpraca w ramach PWRRP;
- współpraca międzyregionalna Konwentu Dyrektorów WUP;
- stworzenie platformy współpracy instytucji uczestniczących w pozyskiwaniu i obsłudze pracowników z zagranicy na regionalny rynek pracy (**zobowiązanie SWP**) oraz koordynacja funkcjonowania i rozwój PPW;
- 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, oferty turystycznej i 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 obejmowała działania związane z dostępnością do coraz lepszej jakości informacji o regionalnym rynku pracy w oparciu o rozwój regionalnego portalu wiedzy, w tym monitorowanie branż kluczowych, prowadzenie badań własnych. Istotny będzie również aspekt badań związanych z efektywnością udzielanego wsparcia realizowanego w ramach aktywnej polityki rynku pracy.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- rozwój regionalnego portalu wiedzy o rynku pracy porp.pl oraz partnerstw w ramach PORP;
- kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy, w tym poprzez opracowywanie kryteriów, monitorowanie i analizę efektywności gospodarowania środkami FP w regionie;
- monitorowanie i analiza efektywności gospodarowania środkami FP w regionie, w tym przeznaczonymi na programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, realizowane przez PUP;
- badanie ewaluacyjne w ramach projektu pilotażowego „Kobiety gotowe na zmiany – inkubator zwinnej kariery”;
- badanie pn. „Sytuacja kobiet na rynku pracy województwa pomorskiego w kontekście aktywizacji zawodowej z uwzględnieniem uwarunkowań społeczno - ekonomicznych”;
- organizacja VII Forum PORP;
- monitorowanie branż kluczowych dla gospodarki z uwzględnieniem specyfiki subregionalnej (**zobowiązanie SWP**);
- realizacja badań w zakresie rynku pracy, w szczególności dotyczących zapotrzebowania na umiejętności na pomorskim rynku pracy;

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

5. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno-programowe dla RPDZ/2023, 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 2023 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.**

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

W celu wzmocnienia pełnego i i produktywnego zatrudnienia¹⁵, działania realizowane w ramach regionalnej polityki rynku pracy powinny obejmować wszystkich uczestników rynku pracy wymagających wsparcia, zatem będą one mogły być dedykowane również do

¹⁵ Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 735).

osób nie wymienionych w ww. katalogu i ukierunkowane zgodnie ze zdiagnozowanym potencjale tych osób i potrzebami regionalnego i lokalnych rynków pracy.

6. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2023

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

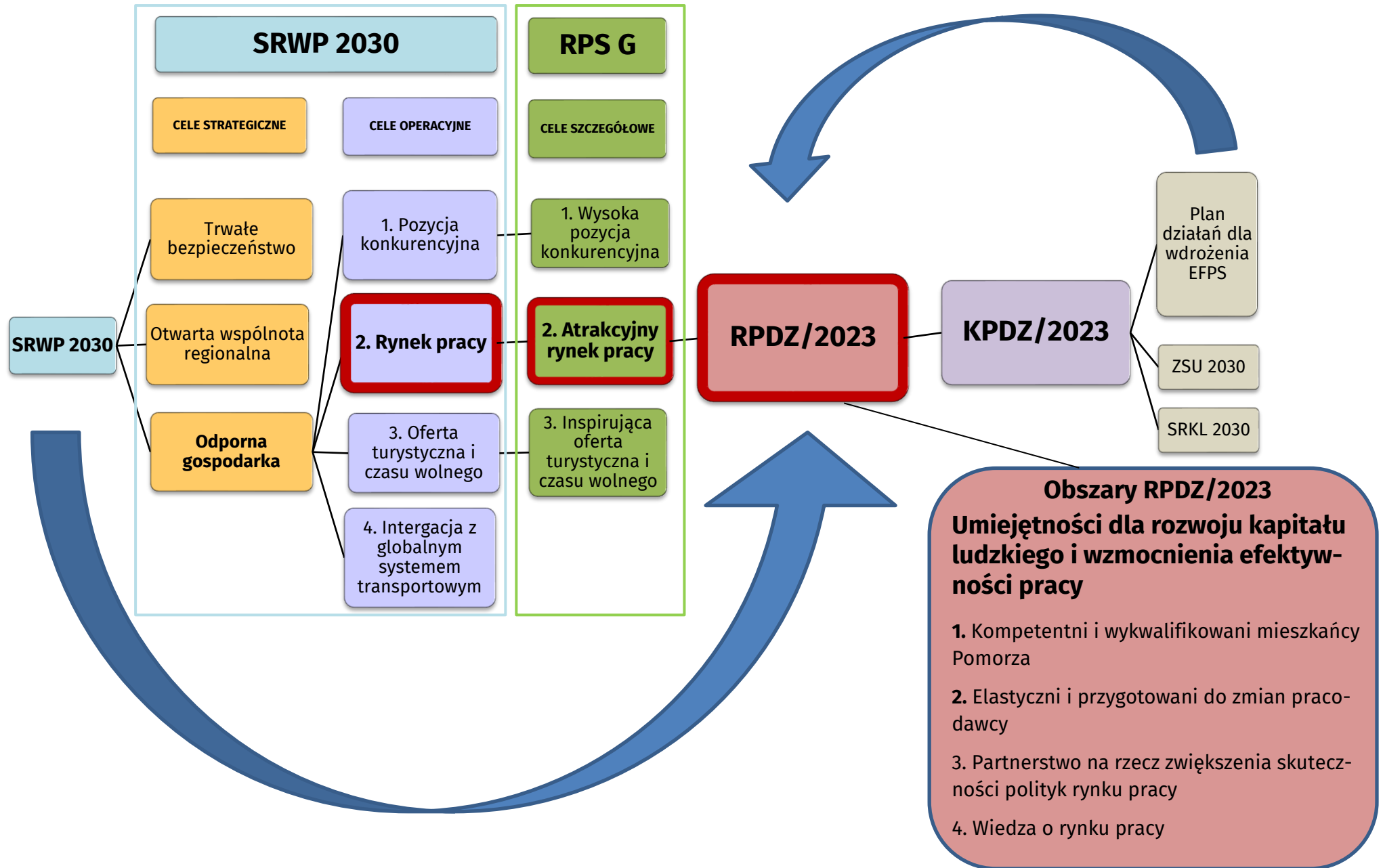
- własnych Samorządu Województwa Pomorskiego,
- Funduszu Pracy,
- Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- Europejskiego Funduszu Społecznego.
- **Europejskiego Funduszu Społecznego+.**

7. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość

Mając na względzie powiązanie dokumentu RPDZ z systemem realizacji SRWP 2030 oraz z faktem, że szczegółowe przedsięwzięcia i działania są zawarte w Rocznych planach realizacji RPS. Sprawozdanie z RPDZ/2023 będzie przygotowane w oparciu o raport z realizacji rocznego planu realizacji RPS G . Raporty z realizacji Rocznych planów realizacji 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 2023 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Natomiast realizacja zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy ukierunkowanej przez RPDZ/2023 będzie przedmiotem oceny Sejmiku Województwa Pomorskiego.

Schemat 2. Powiązanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2023 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

