

Załącznik do Uchwały nr 51/114/20
Zarządu Województwa Pomorskiego
z dnia 21 stycznia 2020 r.



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

**Regionalny Plan Działań
na rzecz Zatrudnienia
dla województwa pomorskiego
na rok 2020**

Gdańsk, 2019 r.

1. WPROWADZENIE.....	4
1.1. Podstawy prawne RPDZ.....	4
1.2. Uwarunkowania strategiczno - programowe RPDZ.....	5
2. TRENDY I ZJAWISKA NA POMORSKIM RYNKU PRACY.....	8
3. WYZWANIA REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH NA ROK 2020.....	10
3.1. Mobilność i aktywizacja zawodowa – inicjowanie i promowanie	10
3.2. Kompetencje przyszłości – wspieranie i rozwój.....	11
3.3. Partnerstwo instytucji rynku pracy - dialog i współpraca.....	12
4. PRIORYTETOWE GRUPY OSÓB BEZROBOTNYCH I INNYCH OSÓB WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA	13
5. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH W ROKU 2020.....	14
6. MONITOROWANIE WYKONANIA DZIAŁAŃ I SPRAWOZDAWCZOŚĆ	14

Wykaz użytych skrótów

FP	Fundusz Pracy
MRPIPS	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
KPDZ/2020-2022	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2020-2022
PORP	Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
PSPZ	Pomorski System Poradnictwa Zawodowego
PO WER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
RPDZ	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
RPO WP	Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020
RPS	Regionalny Program Strategiczny
RPS AP	Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Aktywni Pomorzanie
RPR	Roczny Plan Realizacji
RPR RPS AP	Roczny Plan Realizacji Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Aktywni Pomorzanie
SPS	Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020
SRKL	Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020
SRWP 2020	Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

1. Wprowadzenie

1.1. Podstawy prawne RPDZ

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.; dalej: ustawa) zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, oraz w oparciu o inicjatywę samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych.

W myśl art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy do zadań samorządu województwa należy określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy poprzez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.

Samorząd województwa, opracowując Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na 2020 rok (dalej: RPDZ/2020), wziął pod uwagę: określone przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kierunki polityk (cele kierunkowe i wyzwania przewidywane na lata 2020-2022), jakie zostaną uwzględnione w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia 2020-2022 (KPDZ 2020-2022), Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 (SRKL), Strategię Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 1, Strategię Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020, opinie powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

Regionalny plan działań określa priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia (art.3 ust.4 ustawy). Za realizację zadań w zakresie polityki rynku pracy, wskazanych w art. 8 ust. 1 ustawy, w tym za przygotowanie regionalnego planu działań, w imieniu samorządu województwa odpowiada wojewódzki urząd pracy (na mocy art. 8 ust. 3 ustawy).

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

¹ Załącznik nr 1 do uchwały nr 458/XXII/12 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 września 2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020.

1.2. Uwarunkowania strategiczno - programowe RPDZ

Uwarunkowania programowe RPDZ/2020, 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** 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.

Mając na uwadze fakt, że Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2020-2022 jest w trakcie przygotowań, RPDZ/2020 został opracowany w oparciu o wskazane cele kierunkowe i wyzwania na lata 2020-2022, które będą uwzględnione w KPDZ/2020-2022 (zawarte w piśmie MRPIPS znak: DRP.III.40013.25.2019.MJ z 18 listopada 2019 r.). Jako istotne na poziomie krajowym zostały zidentyfikowane następujące cele i wyzwania:

Cel 1: Wykorzystanie rosnącego potencjału gospodarki dla zwiększenia zatrudnienia rezerw polskich kadr.

Wyzwanie: Nierównowaga na rynku pracy wynikająca ze zmian demograficznych i różnicowań terytorialnych.

Cel 2: Zwiększenie aktywności zawodowej osób z grup najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Wyzwanie: Grupy społeczne pozostające poza rynkiem pracy, w tym klienci urzędów pracy wymagający szczególnego wsparcia.

Cel 3: Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości.

Wyzwanie: Niezadawalające warunki pracy (płacowe i pozapłacowe) oraz niska wydajność pracy na jednego zatrudnionego.

Cel 4: Lepsze dostosowanie struktury kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości (wynikających z postępu technologicznego i procesów demograficznych).

Wyzwanie: **Nowe umiejętności** i kwalifikacje niezbędne na zmieniającym się rynku pracy.

Cel 5: Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi.

Wyzwanie: Procesy migracyjne na rynku pracy.

W przygotowaniu RPDZ/2020 szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma również **Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 (SRKL)** przyjęta 18 czerwca 2013 r. Uchwałą Rady Ministrów.

SRKL 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 2018 r. poz. 1307 ze zm.), realizujących średnio i długookresową strategię rozwoju kraju.

Głównym celem SRKL jest rozwijanie kapitału ludzkiego poprzez wydobywanie potencjałów osób w taki sposób, by mogły w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia.

Poza celem głównym w SRKL wyznaczono pięć celów szczegółowych:

- wzrost zatrudnienia;
- wydłużenie aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych;
- poprawa sytuacji osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- poprawa zdrowia obywateli oraz podniesienie efektywności opieki zdrowotnej;
- podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli.

Realizacja celu głównego oraz celów szczegółowych SRKL odbywać się będzie poprzez działania podejmowane na różnych etapach życia: od wczesnego dzieciństwa - poprzez edukację szkolną, edukację na poziomie wyższym, okres aktywności zawodowej i rodzicielstwa - do starości.

Kluczowym dokumentem szczebla regionalnego, który ma wpływ na określenie wyzwań pomorskiego rynku pracy na 2020 rok jest **Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020**. Jednym z nich jest **cel strategiczny 2. Aktywni Mieszkańcy**, zgodnie z którym, strategicznym interesem województwa jest wzmocnienie, m.in. aktywności mieszkańców, tak by mieli większe szanse na pracę zawodową odpowiadającą ich aspiracjom, rozumieli potrzebę i dążyli do zdobywania nowych umiejętności. Podkreślono również potrzebę wzmocnienia kompetencji sektora publicznego i pozarządowego, co wpłynie na podniesienie jakości usług publicznych skuteczniej wspierających mieszkańców w realizacji ich planów na polu społecznym, zawodowym i gospodarczym.

Cel strategiczny 2. Aktywni Mieszkańcy skonkretyzowany jest przez trzy cele operacyjne; wśród nich cel operacyjny **2.1 Wysoki poziom zatrudnienia**, dla którego oczekiwane efekty związane są m.in. z:

- wyższym poziomem zatrudnienia mieszkańców, zwłaszcza kobiet, osób młodych, starszych, niepełnosprawnych, a także zamieszkujących obszary wiejskie oraz małe miasta,
- wyższym poziomem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym i wzroście jego znaczenia w podstawowej działalności dydaktycznej pomorskich szkół wyższych,
- silniejszą integracją społeczną osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym,
- wzmocnieniem finansowym i instytucjonalnym podmiotów ekonomii społecznej,
- lepiej rozwiniętym i sprofesjonalizowanym systemem poradnictwa zawodowego,
- wzrostem liczby mikro i małych przedsiębiorstw oraz upowszechnieniem profesjonalnych standardów szkoleń pracowników przez firmy.

Mając na względzie przyjęty przez Samorząd Województwa Pomorskiego system realizacji SRWP 2020, dokument RPDZ/2020 jest ściśle powiązany z narzędziami jej realizacji, reprezentowanymi przez sześć regionalnych programów strategicznych². Najistotniejszym z nich, z punktu widzenia realizacji zadań w zakresie

² Załącznik nr 1 do Uchwały nr 376/322/18 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie przyjęcia Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Aktywni Pomorzanie,

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 466/327/18 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 10 maja 2018 r. w sprawie przyjęcia Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie rozwoju gospodarczego Pomorski Port Kreatywności,

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 397/324/18 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 24 kwietnia 2018 r. w sprawie przyjęcia Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie atrakcyjności kulturalnej i turystycznej Pomorska Podróż,

Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 418/324/18 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 24 kwietnia 2018 r. w sprawie przyjęcia Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie ochrony zdrowia Zdrowie dla Pomorza,

polityki rynku pracy, jest **Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Aktywni Pomorzanie**. Program pełni wiodącą rolę w konkretyzacji i realizacji, wynikających z zapisów SRWP, działań samorządu Województwa Pomorskiego w takich obszarach jak: zatrudnienie (cel szczegółowy 1 Wysoki poziom zatrudnienia), kapitał społeczny (cel szczegółowy 2 Wysoki poziom kapitału społecznego) i edukacja (cel szczegółowy 3 Efektywny system edukacji).

Wdrażanie RPS AP, podobnie jak pozostałych RPS, odbywa się za pomocą rocznego planu realizacji, który określa planowane działania służące realizacji celów Programu, jednostki odpowiadające za realizację działań, terminy realizacji i planowane koszty.

Istotne dla realizacji działań w obszarze rynku pracy są rekomendacje płynące z analizy realizacji celów operacyjnych SRWP 2020 sformułowane w „**Ocenie realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 w latach 2013-2016**”³. Dla realizacji celu operacyjnego 2.1 Wysoki poziom zatrudnienia wskazuje się m.in. na potrzebę uwypuklenia w działaniach aktywizacji społeczno-zawodowej migrantów oraz podnoszenia/zmiany kwalifikacji pracowników w odpowiedzi na zmieniający się profil gospodarki regionu.

Dokumentem stanowiącym integralną część SRWP 2020 oraz spójnym z RPS AP jest **Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020**⁴. Zadaniem SPS na obecny okres programowania jest zweryfikowanie dotychczas wytyczonych kierunków w obszarze regionalnej polityki społecznej oraz zaplanowanie działań mających na celu budowę nowego wymiaru integracji społecznej, niezbędnego w kontekście zachodzących zmian gospodarczych, demograficznych i społeczno-kulturowych.

Załącznik nr 1 do uchwały nr 951/275/13 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 13 sierpnia 2013 r. w sprawie przyjęcia Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie transportu Mobilne Pomorze,

Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 415/324/18 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 24 kwietnia 2018 r. w sprawie przyjęcia Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie energetyki i środowiska Ekoefektywne Pomorze.

³ Załącznik do uchwały nr 793/250/17 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 11 lipca 2017 w sprawie przyjęcia „Oceny realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 w latach 2013-2016”.

⁴ Załącznik do uchwały nr 763/XXXVI/13 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020.

2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy

UWARUNKOWANIA SPOŁECZNO-GOSPODARZE SYTUACJI NA POMORSKIM RYNKU PRACY

Rok 2019 przyniósł kontynuację, trwającej od ponad pięciu lat, poprawy sytuacji na pomorskim rynku pracy i utrzymujący się od czerwca rekordowo niski poziom bezrobocia (4,4%). Poza stopą bezrobocia, korzystnie kształtowały się również inne wskaźniki określające kondycję pomorskiego rynku pracy, tj. wskaźnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia, czy liczba dostępnych ofert pracy. Na pozytywną sytuację na rynku pracy wpływ ma niewątpliwie utrzymujący się wzrost gospodarczy oraz regionalna polityka rozwoju, stwarzająca korzystny klimat do rozwoju przedsiębiorczości. Pomorskie utrzymuje pozycję jednego z najprężniej rozwijających się regionów w Polsce i w Europie.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ POMORZAN ROŚNIE, A POMORSKY PRACODAWCY NADAL TWORZĄ NOWE MIEJSCA PRACY

Atrakcyjność regionu dla nowych inwestycji, innowacyjność a także rozwój lokalnej przedsiębiorczości generują nowe miejsca pracy. W szczególności jest to widoczne na przykładzie ofert pracy zgłaszanych przez pomorskich pracodawców do powiatowych urzędów pracy, których liczba na przestrzeni ostatnich pięciu lat dynamicznie wrosła. Od stycznia do września 2019 r. zgłoszono ich 75,3 tys., średnio 8,4 tys. miesięcznie, a szacuje się, że stanowią one jedynie około ¼ wszystkich wakatów dostępnych na regionalnym rynku pracy.

DUŻY POPYT NA PRACOWNIKÓW PRZY BRAKU WOLNYCH ZASOBÓW PRACY POWODUJE WZROST WYNAGRODZEŃ

W związku z utrzymującym się od kilku lat dużym zapotrzebowaniem na pracowników, pracodawcy muszą coraz bardziej konkurować o osoby chętne do podjęcia zatrudnienia, co wpływa m.in. na wysokość oferowanych wynagrodzeń. Niedobory pracowników, zwłaszcza o wysokich kwalifikacjach, sprawiają, że rekrutacja staje się procesem nie tylko kosztownym i długim, ale też obciążonym dużą dozą niepewności, czy uda się pozyskać odpowiedniego pracownika.

POMORZANIE STAJĄ SIĘ CORAZ BARDZIEJ AKTYWNI ZAWODOWO

Utrzymujący się duży popyt na pracowników i coraz lepsze warunki pracy powodują, że w Pomorskiem z roku na rok zwiększa się poziom zatrudnienia. W II kwartale br. pracujący stanowili 57% populacji w regionie, a ich liczba przekroczyła 1 mln osób. Oznacza to wzrost o 1,6% w skali roku i 6,8% w ciągu pięciu lat. Jednakże pomimo pozytywnych zjawisk w tym obszarze obserwujemy również takie, które mogą niepokoić – np. istotnym problemem rynku pracy jest niska aktywność zawodowa osób starszych. Jest to spowodowane m.in. tendencją do zbyt wczesnego wychodzenia z rynku pracy, tj. bezpośrednio po uzyskaniu uprawnień emerytalnych.

LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH W REGIONIE NADAL ZMNIEJSZA SIĘ, CHOCIAŻ JUŻ MNIEJ DYNAMICZNIE

Dobra sytuacja gospodarcza regionu i rosące zapotrzebowanie na pracowników bezpośrednio oddziałują na zjawisko bezrobocia. Pozostający bez pracy mieszkańcy Pomorza, zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego, stanowią podstawową rezerwę kadrową dla regionalnych pracodawców. W województwie pomorskim już od przełomu lat 2013/2014 obserwowany jest systematyczny spadek bezrobocia. W ciągu pięciu lat liczba bezrobotnych zmniejszyła się o blisko 60 tys. osób, tj. o 58,3% i aktualnie kształtuje się na poziomie 41,1 tys. osób (wrzesień 2019 r.). Bezrobocie w Pomorskiem jest przestrzennie zróżnicowane – powiaty usytuowane we wschodniej i zachodniej części województwa charakteryzują się wyższą stopą bezrobocia niż te w części środkowej. Najniższy poziom bezrobocia występuje w Trójmieście i w powiecie kartuskim, najwyższy w powiatach malborskim i nowodworskim. Zmniejszają się również dysproporcje między wielkością bezrobocia w poszczególnych powiatach.

NAJWIĘKSZE ZMIANY W STRUKTURZE BEZROBOCIA DOTYCZĄ Kobiet I DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH

W dłuższym przedziale czasowym wyraźnie widać zmiany w strukturze populacji bezrobotnych, które dotyczą przede wszystkim kobiet – ich odsetek w bezrobociu rośnie. Podobna dynamika wzrostu udziału dotyczy również kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzenia dziecka. Zmniejszył się udział osób długotrwale bezrobotnych i osób do 25 roku życia. Na niezmiennym poziomie ukształtował się natomiast odsetek bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat i osób bez kwalifikacji zawodowych. W porównaniu do danych sprzed roku, zmiany były niewielkie, ale zgodne z trendem.

NADAL W REGIONIE MAMY ZNACZĄCE TZW. NIEZAGOSPODAROWANE ZASOBY PRACY

Potencjalne zasoby pracy to w dużej części także osoby tzw. biernie zawodowo. Są to mieszkańcy, którzy nie tylko nie pracują, ale też nie podejmują żadnych działań na rzecz znalezienia zatrudnienia. W II kwartale 2019 r. liczba biernych zawodowo wynosiła 738 tys. osób i stanowiła ponad 40% ludności w wieku 15 lat i więcej. Oznacza to, że więcej niż 4 na 10 mieszkańców regionu pozostawało w bierności zawodowej.

ZAINTERESOWANIE POMORSKICH PRACODAWCÓW ZATRUDNIANIEM CUDZOZIEMCÓW NADAL JEST ZNACZĄCE

W okresie od stycznia do września 2019 r. powiatowe urzędy pracy wpisały do ewidencji 100 tys. (średnio co miesiąc 11 tys.) oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę obywatelom zza wschodniej granicy. Jest to procedura uproszczona, dotycząca wybranych 6 krajów spoza UE (Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej, Gruzji i Ukrainy) umożliwiająca cudzoziemcowi podjęcie legalnego zatrudnienia maksymalnie do 6 miesięcy. W porównaniu do okresu styczeń - wrzesień 2018 roku, można zaobserwować niewielki spadek liczby tych oświadczeń (o 909, tj. o 0,9%), niemniej analizując poprzednie lata pod tym kątem widać, że natężenie tzw. zjawiska imigracji ekonomicznej w regionie jest znaczące - od trzech lat liczba oświadczeń przekracza 100 tys. rocznie. Pięć lat wcześniej liczba zgłoszonych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom do powiatowych urzędów pracy w województwie pomorskim wynosiła tylko 5,8 tys.

3. Wyzwania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2020

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

Mając powyższe na uwadze, sformułowano trzy wyzwania regionalnej polityki rynku pracy na rok 2020. Określenie wyzwań oraz zaplanowanie i realizacja działań spójnych z tymi wyzwaniami, niewątpliwie przyczyni się do rozwoju pomorskiego rynku pracy.

Schemat 1. Wyzwania polityki rynku pracy dla województwa pomorskiego na 2020 rok



3.1. Mobilność i aktywizacja zawodowa – inicjowanie i promowanie

Na pomorskim rynku pracy coraz bardziej uwidacznia się zjawisko ilościowego deficytu zasobów pracy. Z roku na rok statystyki odnotowują mniejszą liczbę Pomorzaków w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. Aktywizacja zawodowa jak najszerszej grupy osób pozostających poza rynkiem pracy jest w obecnych czasach koniecznością. Wydłużający się czas trwania życia, przy jednocześnie malejących zasobach rąk do pracy wymusza szersze otwarcie pomorskiego rynku pracy szczególnie na dwie grupy pracowników - osoby w wieku okołoemerytalnym i emerytalnym oraz imigrantów. Wielce prawdopodobnym staje się scenariusz pracy do późnej starości.

Chcąc dotrzymać kroku zmieniającej się rzeczywistości i oczekiwaniom pracodawców, zachodzi potrzeba bieżącego dokształcania się, doskonalenia i poszerzania swoich kwalifikacji zawodowych, bez względu na wiek, płeć czy zajmowane stanowisko. Wielozadaniowość, elastyczność i płynność w przechodzeniu do kolejnych zadań i funkcji odgrywają już teraz fundamentalne znaczenie dla przebiegu kariery zawodowej. Świadomość mocnych stron, chęć rozwijania posiadanych zdolności, otwartość są pożądanymi na rynku pracy i stanowią wartość dodaną.

W powyższym kontekście, szczególnie istotne staje się wspieranie tworzenia dobrych miejsc pracy poprzez m.in. wprowadzanie w pomorskich firmach zarządzania szeroko rozumianą różnorodnością (np. kulturową, czy pokoleniową). Ważne są również spójne i efektywne działania, które stworzą perspektywę zarówno reemigrantom, jak i pracownikom z innych krajów. Ich mobilność zawodowa i przestrzenna to pożądane cechy na obecnym rynku pracy.

Planowana interwencja w tym obszarze będzie polegała na promowaniu i wspieraniu mobilności przestrzennej pracowników oraz na promowaniu aktywności zawodowej wśród osób pozostających poza rynkiem pracy, stanowiących potencjalne zasoby kadrowe, i obejmie następujące działania:

- Aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy poprzez wsparcie realizowane w projektach instytucji rynku pracy w ramach PO WER 2014-2020 (Działania 1.1. i 1.2.) oraz w ramach RPO WP 2014 - 2020 (Działanie 5.1.).
- Koordynowanie w regionie programów aktywizacji zawodowej finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy (FP).
- Wsparcie reemigrantów poprzez realizację projektu „Pomorskie! Tu wracam, tu pracuję”.
- Budowanie i rozwijanie systemu wsparcia imigrantów z państw trzecich w obszarze rynku pracy.
- Wspieranie międzynarodowego przepływu pracowników poprzez działania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES, w tym wsparcie dla reemigrantów.
- Koordynacja systemu zabezpieczenia społecznego.
- Prowadzenie akcji informacyjno-promocyjnych służących wzmocnieniu realizowanych działań.

Oczekiwane efekty:

- Łatwiejszy dostęp mieszkańców Pomorza do korzystania z działań aktywizacyjnych.

- Poprawa dostępu i jakości usług w zakresie pośrednictwa pracy, w tym w ramach sieci EURES oraz wsparcia instytucjonalnego dla imigrantów.

3.2. Kompetencje przyszłości – wspieranie i rozwój

Tempo zachodzących zmian na rynku pracy kojarzone jest z czwartą rewolucją przemysłową, w którą właśnie wkraczamy. Eksperti prognozują, że do 2030 roku zniknie prawie połowa obecnie wykonywanych zawodów⁵. Rozwijające się technologie będą stymulowały szereg zmian na rynku pracy i powstawanie zupełnie nowych zawodów. W związku z tym będą też wymagane nowe kompetencje. W dobie obecnego zapotrzebowania prym wiodą umiejętności cyfrowe połączone z kompetencjami z obszaru nauk ścisłych tzw. STEM (science, technology, engineering, mat). W przyszłości niezbędnym będzie skojarzenie ich z wiedzą z zakresu np. psychologii czy socjologii. W dobie robotyzacji czy automatyzacji, współpraca w zespole, empatia, umiejętność krytycznego myślenia czy negocjacji, zdolność do uczenia się, przekazywania wiedzy, kreatywność w działaniu, otwartość, a także nastawienie na rozwiązywanie problemów, będą niezmiernie istotne i pożądane na rynku pracy. Połączenie umiejętności cyfrowych z tzw. kompetencjami miękkimi, stanowić będzie kapitał, który odegra kluczową rolę w świecie innowacji technologicznych. Przyszłości nie da się zaplanować. Aczkolwiek będąc uważnymi obserwatorami, można przygotować się na wyzwania rynku pracy w przyszłości.

Interwencja w ramach tego obszaru koncentrować się będzie przede wszystkim na podniesieniu jakości usług w zakresie doradztwa zawodowego świadczonych m. in. w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego. Wsparcie dotyczyć będzie również pracodawców w zakresie dokształcania

⁵ Raport Infuture Hatalaska Foresight Institute dla Samsunga.

pracowników poprzez dostęp do środków finansowych przeznaczonych na ten cel. Realizacja interwencji będzie odbywała się poprzez następujące działania:

- Rozwijanie partnerstwa instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego oraz współpracy doradców zawodowych i doradców edukacyjno-zawodowych w oparciu o spójny system współpracy na rzecz poradnictwa zawodowego.
- Upowszechnianie idei i korzyści wynikających z całościowego poradnictwa zawodowego wśród instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego w ramach spójnego systemu współpracy na rzecz poradnictwa zawodowego.
- Podnoszenie jakości pracy doradców zawodowych i edukacyjno-zawodowych w oparciu o zidentyfikowane potrzeby, w tym doskonalenie ich kompetencji i popularyzowanie nowatorskich metod i narzędzi pracy.
- Rozwój współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz rozwoju i upowszechniania usług poradnictwa zawodowego w regionie.
- Koordynacja Pomorskiej Sieci Doradców Zawodowych.
- Koordynowanie działań na rzecz rozwoju zawodowego osób pracujących ze środków KFS.

Powyższe działania wchodzą w zakres realizacji zobowiązania wynikającego z SRWP 2020 - Wdrożenie regionalnego systemu poradnictwa zawodowego.

Oczekiwane efekty: Poprawa dostępu i jakości usług doradczych i edukacyjnych.

3.3. Partnerstwo instytucji rynku pracy - dialog i współpraca

W dobie obserwowanych zjawisk na pomorskim rynku pracy niezwykle ważny jest dialog i współpraca różnorodnych jego partnerów przy realizacji działań. Dyskusja o aktualnych zjawiskach i problemach oraz wymiana doświadczeń są niezwykle ważne i pomocne szczególnie na etapie planowania wspólnych inicjatyw prowadzonych zarówno na poziomie regionalnym, jak i lokalnym.

Współpraca i wymiana wiedzy ma na celu również wskazywanie pracodawcom potrzeby tworzenia atrakcyjnych miejsc pracy, zachęcających do podejmowania aktywności przez mieszkańców Pomorza. Utrzymujące się od kilku lat duże zapotrzebowanie na pracowników sprawia, że rekrutacja staje się dla pracodawców długim i kosztownym procesem. Negatywne prognozy demograficzne mogą jeszcze pogorszyć sytuację przedsiębiorstw. Firmy muszą konkurować o osoby chętne do podjęcia zatrudnienia i podejmować działania zapobiegające ich odchodzeniu. Docenienie pracownika za dobrze wykonaną pracę sprawi, że jest on bardziej elastyczny, lojalny i przychylniej patrzy na zmiany organizacyjne w firmie. Pracodawcy, którzy dostrzegają i odpowiadają na potrzeby zatrudnianych osób, dbając m.in. o dobrą atmosferę w miejscu pracy, większą niezależność w wykonywaniu zadań służbowych, czy możliwość zachowania work-life integration zdecydowanie łatwiej pozyskują i zatrzymują w swoich strukturach pracowników.

Interwencja w ramach tego obszaru skupiać się będzie na budowaniu partnerstwa między podmiotami działającymi w obszarze rynku pracy, tak aby wspólnie działając zwiększyć skuteczność podejmowanych inicjatyw na rzecz tworzenia dobrych miejsc pracy, wzrostu aktywności zawodowej mieszkańców i optymalnego zagospodarowania dostępnych zasobów pracy w regionie. Realizacja interwencji będzie odbywała się poprzez następujące działania:

- Rozwój regionalnego portalu wiedzy o rynku pracy porp.pl oraz upowszechnianie informacji o Pomorskim Obserwatorium Rynku Pracy, w tym w szczególności wśród mieszkańców województwa.
- Forum Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy – wydarzenie cykliczne dotyczące kluczowych zjawisk na regionalnym rynku pracy.
- Diagnozowanie kluczowych zjawisk i trendów na pomorskim rynku pracy poprzez systematyczny monitoring i realizację badań.
- Kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy, w tym poprzez opracowywanie kryteriów, monitorowanie i analizę efektywności gospodarowania środkami Funduszu Pracy w regionie oraz monitorowanie regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.

Powyższe działania wchodzą w zakres realizacji zobowiązania wynikającego z SRWP 2020 - Wdrożenie regionalnego systemu monitorowania i ewaluacji sytuacji na rynku pracy w oparciu o pomorskie obserwatorium rynku pracy.

Oczekiwane efekty: Zwiększenie skuteczności podejmowanych inicjatyw w obszarze rynku pracy.

4. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno-programowe dla RPDZ/2020 o których mowa w podrozdziale 1.2 oraz diagnozę sytuacji na pomorskim rynku pracy wsparciem w 2020 roku w zakresie polityki rynku pracy należy objąć w szczególności następujące grupy osób o kompetencjach niedopasowanych do rynku pracy:

- osoby młode (do 30 roku życia),
- osoby powyżej 50 roku życia,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- kobiety

oraz

- imigrantów,
- reemigrantów.

Niezależnie od powyżej wyszczególnionych priorytetowych grup adresatami działań polityki rynku pracy w województwie pomorskim w 2020 roku mogą być wszystkie osoby, których wsparcie jest zgodne z aktualnymi potrzebami regionalnego i lokalnych rynków pracy.

5. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2020

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

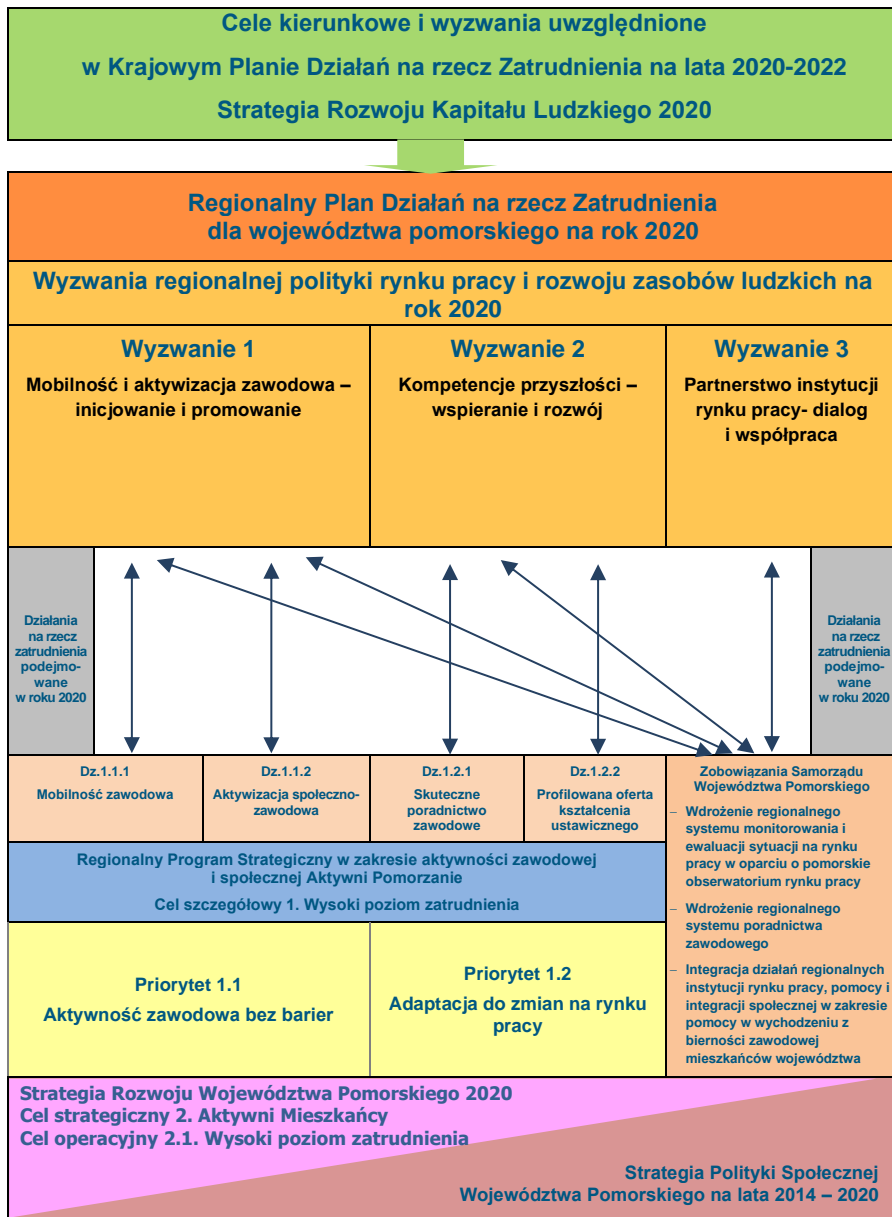
- własnych Samorządu Województwa Pomorskiego,
- Funduszu Pracy,
- Europejskiego Funduszu Społecznego, w tym w ramach PO WER 2014-2020 oraz RPO WP 2014-2020.

6. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość

Mając na względzie potrzebę powiązania dokumentu RPDZ/2020 z systemem realizacji SRWP 2020 oraz w oparciu o założenie, że szczegółowe przedsięwzięcia i działania będą zawarte w Rocznych Planach Realizacji RPS, sprawozdanie z RPDZ/2020 będzie przygotowane w oparciu o raporty z realizacji RPR RPS. Zgodnie z Planem Zarządzania SRWP 2020 każdy RPR RPS podlega indywidualnemu monitoringowi i ewaluacji. Raporty z realizacji RPR RPS są sprawozdaniami sporządzanymi raz w roku i są skoordynowane ze sprawozdaniem rocznym wykonania budżetu województwa.

Sprawozdanie z realizacji RPDZ dla województwa pomorskiego za rok 2020 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Realizacja zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy ukierunkowanej przez RPDZ/2020 będzie przedmiotem oceny Sejmiku Województwa Pomorskiego w roku 2020.

Schemat 2. Powiązanie „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2020” z dokumentami wyznaczającymi kierunki działań na rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym





JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

Dokument został opracowany
przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

