



# **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia 2005-2006**

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie  
Szczecin 2005

## Spis treści

1. WPROWADZENIE.....	5
1.1. STRESZCZENIE.....	5
1.2. ISTOTA REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ.....	7
1.3. METODY I ETAPY OPRACOWANIA.....	7
1.4. HORYZONT CZASOWY.....	12
2. AKTUALNA SYTUACJA.....	12
2.1. PORÓWNANIE GŁÓWNYCH CELÓW ROZWOJOWYCH ZAWARTYCH W REGIONALNYCH I LOKALNYCH DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH Z KLUCZOWYMI EUROPEJSKIMI I KRAJOWYMI WYTYCZNYMI DLA RYNKU PRACY, W TYM Z KRAJOWYM PLANEM DZIAŁAŃ, STRATEGIĄ WOJEWÓDZTWA I STRATEGIĄ WOJEWÓDZKĄ W ZAKRESIE POLITYKI SPOŁECZNEJ.....	12
2.2. REGIONALNY RYNEK PRACY.....	25
2.2.1. Rola, zadania i potencjał władz, partnerów społecznych i instytucji w promocji zatrudnienia.....	25
2.2.2. Czynniki popytu na rynku pracy (konkurencyjność przedsiębiorstw, potrzeby instytucji publicznych, konkurencyjność regionu wobec innych regionów krajowych i zagranicznych).....	38
2.2.3. Czynniki podaży na rynku pracy (struktura pracujących i bezrobotnych, prognoza zmian, migracja).....	55
2.2.4. Efekty bezrobocia (efekty indywidualne bezrobocia, wpływ bezrobocia na lokalną gospodarkę i społeczność).....	76
2.3. FORMY WYKLUCZENIA I DYSKRYMINACJI WYSTĘPUJĄCE NA ZACHODNIOPOMORSKIM RYNKU PRACY.....	80
2.4. ROLA DIALOGU SPOŁECZNEGO I PARTNERSTWA NA RZECZ RYNKU PRACY.....	87
2.5. ANALIZA SWOT RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO .....	91
2.6. WNIOSKI I WYZWANIA.....	106
2.6. WNIOSKI I WYZWANIA.....	107
3. STRATEGICZNE OBSZARY DZIAŁANIA.....	110
3.1. WYTYCZNE I ZADANIA DO REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ.....	110
3.2. ZAKŁADANE WYNIKI WDROŻENIA PRIORYTETÓW.....	121

3.3. ZADANIA, PROGRAMY I PROJEKTY, KTÓRE MOGĄ UZYSKAĆ WSPARCIE W RAMACH RPD (PREFEROWANE PROGRAMY REGIONALNE, PROJEKTY LOKALNE, PRIORYTETY GRUPY BEZROBOTNYCH I INNYCH OSÓB WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA).....	124
3.4. KRYTERIA DLA UZYSKANIA WSPARCIA .....	126
4. ZARZĄDZANIE I PARTNERSTWO .....	128
4.1. NAJWAŻNIEJSZE ŹRÓDŁA FINANSOWANIA ZADAŃ W PODZIALE NA STRATEGICZNE OBSZARY DZIAŁANIA.....	128
4.2. WSKAŹNIKI OSIĄGANIA ZAŁOŻONYCH CELÓW .....	128
4.2.1. Wskaźniki efektywności RPD.....	128
4.2.2. Benchmarking.....	128
4.2.3 Katalog dobrych praktyk.....	129
4.3 MONITORING I KOORDYNACJA DZIAŁAŃ .....	129
4.3.1 Opis systemu monitoringu sytuacji na rynku pracy (Obserwatorium) .....	129
4.3.2. Opis systemu monitorowania RPD.....	129
4.3.3. Rola i zakres odpowiedzialności realizatorów RPD .....	131
4.3.4. Pakt na rzecz realizacji jako integralna część RPD.....	132
4.4. METODA AKTUALIZACJI REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ. ....	132

Załączniki:

1. Analiza SWOT/ TOWS zachodniopomorskiego rynku pracy
2. Zestaw wskaźników monitorowania RPD.
3. Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w RPD.
4. Najważniejsze źródła finansowania dla zadań realizowanych w ramach RPD.
5. Harmonogram realizacji zadań regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.
6. Matryca pokrycia analizy SWOT przez wytyczne ujęte w RPD.
7. Wykaz projektów zgłoszonych do RPD.



## 1. WPROWADZENIE.

### 1.1. Streszczenie

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPD) został opracowany na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. W opracowaniu Regionalnego Planu Działań uczestniczyły również pracujące społecznie zespoły ds. RPD: Komitet Ekspertów i Zespół Roboczy, w skład których weszli przedstawiciele następujących instytucji, firm i organizacji bezpośrednio lub pośrednio związanych z regionalnym rynkiem pracy:

**TABELA 1. KOMITET EKSPERTÓW I ZESPÓŁ ROBOCZY DO SPRAW REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA**

L.p.	Instytucja
1.	Aya Sp. z o.o. Przedsiębiorstwo Organizacji Wdrożeń Szkoła "Computer College"
2.	Izba Rzemieśnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie
3.	Zachodniopomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
4.	Koszalińska Agencja Rozwoju Regionalnego
5.	Politechnika Koszalińska
6.	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Białogardzie
7.	Powiatowy Urząd Pracy w Policach
8.	Północna Izba Gospodarcza
9.	Rada OPZZ Województwa Zachodniopomorskiego
10.	Stargardzka Izba Gospodarcza
11.	Stowarzyszenie Aktywizacji Społeczno - Gospodarczej Powiatu Kołobrzeskiego
12.	Stowarzyszenie Ludzi Bezrobotnych
13.	Szczeciński Związek Pracodawców
14.	Uniwersytet Szczeciński
15.	Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
16.	Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu
17.	Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego SA
18.	Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki
19.	Zarząd Regionu NSZZ Solidarność - Koszalin

RPD, będąc dokumentem o charakterze wykonawczym, definiuje kierunki interwencji na regionalnym rynku pracy i jego otoczeniu w roku 2005 oraz w perspektywie roku 2006. Jedną z intencji opracowanego dokumentu jest uzyskanie efektu synergii poprzez łączenie działań różnych instytucji, a także, zgodnie z zapisem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, „stworzenie podstawy do zwiększenia efektywności realizacji (...) priorytetów polskiej polityki społeczno-gospodarczej, jakimi są ograniczenie bezrobocia, wzrost zatrudnienia i rozwój zasobów ludzkich”.

RPD, na podstawie przeprowadzonej analizy zachodniopomorskiego rynku pracy i jego otoczenia oraz konsultacji społecznych, definiuje wytyczne i zadania na rzecz rynku pracy. Jednocześnie pozostaje zgodny z zapisami Krajowego Planu Działań i innych dokumentów o charakterze strategicznym. Podstawowym założeniem przyjętym przy konstruowaniu RPD jest wzmacnianie silnych stron regionalnego rynku pracy i wykorzystywanie pojawiających się szans przy jednoczesnym niwelowaniu istniejących słabości

i pojawiających się zagrożeń. Zgodnie z tak przyjętym założeniem, za najważniejsze do realizacji uznano wytyczne związane z:

- tworzeniem miejsc pracy i rozwijaniem przedsiębiorczości;
- dostosowaniem do zmian oraz promocją zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy wśród osób pracujących i poszukujących pracy;
- promowaniem rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie.

Wśród zadań wynikających z wytycznych Krajowego Planu Działań za najważniejsze uznano:

- rozwój kadr nowoczesnej gospodarki (wytyczna 2.1);
- rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw - doradztwo i instytucje wspomagające (wytyczna 1.1);
- rozbudowę systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych (wytyczna 1.2.);
- zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie (wytyczna 3.1);
- redukcję obciążeń podatkowych i wynikających ze składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających (wytyczna 4.1);
- zwiększenie zatrudnienia ludzi młodych (wytyczna 5.1);

- rozwój regionalnego systemu badań i analiz celem rozwijania edukacji i osiągnięcia konwergencji (wytyczna 2.2)

Dokument definiuje również sposoby zarządzania, wdrażania, monitorowania i aktualizacji RPD.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia został podzielony na cztery rozdziały:

1. **Wprowadzenie** - obejmuje istotę planu, metody i etapy powstawania oraz opis zastosowanej metody wypracowania dokumentu;
2. **Aktualna sytuacja na rynku pracy** –obejmuje wieloaspektową analizę regionalnego rynku pracy i jego otoczenia;
3. **Strategiczne obszary działania** – rozdział ten zawiera szczegółowo opisane wytyczne wraz z zadaniami na rzecz rynku pracy;
4. **Zarządzanie i partnerstwo** – rozdział ten obejmuje aspekty związane z zarządzaniem, wdrażaniem i monitorowaniem oraz aktualizacją RPD.

Częścią składową Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia są również załączniki obejmujące m. in. zestaw wskaźników monitorowania RPD oraz wykaz projektów zgłoszonych w trakcie konsultacji społecznych.

### **1.2. Istota Regionalnego Planu Działań**

Regionalny Plan Działań, podobnie jak i Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, definiuje zadania w zakresie polityki zatrudnienia. Dokument ten ma za zadanie zwiększyć efektywność działań podejmowanych na rzecz regionalnego rynku pracy oraz pomóc w osiągnięciu spójności, komplementarności i kompleksowości oraz w optymalnym wykorzystaniu środków, w szczególności poprzez uzyskanie efektu synergii poszczególnych działań. Podstawą dla Regionalnego Planu Działań jest zasada zgodności z celami wytyczonymi przez Krajowy Plan Działań, a w związku z tym - z Europejską Strategią Zatrudnienia oraz zasada, iż powiatowe programy rozwoju rynku pracy staną się dokumentami wykonawczymi dla RPD na poziomie powiatu.

### **1.3. Metody i etapy opracowania**

Do opracowania RPD przyjęto metodę ekspercko-społeczną. Ułatwiło to i przyspieszyło prace związane z opracowaniem planu.



## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

W opracowaniu RPD oprócz pracowników WUP wzięły udział pracujące społecznie zespoły ds. RPD: **Komitet Ekspertów i Zespół Roboczy**. W skład Komitetu Ekspertów weszli dyrektorzy instytucji związanych z rynkiem pracy, zaś w skład Zespołu Roboczego – ich pracownicy. Skład zespołu ds. Regionalnego Planu Działań w WUP, Komitetu Ekspertów i Zespołu Roboczego prezentują poniższe tabele:

**TABELA 2. KOMITET EKSPERTÓW (W KOLEJNOŚCI ALFABETYCZNEJ)**

L.p.	Instytucja	Imię i nazwisko przedstawiciela
1.	Aya Sp. z o.o. Przedsiębiorstwo Organizacji Wdrożeń Szkoła "Computer College"	dr Anastassia Kokałanova - Hudemczuk
2.	Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie	Andrzej Wojciechowski
3.	Zachodniopomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy	Andrzej Conder
4.	Koszalińska Agencja Rozwoju Regionalnego	Tadeusz Kaczanowski
5.	Politechnika Koszalińska	prof. dr hab. inż. Krzysztof Wawryn
6.	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Białogardzie	Eleonora Zamszyn
7.	Powiatowy Urząd Pracy w Policach	Jan Sławczyński
8.	Północna Izba Gospodarcza	Dariusz Więcaszek
9.	Rada OPZZ Województwa Zachodniopomorskiego	Gerhard Kuligowski
10.	Stargardzka Izba Gospodarcza	Lech Bieg
11.	Stowarzyszenie Aktywizacji Społeczno - Gospodarczej Powiatu Kołobrzeskiego	Henryk Rupnik
12.	Stowarzyszenie Ludzi Bezrobotnych	Małgorzata Buchajczyk
13.	Szczeciński Związek Pracodawców	Wiesław Judycki
14.	Uniwersytet Szczeciński	prof. dr hab. Józef Perenc
15.	Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego	Elżbieta Kasprzak
16.	Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego	Tadeusz Żabiński

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

17.	Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu	Ignacy Dziedziczak
18.	Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.	Waldemar Ziemak
19.	Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki	Teresa Włochal
20.	Zarząd Regionu NSZZ Solidarność - Koszalin	Mirosław Saracen

**TABELA 3. ZESPÓŁ ROBOCZY (W KOLEJNOŚCI ALFABETYCZNEJ)**

L.p.	Instytucja	Zespół Roboczy
1.	Aya Sp. z o.o. Przedsiębiorstwo Organizacji Wdrożeń Szkoła "Computer College"	Alicja Macierzanka
2.	Izba Rzemieśnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie	Tadeusz Trzciniński
3.	Zachodniopomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy	Robert Durski
4.	Koszalińska Agencja Rozwoju Regionalnego	Artur Sulima
5.	Politechnika Koszalińska	dr inż. Artur Wezgraj
6.	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Białogardzie	Mariusz Romanowski
7.	Powiatowy Urząd Pracy w Policach	Przemysław Sońtka
8.	Północna Izba Gospodarcza	Andrzej Martuś
9.	Rada OPZZ Województwa Zachodniopomorskiego	Marian Adamowicz
10.	Stargardzka Izba Gospodarcza	Joanna Fogt
11.	Stowarzyszenie Aktywizacji Społeczno - Gospodarczej Powiatu Kołobrzeskiego	Jacek Woźniak
12.	Stowarzyszenie Ludzi Bezrobotnych	Mieszko Król
13.	Szczeciński Związek Pracodawców	Jacek Sęk
14.	Uniwersytet Szczeciński	dr Joanna Hołub-Iwan dr Karolina Dreła
15.	Urząd Marszałkowski - Departament Zdrowia i Polityki Społecznej	Bożena Szymańska
16.	Urząd Marszałkowski - Departament Polityki Regionalnej	Marek Batogowski Agnieszka Łagocka

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

17.	Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu	Grzegorz Wołodkiewicz
18.	Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.	Jacek Baraniecki
19.	Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki	Lidia Wronka
20.	Zarząd Regionu NSZZ Solidarność - Koszalin	Mirosław Saracen

Poza pracami zespołów ds. RPD przeprowadzono szeroko zakrojone **konsultacje społeczne**. Proces konsultacji społecznych do Regionalnego Planu Działań opierał się na badaniach ankietowych. Kwestionariusz badań składał się z dwóch głównych bloków tematycznych: pierwszego określającego sytuację na zachodniopomorskim rynku pracy oraz drugiego będącego tzw. kartą zgłoszenia zadania do Regionalnego Planu Działań.

Kwestionariusz konsultacji społecznych zawierał następujące pytania:

1. Jak oceniają Państwo aktualną sytuację na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim?
2. Czy sytuacja na rynku pracy obecnie jest gorsza czy lepsza niż rok temu?
3. Jak w przeciągu roku zmieni się sytuacja na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim?
4. Jakie są główne przyczyny problemów na rynku pracy?
5. Jakie działania podejmowane na poziomie województwa najlepiej przyczyniłyby się do spadku bezrobocia i aktywizacji zawodowej?
6. Proszę zaproponować i opisać zadanie, które wg Państwa mogłoby wpłynąć szczególnie pozytywnie na rynek pracy w województwie zachodniopomorskim?
7. Proszę wymienić instytucje, które najlepiej zrealizowałyby wg Państwa zadanie opisane przez Państwa w punkcie 6.
8. Jakie przewidywane szacunkowe koszty byłyby konieczne do realizacji zadania opisanego przez Państwa w punkcie 6?
9. Z jakich źródeł należałoby wg Państwa sfinansować zadanie opisane przez Państwa w punkcie 6?
10. Jakie są spodziewane efekty działania opisanego przez Państwa?

Konsultacje społeczne RPD trwały łącznie 2 miesiące (10 października – 8 grudnia 2004), Drogą elektroniczną rozesłano **262 ankiety** do następujących instytucji mających swoją siedzibę na terenie województwa zachodniopomorskiego:

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

- 24 Gminnych Centrów Informacji;
- 8 Akademickich Biur Karier;
- 12 przedsiębiorstw z sektora MŚP;
- 21 ekspertów ds. Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia;
- 13 publicznych i niepublicznych szkół wyższych;
- 21 starostw powiatowych;
- 12 organizacji mających status organizacji pożytku publicznego;
- 20 Powiatowych Urzędów Pracy oraz ich filii;
- 70 organizacji pozarządowych;
- 35 publicznych i niepublicznych liceów ogólnokształcących.

Wszelkie informacje odnośnie procesu konsultacji społecznych oraz przygotowania Regionalnego Planu Działań zostały umieszczone na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Ze strony można było również pobrać „Kartę zgłoszenia zadania do Regionalnego Planu Działań”. Od 1.10.2004 do 9.12.2004 r. na stronie internetowej poświęconej RPD zarejestrowano 1944 wizyty, co daje średnio 28 wizyt dziennie.

Wyniki konsultacji są prezentowane w podrozdziale 2.4. Zgłoszone do realizacji, w ramach konsultacji, przykładowe projekty stanowią załącznik nr 7 do RPD.

Przyjęto również założenie, iż projektami lokalnymi uznanymi za priorytetowe do realizacji będą projekty umieszczone w powiatowych programach przeciwdziałania bezrobociu i rozwoju rynku pracy, o ile są zgodne z wytycznymi i zadaniami zdefiniowanymi w RPD.

Harmonogram prac nad RPD prezentuje tabela 4.

**TABELA 4. HARMONOGRAM PRAC NAD RPD**

Miesiąc	Etap	Zadania
Lipiec – sierpień 2004	Etap 1. Definiowanie założeń do RPD	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zdefiniowanie celu powstania dokumentu strategicznego;</li><li>▪ Zdefiniowanie barier procesu przygotowania i wdrażania Regionalnego Planu Działań;</li><li>▪ Opracowanie metodologii tworzenia Planu;</li><li>▪ Podział zadań pomiędzy partnerów przygotowujących dokument.</li></ul>

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

Sierpień – grudzień 2004	Etap 2 Analizy i wybór obszarów strategicznych.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Przeprowadzenie analizy w zakresie:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Czynników popytu i podaży na rynku pracy;</li><li>▪ Efektów indywidualnych bezrobocia;</li><li>▪ Wpływu bezrobocia na lokalną gospodarkę i społeczność.</li></ul></li><li>▪ Opracowanie na podstawie wyników analiz założeń do Regionalnego Planu Działań;</li><li>▪ Przeprowadzenie konsultacji społecznych;</li><li>▪ Przeprowadzenie warsztatów z partnerami społecznymi w celu wyboru obszarów strategicznych RPD.</li></ul>
Styczeń – marzec 2005	Etap 3 Proces ostatecznych konsultacji i przyjęcia RPD.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Osiągnięcie konsensusu wokół RPD, ewentualne modyfikacje;</li><li>▪ Przyjęcie planu przez Zarząd i Sejmik Województwa;</li><li>▪ Wdrożenie systemu monitorowania i oceny RPD;</li><li>▪ Przyjęcie planu przygotowania długofalowej strategii rynku pracy na lata 2007 – 2013.</li></ul>

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

### 1.4. Horyzont czasowy

Regionalny Plan Działań koncentruje się na 2005 roku, wyznaczając tam, gdzie to jest niezbędne, perspektywę realizacyjną do roku 2006. Należy jednak podkreślić, że to właśnie założenia obecnego planu staną się podstawą do opracowania wraz z raportami z monitoringu, kolejnego Regionalnego Planu Działań.

## 2. AKTUALNA SYTUACJA

**2.1. Porównanie głównych celów rozwojowych zawartych w regionalnych i lokalnych dokumentach strategicznych z kluczowymi europejskimi i krajowymi wytycznymi dla rynku pracy, w tym z Krajowym Planem Działań, strategią województwa i strategią wojewódzką w zakresie polityki społecznej.**

Założenia i działania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia powinny uwzględniać zapisy strategicznych dokumentów na szczeblu europejskim, krajowym i regionalnym.

W szczególności konieczne jest uwzględnienie zapisów i założeń:

1. Strategii Lizbońskiej;
2. Narodowego Planu Rozwoju na lata 2004-2006;
3. Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego;

4. Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000 – 2006;
5. Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski;
6. Krajowego Planu Działań na 2005 r. na rzecz Zatrudnienia;
7. Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2015;
8. Strategii Wojewódzkiej w zakresie Polityki Społecznej;
9. Programów wojewódzkich.

**Ad 1.** Działania systemowo–regulacyjne **Strategii Lizbońskiej** akcentują konieczność szybkiego przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy, rozwoju społeczeństwa informacyjnego, badań i innowacji oraz wykształcenia w społeczeństwie odpowiednich kwalifikacji i umiejętności. Istotna jest także stymulacja wzrostu zatrudnienia i zmiana modelu społecznego. Zmiana ta będzie dokonywała się przez wzrost aktywności zawodowej, uelastycznienie rynku pracy, poprawę edukacji, unowocześnienie systemu zabezpieczeń społecznych, ograniczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego.

W zakresie rynku pracy Strategia Lizbońska stawia następujące cele:

1. **Pełne zatrudnienie**, rozumiane jako stan, w którym występuje tylko bezrobocie naturalne, wynikające z przejściowego niedostosowania osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców.
2. **Praca wysokiej jakości i wysokiej produktywności** – jest to konieczne w budowaniu gospodarki opartej na wiedzy.
3. **Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu**- włączanie do procesu pracy nawet osób, które nie dysponują wysokimi kwalifikacjami.

**W Strategii Lizbońskiej celem jest nie zmniejszanie bezrobocia, ale zwiększenie zatrudnienia.** W ramach tak zdefiniowanego kierunku działań wskazuje się konieczność osiągnięcia następujących celów:

1. Wzrost stopy zatrudnienia;
2. Wzrost wykształcenia i kształcenie ustawiczne;
3. Mobilność na rynku pracy;
4. Przedkładanie tworzenia nowych, dobrych miejsc pracy nad ochronę starych (przymus restrukturyzacji);

5. Zwiększanie produktywności;
6. Ograniczanie regionalnego zróżnicowania rynku pracy;
7. Równowaga między ochroną zatrudnienia a płynnością rynku pracy.

Strategia Lizbońska wskazuje również zalecenia dotyczące podejmowanych działań **na rzecz aktywizacji zatrudnienia**. Należą do nich:

1. Usuwanie bezrobocia koniunkturalnego;
2. Usuwanie bezrobocia strukturalnego;
3. Zmniejszanie bierności;
4. Budowa infrastruktury;
5. Niskie wydatki państwa.

**Ad 2. W Narodowym Planie Rozwoju na lata 2004 – 2006** cele związane z zatrudnieniem i przeciwdziałaniem bezrobociu są ujęte już w celu strategicznym: „Głównym celem strategicznym NPR w latach 2004 – 2006 jest rozwój konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego, harmonijnego rozwoju, zapewniającej wzrost zatrudnienia i poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z UE na poziomie regionalnym i krajowym”. Wskazuje to na niezaprzeczalną ważność problematyki zatrudnienia i rynku pracy dla rozwoju Polski w sferze gospodarczej i społecznej.

Również założenia wstępne do opracowywanego właśnie Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007- 2013 uwzględniają:

- wzrost wydajności gospodarki;
- dążenie do konwergencji gospodarczej i społecznej między regionami;
- poprawę sytuacji na rynku pracy;
- tworzenie warunków do budowy społeczeństwa informacyjnego;
- poprawę systemu edukacyjnego.

Założenia te po przyjęciu staną się podstawą do opracowywania wszelkiego rodzaju dokumentów strategicznych.

**Ad 3. Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2001-2006** zakłada realizację następujących celów:

- wzrost konkurencyjności gospodarczej regionów, przy wykorzystaniu ich atutów i specyfiki (endogenicznego potencjału);
- zachowanie różnorodności – wspieranie podejmowania zróżnicowanych przedsięwzięć rozwojowych przy lepszym wykorzystaniu potencjału endogenicznego regionów;
- racjonalna gospodarka przestrzenią i zasobami;
- wyrównywanie szans rozwojowych (zapobieganie marginalizacji aktualnie najsłabszych rejonów).

Wiele z tych celów w sposób bezpośredni wpływa na działania związane z programowaniem polityki zatrudnienia. W NSRR wskazano również na konieczność lepszego wykorzystania zasobów ludzkich. Założenie to ma być zrealizowane przez kształcenie ustawiczne, reformę służb zatrudnienia i edukację.

W Narodowym Planie Rozwoju oraz Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego ujęto ważne w procesie programowania rynku pracy wskazówki. Podkreślić należy następujące zapisy ww.dokumentów:

- „Programy i strategie wojewódzkie powinny uwzględnić regionalną politykę rynku pracy”;
- „Polityka wspierania podejmowania przez mieszkańców wsi zatrudnionych w rolnictwie regularnej pracy poza rolnictwem w sektorze przemysłowym bądź usługowym powinna być jednym z najważniejszych priorytetów polityki rynku pracy w przyszłości. Jej wsparciem musi być usuwanie zachęt do pozostawania w rolnictwie (w postaci np. systemu zabezpieczenia społecznego)”;
- „Wskazane jest nadanie rynkom pracy charakteru regionalnego”.

### **Ad 4. Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Latach 2000 – 2006**

Celem Strategii jest osiągnięcie wyższego zaangażowania ludności w procesie pracy. Warunkiem koniecznym jest równoczesne podwyższenie potencjału kwalifikacyjnego zasobów ludzkich.



Cel strategii zostanie osiągnięty poprzez:

- **poprawę zatrudnienia** poprzez rozwój jakości zasobów ludzkich;
- **rozwój przedsiębiorczości;**
- **poprawę zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków zmieniającego się rynku;**
- **wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy.**

Strategia wskazuje również samorząd województwa jako głównego partnera dla rządu w realizacji strategii. W strategii podkreślono także konieczność zachowania komplementarności, w stosunku do działań podejmowanych w innych sektorach, planów i strategii opracowywanych przez samorząd.

Zgodnie z założeniami, Strategii polityka regionalna w zakresie rozwoju zasobów ludzkich powinna służyć następującym celom.

- Podnoszeniu kwalifikacji osób zatrudnionych w celu zwiększenia konkurencyjności gospodarki regionu poprzez:
  - rozwój szkoleń pracowników i kadry zarządzającej małych i średnich przedsiębiorstw (w tym celu samorząd województwa powinien współpracować z organizacjami przedsiębiorców i samorządem gospodarczym),
  - rozwój szkoleń kadry naukowo-badawczej i wdrożeniowej – działania mające na celu transfer technologii do przedsiębiorstw w regionie.
- Rozwojowi powszechnej edukacji ustawicznej oraz specjalistycznej edukacji zawodowej poprzez:
  - wspieranie szkoleń, kursów, studiów policealnych i podyplomowych organizowanych przez publiczne i niepubliczne placówki oświatowe i organizacje pozarządowe.
  - tworzenie regionalnych sieci szkół prowadzących kształcenie zawodowe i placówek kształcenia ustawicznego w dostosowaniu do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Uzupelnieniu działań podejmowanych przez służby zatrudnienia w zakresie przeciwdziałania bezrobociu poprzez:
  - wsparcie dla inicjatyw pozarządowych i samorządowych w zakresie pośrednictwa, poradnictwa, doradztwa i szkoleń osób bezrobotnych i grup ryzyka,
  - objęcie systemem kształcenia ustawicznego także osób bezrobotnych.

### **Ad 5. Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski (NSIS)**

NSIS zawiera 20 priorytetowych działań wybranych na podstawie wnikliwej analizy różnych form wykluczenia występujących w Polsce, w tym także występujących na rynku pracy. Realizacja Strategii ma pomóc Polsce w realizacji drugiego z celów Strategii Lizbońskiej UE stawiającego na modernizację europejskiego modelu socjalnego, inwestowanie w zasoby ludzkie oraz zwalczanie wykluczenia społecznego.

Poniżej przedstawione są wybrane priorytety NSIS w sposób bezpośredni lub pośredni związane z rynkiem pracy:

- upowszechnienie kształcenia wyższego i jego lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy;
- ograniczenie bezrobocia długookresowego;
- zmniejszenie bezrobocia młodzieży;
- zwiększenie liczby uczestników w aktywnej polityce rynku pracy;
- upowszechnienie kształcenia ustawicznego;
- zaangażowanie obywateli w działalność społeczną - wzrost uczestnictwa w działaniach organizacji pozarządowych i innych formach pracy społecznej oraz samopomocy.

Realizacja celów i priorytetów Strategii została zaplanowana w Krajowym Planie Działań na rzecz Integracji Społecznej na lata 2004-2006. Działania zaplanowane w KPD/Integracja są skupione wokół 4 priorytetów:

**Priorytet 1.** Działania edukacyjne, socjalne i zdrowotne zapobiegające wykluczaniu oraz wspierające równy start dzieci i młodzieży;

**Priorytet 2.** Budowa sieci bezpieczeństwa socjalnego i przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu;

**Priorytet 3.** Aktywizacja i integracja grup zagrożonych wykluczeniem społecznym;

**Priorytet 4.** Rozwój służb społecznych oraz instytucjonalny rozwój usług społecznych i ich koordynacji.

**Ad 6. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPD/Z)** na rok 2005 obejmuje 37 różnorodnych zadań, podporządkowanych realizacji 10 europejskich wytycznych zatrudnienia, określonych w decyzji Rady UE z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia (2003/578/WE). Polska, wraz z przystąpieniem do Unii Europejskiej, przyjęła na siebie zobowiązania wynikające z Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

**Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** stanowi, że zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej prowadzone są na podstawie uchwalonego przez Radę Ministrów **Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia**, zawierającego zasady realizacji **Europejskiej Strategii Zatrudnienia**.

### **W ramach KPD/Z ujęto 10 zintegrowanych ze sobą wytycznych.**

1. Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo
2. Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość.
3. Dostosowanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy.
4. Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie.
5. Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się
6. Równość kobiet i mężczyzn.
7. Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji.
8. Zapewnienie opłacalności pracy przez środki zachęcające do zwiększania atrakcyjności pracy.
9. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.

10. Działania dotyczące regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu. Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia stanowi bezpośredni wyznacznik dla Regionalnych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia. Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia uwzględnia wytyczne KPD/Z i dostosowuje je do sytuacji i specyfiki województwa, w szczególności jego kierunków rozwojowych. Ważne jest zatem uwzględnienie pozycji i specyfiki województwa zachodniopomorskiego na gospodarczej i społecznej mapie Polski. W szczególności uwzględnić należy następujące uwarunkowania rozwoju rynku pracy w województwie:

- Jednym z najistotniejszych problemów społeczno-gospodarczych, które dotyczą województwo zachodniopomorskie, jest bezrobocie i zjawiska z nim związane;

- Województwo zachodniopomorskie jest drugim z kolei – po warmińsko-mazurskim – regionem z najwyższą stopą bezrobocia. Bezrobocie to ma charakter strukturalny;
- Dane dotyczące bezrobocia wskazują, iż mamy do czynienia z dużą ilością osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, niskim wykształceniu, a także pozostających bez pracy powyżej roku;
- W województwie zachodniopomorskim powstaje zbyt mała liczba nowych miejsc pracy.

Ponadto, w perspektywie najbliższych lat oczekuje się dość dynamicznego wzrostu gospodarczego o charakterze bezzatrudnieniowym.

**Ad. 7 Założenia Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego** do roku 2015 określają główne kierunki rozwoju oraz metody działania pozwalające na zwiększenie tempa rozwoju województwa. Obecnie zapisy strategii Rozwoju Województwa są modyfikowane, między innymi ze względu na fakt nieujęcia w zadaniach i celach rozwojowych ważnych z perspektywy sytuacji w województwie zachodniopomorskim obszarów związanych z rynkiem pracy. Widać konieczność uzupełnienia zapisów w Strategii o priorytety związane z poprawą stanu rynku pracy poprzez kreowanie warunków do wzrostu zatrudnieniowego, regionalizacją rynku pracy mobilnością zasobów ludzkich, wsparciem rozwoju ludzi młodych w celu zahamowania ich odpływu oraz dostosowanie instrumentów rynku pracy do potrzeb.

### **Ad. 8. Strategia Wojewódzka w Zakresie Polityki Społecznej do roku 2015**

Dokument ten jest strategią rozwiązywania istotnych problemów społecznych w naszym regionie. Do głównych obszarów problemowych objętych przez strategię należą:

- długotrwałe bezrobocie;
- kryzys rodziny;
- marginalizacja grup społecznych;
- uzależnienia;
- ograniczony dostęp osób niepełnosprawnych do życia zawodowego i społecznego;
- starzenie się społeczeństwa.

Zdefiniowaną w strategii misją polityki społecznej w województwie zachodniopomorskim jest podnoszenie jakości życia wśród tych mieszkańców regionu, którzy ze względu na trudną sytuację życiową nie są w stanie samodzielnie zaspokoić podstawowych potrzeb bytowych, a przez to nie mogą uczestniczyć lub mają ograniczony udział w życiu rodzinnym, zawodowym i społecznym. Celem pośrednim jest stworzenie spójnego systemu realizacji zadań polityki społecznej.

W każdym obszarze problemowym strategii zostały wyznaczone cele strategiczne, operacyjne oraz działania. Poniżej szczegółowo przedstawiono obszar problemowy obejmujący długotrwałe bezrobocie.

### **Obszar problemowy: DŁUGOTRWAŁE BEZROBOCIE**

#### **I. Cel strategiczny: Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia.**

##### **Cel operacyjny 1: Aktywizacja osób długotrwałe bezrobotnych.**

- Działanie 1.1.: Opracowywanie i wdrażanie lokalnych programów na rzecz aktywizacji różnych grup długotrwałe bezrobotnych.
- Działanie 1.2.: Współpraca lokalnych instytucji służb społecznych, służb zatrudnienia oraz partnerów społecznych na rzecz aktywizacji osób długotrwałe bezrobotnych, zwłaszcza osób i rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej.
- Działanie 1.3.: Stworzenie systemu wspierania i pomocy socjalnej dla długotrwałe bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet wychowujących dzieci lub opiekujących się członkami rodziny.
- Działanie 1.4.: Tworzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego dla osób biernych na rynku pracy.
- Działanie 1.5.: Rozbudowa infrastruktury komunikacyjnej na poziomie powiatów i całego województwa jako szansa na zwiększenie mobilności przestrzennej i zawodowej długotrwałe bezrobotnych.

### **Cel operacyjny 2: Promocja na rzecz zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych.**

Działanie 2.1.: Inicjowanie przez samorządy terytorialne działań na rzecz zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy osób długotrwale bezrobotnych, zwłaszcza kobiet.

Działanie 2.2.: Wspieranie i promowanie poprzez system poradnictwa zawodowego i szkoleń zawodowych pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla długotrwale bezrobotnych.

Działanie 2.3.: Tworzenie warsztatów samozatrudnienia dla ludzi młodych długotrwale bezrobotnych.

Działanie 2.4.: Współpraca instytucji rynku pracy z przedsiębiorcami i inwestorami w zakresie tworzenia miejsc pracy na terenach wiejskich zagrożonych długotrwałym bezrobociem.

### **Cel operacyjny 3: Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności osób długotrwale bezrobotnych.**

Działanie 3.1.: Powstanie systemu wspólnych działań urzędów pracy i instytucji kształcących na rzecz kształcenia osób długotrwale bezrobotnych, a w szczególności osób nie posiadających zawodów i dodatkowych umiejętności albo posiadających niskie kwalifikacje zawodowe.

Działanie 3.2.: Ciągły rozwój usług edukacyjnych adresowanych do długotrwale bezrobotnych.

Działanie 3.3.: Wyrównywanie szans dostępu do kształcenia wśród osób długotrwale bezrobotnych, zwłaszcza mieszkańców terenów wiejskich.

Działanie 3.4.: Podnoszenie motywacji długotrwale bezrobotnych do zdobycia lub zmiany zawodu/umiejętności.

Działanie 3.5.: Pomoc osobom zagrożonym utratą pracy i długotrwałym bezrobociem, poprzez szkolenia zawodowe i kursy doskonalące.

### **Cel operacyjny 4: Przeciwdziałanie „dziedziczeniu” przez mieszkańców województwa długotrwałego bezrobocia.**

Działanie 4.1.: Tworzenie programów przeciwdziałania „dziedziczeniu” przez mieszkańców województwa długotrwałego bezrobocia.

Działanie 4.2.: Współpraca służb pomocy społecznej i służb zatrudnienia na rzecz pracy socjalnej wśród osób i rodzin długotrwale bezrobotnych.

- Działanie 4.3.: Udział organizacji pozarządowych w pracy na rzecz walki z tzw. „wyuczoną bezradnością” wśród dzieci osób długotrwale bezrobotnych, zwłaszcza w rodzinach socjalizacyjnie zaniedbanych.
- Działanie 4.4.: Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu w życiu społecznym dzieci i młodzieży z domów długotrwale bezrobotnych, poprzez zapewnienie równego dostępu do dóbr, usług i kultury wpływających na rozwój młodego człowieka.
- Działanie 4.5.: Inicjowanie i promowanie przez samorząd terytorialny wszelkich przedsięwzięć promujących zdrowy i aktywny styl życia wśród rodzin długotrwale bezrobotnych.
- Działanie 4.6.: Tworzenie różnych form bezpłatnej pomocy informacyjnej, prawnej, edukacyjnej, psychologicznej, itp. dla osób pozostających długotrwale bez pracy.

**Ad. 9.** Przyjęty w 2001 roku przez Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego „**Program Wspierania Przedsiębiorczości, Wzrostu Innowacyjności Gospodarki i Kierunki Przeciwdziałania Bezrobociu w Województwie Zachodniopomorskim**” był pierwszym programem operacyjnym w programie rozwoju województwa, któremu nadano formę aktu prawa miejscowego. Dokument ten określał działania jakie powinny zostać podjęte w celu ograniczenia barier w rozwoju województwa. Cele i działania założone w programie zostały przedstawione w tabeli 5.

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

**TABELA 5. CELE I DZIAŁANIA DLA PROGRAMU WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

1	2	3	4	5
WZROST POZIOMU WIEDZY I WYKSZTAŁCENIA KADR DLA MŚP	WZROST PRZEDSIĘBIORCZOŚCI	AKTYWIZACJA RYNKU PRACY	ROZWÓJ TECHNOLOGII ORAZ WZROST INNOWACYJNOŚCI	PROMOCJA REGIONU - WZROST NAKŁADÓW NA INWESTYCJE
DZIAŁANIA				
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Euroregionalna szkoła przedsiębiorczości</li> <li>2. Program edukacyjny dla młodzieży szkolnej</li> <li>3. Konkursy dla przedsiębiorstw i przedsiębiorców</li> <li>4. Zintegrowany system poradnictwa zawodowego</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programy rynku pracy</li> <li>2. Sieć Ośrodków Wspierania Przedsiębiorczości</li> <li>3. Regionalny System Informacji Gospodarczej</li> <li>4. Centrum promocji systemów jakości</li> <li>5. Targi i giełdy dla MŚP</li> <li>6. Euroregionalny Szczyt MŚP</li> <li>7. Regionalny Fundusz Poręczeń Kredytowych</li> <li>8. Euroregionalna sieć wspierania przedsiębiorczości</li> <li>9. Regionalne Fundusze Pożyczkowe</li> <li>10. Regionalne Fundusze Inwestycyjne</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Świadczenie i doskonalenie usług z zakresu pośrednictwa pracy</li> <li>2. Realizacja usług z zakresu poradnictwa zawodowego</li> <li>3. Organizacja szkoleń</li> <li>4. Organizacja staży absolwenckich</li> <li>5. Usługi na rzecz łagodzenia skutków zwolnień grupowych</li> <li>6. Zatrudnienie subsydiowane</li> <li>7. Program „Absolwent”</li> <li>8. Przeciwdziałanie marginalizacji społecznej</li> <li>9. Opracowywanie analiz dotyczących popytu i podaży siły roboczej w regionie</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regionalna rada do spraw nauki, techniki i innowacji</li> <li>2. Centra innowacyjności</li> <li>3. Regionalne Centrum Transferu Technologii</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Centrum obsługi inwestorów i eksporterów</li> <li>2. Regionalny system referencji inwestycyjnych</li> <li>3. Domy współpracy międzynarodowej</li> <li>4. Regionalne Grupy Lobbyingowe</li> <li>5. Euroregionalne centrum MARKI</li> </ol>

Źródło: Program Wspierania Przedsiębiorczości, Wzrostu Innowacyjności Gospodarki i Kierunki Przeciwdziałania Bezrobociu w Województwie Zachodniopomorskim.



Zgodnie z wymogami ustawowymi RPD w swoich działaniach uwzględnia wytyczne zawarte w **Regionalnej Strategii Integracji Społecznej**, której jednym z priorytetów jest reintegracja społeczna osób długotrwale bezrobotnych.

W Projekcie Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Zachodniopomorskiego realizowanym przez Zachodniopomorską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. w Szczecinie oraz partnerów niemieckich: Titan e.V. z Neubrandenburga oraz ATI Küste GmbH z Greifswaldu uwzględniono konieczność doskonalenia procesu edukacji na różnych szczeblach nauczania, w tym edukacji ustawicznej sprzyjające wzrostowi zatrudniania i efektywniejszemu wykorzystywaniu zasobów na rynku pracy. W dokumencie tym zaakcentowano jako ważny cel współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami naukowymi, które z pewnością przyczynią się do aktywizacji gospodarczej regionu.

Również zapisy **umowy o utworzeniu Euroregionu** uwzględniają cele związane z polityką zatrudnienia. W szczególności dotyczy to zapisów równomiernego rozwoju gospodarczego przez między innymi organizowanie szkoleń zawodowych i programów zmierzających do likwidacji bezrobocia oraz współpracę i wymianę grup zawodowych, naukowych i kulturalnych.

Programowanie polityki zatrudnienia na szczeblu regionu powinno również odzwierciedlać zapisy innych dokumentów, opinii i wytycznych zarówno na szczeblu unijnym, krajowym, jak i regionalnym. Podkreślenia wymagają zapisy dotyczące polityki zatrudnienia wskazane przez Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, Opinię Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno - Społecznego, Komitetu Regionów, Komitetu Zatrudnienia, Europejską Agendę Społeczną, zebrane w ujednocionym dokumencie, jakim jest **Decyzja Rady Europejskiej z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich**. Wśród wielu zapisów warto podkreślić następujące cele:

- Konieczność wspierania postępu gospodarczego i społecznego oraz wysokiego poziomu zatrudnienia;
- Konieczność wspierania siły roboczej wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się oraz rynków pracy, reagujących na zmiany gospodarcze;

- Konieczność podnoszenia stopy zatrudnienia, zmniejszania różnic regionalnych, zmniejszania nierówności oraz poprawy jakości pracy jako droga powrotu do pełnego zatrudnienia;
- Konieczność znacznego zwiększenia inwestycji w dziedzinie zasobów ludzkich w przeliczeniu na jednego mieszkańca. Wymaga to odpowiedniej zachęty dla pracodawców i osób fizycznych oraz przekierowania publicznych środków finansowych na bardziej skuteczne inwestowanie w zasoby ludzkie;
- Konieczność wprowadzenie w życie strategii spójnego i wszechstronnego kształcenia ustawicznego.

Aktywne i zapobiegawcze polityki powinny być skuteczne i przyczyniać się będą do osiągnięcia celów, jakimi jest pełne zatrudnienie oraz integracja społeczna, poprzez zapewnienie osobom bezrobotnym i nieaktywnym możliwości konkurowania na oraz włączenia się do rynku pracy. Polityki te powinny być wspierane przez nowoczesne instytucje rynku pracy.

### 2.2. Regionalny rynek pracy

#### *2.2.1. Rola, zadania i potencjał władz, partnerów społecznych i instytucji w promocji zatrudnienia*

##### 2.2.1.1. Instytucje rynku pracy w świetle obowiązujących przepisów

Rola i zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, określone zostały w **ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (Dz. U. 2004 r., nr 99, poz. 1001), z dnia 20 kwietnia 2004 r., która weszła w życie w dniu 1 czerwca 2004 r. Zadania te są realizowane przez instytucje rynku pracy na podstawie uchwalonego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, realizującego zasady Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

W skład publicznych instytucji rynku pracy wchodzi: Ministerstwo Gospodarki i Pracy, wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy. Koordynatorem publicznych służb zatrudnienia jest Minister właściwy do spraw pracy, który realizuje to zadanie przy pomocy Biura Publicznych Służb Pracy.

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

Ustawa o **promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (Dz. U. 2004 r., nr 99, poz. 1001), z dnia 20 kwietnia 2004 r., określa między innymi strukturę i współzależności pomiędzy instytucjami działającymi na rynku oraz ich zadania.

Od 1 stycznia 2000 r. zarządzanie rynkiem pracy w Polsce ma charakter zdecentralizowany. W zależności od zasięgu terytorialnego oraz sposobu podporządkowania organom administracji ustalono w kraju trzy różne poziomy zadań i odpowiedzialności za sytuację na rynku pracy:

- Krajowy - administracja rządowa - Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (od 4 maja 2004 r. Ministerstwo Gospodarki i Pracy);
- Wojewódzki - administracja samorządowa wojewódzka -Wojewódzkie Urzędy Pracy;
- Powiatowy - administracja samorządowa powiatowa - Powiatowe Urzędy Pracy.

Do końca grudnia 1999 r. pomiędzy tymi szczeblami była hierarchiczna zależność. Obecnie tej zależności nie ma.

Do głównych zadań instytucji rynku pracy, na mocy ustawy należą:

- Pełne i produktywne zatrudnienie;
- Rozwój zasobów ludzkich;
- Stymulowanie podmiotów rynku pracy do zwiększania jakości wydajności pracy;
- Wzmocnienie integracji oraz solidarności społecznej.

W województwie zachodniopomorskim zadania te realizowane są przez Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Szczecinie. Wojewódzki Urząd Pracy jest wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną działającą w strukturach Urzędu Marszałkowskiego jako jednostka budżetowa, finansowana z budżetu samorządu województwa i przez niego nadzorowana.

Do działań **Wojewódzkiego Urzędu Pracy** należy wykonywanie zadań samorządu województwa w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy, czyli przede wszystkim **koordynacja wojewódzkiej polityki rynku pracy** oraz **zarządzanie programami rządowymi skierowanymi do wybranych grup mieszkańców województwa**.

**Najważniejsze spośród zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy to:**

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

- Prowadzenie polityki regionalnej w zakresie przeciwdziałania bezrobociu przez inspirowanie i współfinansowanie oraz koordynowanie realizacji programów wojewódzkich;
- Programowanie i realizacja projektów dotyczących rozwoju zasobów ludzkich, finansowanych z europejskich funduszy przedakcesyjnych i strukturalnych;
- Inicjowanie oraz realizacja, we współdziałaniu z podmiotami niezaliczonymi do sektora finansów publicznych, wojewódzkich programów promocji zatrudnienia;
- Organizowanie, inicjowanie i współfinansowanie lokalnych programów mających na celu tworzenie nowych miejsc pracy i likwidację negatywnych skutków bezrobocia lub wspieranie rządowych programów restrukturyzacyjnych;
- Inicjowanie i realizacja przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, zwolnieniami grupy pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy;
- Opracowywanie analiz i ocen dotyczących problematyki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu w województwie;
- Ustalanie dla samorządów powiatowych, według kryteriów określonych przez sejmik województwa, kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz aktywnego przeciwdziałania bezrobociu oraz finansowanie innych fakultatywnych zadań;
- Organizowanie i koordynowanie rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej na terenie województwa, a także wspierania działalności klubów pracy;
- Realizacja zadań w zakresie międzynarodowej wymiany ofert pracy oraz zadań związanych z kierowaniem obywateli polskich do pracy za granicą.

Od 1 czerwca 2004 r., a więc od dnia wejścia w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Samorząd Województwa dodatkowo realizuje:

- zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych,
- zadania wynikające z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, w szczególności realizowanie zadań z zakresu udziału w sieci EURES,
- koordynację działań w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych poszukujących pracy.

Zadania **powiatowych urzędów pracy** można podzielić na dwie grupy:

1. **Zadania z zakresu administracji rządowej związane z obsługą osób bezrobotnych, poszukujących pracy.**
2. **Zadania związane z inicjowaniem i finansowaniem aktywizacji zawodowej bezrobotnych, poszukujących pracy**

W szczególności do zadań Powiatowych Urzędów Pracy należy:

- Opracowywanie i realizacja powiatowego programu promocji zatrudnienia;
- Pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań;
- Udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i pośrednictwo zawodowe;
- Inicjowanie i wspieranie tworzenia klubów pracy;
- Inicjowanie, organizowanie i finansowanie projektów lokalnych i innych działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych;
- Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz dokonywania analiz rynku pracy;
- Inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązywania lub złagodzenia problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi;
- Współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy;
- Realizacja zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami;
- Refundowanie wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Nadzór nad działalnością samorządu powiatu i województwa sprawuje **Wojewoda**. Do zadań Wojewody w zakresie polityki rynku pracy należą zadania w zakresie:

1. Wdrażania i stosowania standardów usług rynku pracy;
2. Spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla pracowników urzędów pracy;
3. Kontroli realizacji zadań, wynikających z przestrzegania przepisów ustawy, wykonywanych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Do zadań wojewody należy również sprawowanie kontroli legalności zatrudnienia, organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy, wydawanie licencji pośrednikom pracy i doradcom zawodowym i wydawanie

zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Zapisy ustawy o **promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** włączają w proces kształtowania polityki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu oprócz publicznych służb zatrudnienia wiele innych instytucji (również prywatnych). Jest to bardzo ważne z punktu widzenia jakości i skuteczności kształtowania i wdrażania polityki zatrudnienia w regionie. Pośrednio ustawa ta wdraża nowy standard pracy tych instytucji, oparty na wzajemnej współpracy, porozumieniu i skoordynowaniu działań. Dzięki synergii wynikającej ze współdziałania łatwiej będzie realizować postawione cele polityki rynku pracy.

### 2.2.1.2. Analiza stanu regionalnych usług i instytucji rynku pracy

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymienia instytucje rynku pracy realizujące zadania określone w tej ustawie. Należą do nich:

1. Publiczne służby zatrudnienia (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy);
2. Ochotnicze Hufce Pracy;
3. Agencje zatrudnienia;
4. Instytucje szkoleniowe;
5. Instytucje dialogu społecznego;
6. Instytucje partnerstwa lokalnego.

System publicznych instytucji rynku pracy województwa zachodniopomorskiego składa się z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z filią w Koszalinie i 20 powiatowych urzędów pracy oraz 14 filii PUP.

W przeciągu ostatnich lat działania **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie** zmieniły się. Istotną zmianą było wprowadzenie nowych programów realizowanych przy współpracy lub z inicjatywy partnerów zagranicznych (ELPEP, Partnerstwo Lokalne, PAOW, PHARE), a także wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego. Od momentu wejścia w życie nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przed Wojewódzkim Urzędem Pracy stoją nowe zadania, takie jak prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych,

badanie efektywności projektów lokalnych oraz koordynacja kształcenia zawodowego i ustawicznego w powiązaniu z potrzebami rynku pracy.

**Powiatowe Urzędy Pracy** w województwie zachodniopomorskim, obok Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, są głównymi instytucjami odpowiedzialnymi za bezpośredni kontakt z osobami bezrobotnymi. Głównym celem działań Powiatowych Urzędów Pracy jest wykorzystywanie przyznanych środków Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. Podstawą oceny realizacji tego celu jest badanie efektywności, a więc wskaźnika ponownego zatrudnienia. W województwie zachodniopomorskim istnieje duże zróżnicowanie efektywności podejmowanych działań pomiędzy poszczególnymi powiatami.

Najbardziej efektywne okazały się szkolenia, które dawały uczestnikom możliwość nabycia umiejętności technicznych (kursy spawalnictwa – 65%, obsługa maszyn i urządzeń – 63%, obróbka drewna – 47%) i kursy handlu – 66% (w tym przypadku wysoka efektywność może wynikać z dużej ilości miejsc pracy w zawodzie „przedstawiciel handlowy” – nazwa ta jednakże często oznacza po prostu różne formy akwizycji). Do kursów o najniższej efektywności zaliczają się szkolenia takie jak: BHP (27%), obsługa finansowo-księgowo (36%) i obsługa komputera (35%). Szkolenia BHP i obsługi komputera nie dają umiejętności wystarczających do wykonywania zawodu – mają charakter uzupełniający. Natomiast w przypadku stanowisk związanych z finansami i z księgowością wymagane jest często wyższe wykształcenie i doświadczenie zawodowe, sam kurs nie jest w oczach pracodawców wystarczający, aby zatrudnić nową osobę i ponieść wszystkie koszty z tym związane.

Na terenie województwa funkcjonuje **Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy** z systemem instytucji jej podległych, takich jak młodzieżowe biura pracy, ośrodki szkolenia i wychowania, itd. Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 r., nr 99, poz. 1001), z dnia 20 kwietnia 2004 r. Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

**Agencje zatrudnienia** są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, pośrednictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

Według rejestru zamieszczonego na stronie internetowej [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl), w województwie zachodniopomorskim funkcjonuje:

- **19** agencji pośrednictwa pracy na terenie RP;
- **27** agencji pośrednictwa pracy za granicą (głównie dla marynarzy);
- **16** agencji doradztwa personalnego;
- **13** agencji pracy tymczasowej.

Część wyżej wymienionych instytucji pełni każdą z trzech wymienionych funkcji. Podkreślić należy, że ilość agencji zatrudnienia działających w województwie zachodniopolskim jest duża. Dla porównania, w województwie wielkopolskim funkcjonują 22 agencje pośrednictwa pracy na terenie RP, 14 agencji pośrednictwa pracy za granicą, 22 agencji doradztwa personalnego i 18 agencji pracy tymczasowej. W województwie dolnośląskim funkcjonuje 26 agencji pośrednictwa pracy na terenie RP, 10 agencji pośrednictwa pracy za granicą, 21 agencji doradztwa personalnego i 21 agencji pracy tymczasowej.

W województwie małopolskim funkcjonują 23 agencje pośrednictwa pracy na terenie RP, 6 agencji pośrednictwa pracy za granicą, 25 agencji doradztwa personalnego i 14 agencji pracy tymczasowej. W województwie kujawsko-pomorskim funkcjonuje 9 agencji pośrednictwa pracy na terenie RP, 5 agencji pośrednictwa pracy za granicą, 7 agencji doradztwa personalnego i 8 agencji pracy tymczasowej. Wyżej wymienione województwa wybrane zostały ze względu na podobny rozmiar miasta wojewódzkiego.

**Instytucje szkoleniowe** publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację szkoleniową. W województwie zachodniopomorskim działa stosunkowo niewielka ilość niepublicznych instytucji, przeprowadzających szkolenia dla bezrobotnych. W katalogu firm szkoleniowych, dostępnym w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, odnaleźć można **37** takich instytucji, jednakże część z nich to publiczne ośrodki i zakłady doskonalenia zawodowego, a część to firmy, dla których szkolenia nie należą do podstawowej działalności.

Rynek instytucji szkoleniowych województwa zachodniopomorskiego rozwija się. Obecnie istotne jest wzmocnienie potencjału kadry i wyposażenia tych instytucji, a także promowanie szkoleń zgodnych z potrzebami rynku pracy.



Nowa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy wprowadza pojęcie **instytucji dialogu społecznego**, czyli organizacji i instytucji zajmującej się problematyką rynku pracy. Do **instytucji dialogu społecznego** na rynku pracy zaliczamy organizacje zajmujące się problematyką rynku pracy, organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców i bezrobotnych organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia oraz Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, z dnia 20 kwietnia 2004 r.

Realizowane w ostatnim okresie programy na rynku pracy są dobrą okazją do określenia potencjału i stopnia aktywności instytucji dialogu społecznego w województwie zachodniopomorskim. W ramach Podkomponentu B1 Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich oferty złożyło 20 organizacji pozarządowych. Organizacje pozarządowe działające na terenie województwa zachodniopomorskiego brały także udział w Programie Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego. Osoby z lokalnych organizacji uczestniczyły w warsztatach, szkoleniach i seminariach.

**W województwie zachodniopomorskim funkcjonuje stosunkowo niewielka liczba organizacji pozarządowych**, których głównym celem statutowym jest działanie na rynku pracy. Większość współpracujących z Wojewódzkim Urzędem Pracy organizacji stawia sobie za główny cel szeroko pojęty lokalny rozwój gospodarczy. Dlatego istotne jest wspieranie nowych lokalnych organizacji, które mogą w skuteczny sposób dotrzeć do społeczności, rozpoznać ich potrzeby związane z rynkiem pracy i podjąć efektywne działania.

Zarówno wytyczne Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich i Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, jak i Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL kładą nacisk na zaangażowanie w politykę rynku pracy społeczności lokalnych, akcentują również udział organizacji pozarządowych w podejmowaniu kluczowych decyzji.

Bardzo ważne dla realizacji celów polityki zatrudnienia w regionie są **programy partnerstwa lokalnego**. W województwie zachodniopomorskim jest Polsko- Amerykański Program Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego. Celem strategicznym programu Partnerstwa Lokalnego jest rozwój regionu przez optymalizację wykorzystania istniejących zasobów, w tym zwiększenie efektywności działań samorządów oraz ułatwienie procesu

restrukturyzacji przedsiębiorstw i zwiększenie ich konkurencyjności. **Celem głównym programu jest stworzenie systemu trwałego partnerstwa na rzecz zatrudnienia na szczeblu lokalnym i regionalnym.** W ramach programu realizowane są dwa priorytety:

**Priorytet I Tworzenie zintegrowanej sieci Specjalistów Partnerstwa Lokalnego,** inicjujących i koordynujących działania różnych podmiotów, podejmowane na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów związanych z zatrudnieniem poprzez promocję przedsiębiorczości, rozwój edukacji i aktywną politykę społeczną.

**Priorytet II Tworzenie sieci współpracy** pomiędzy instytucjami samorządowymi, lokalnymi przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami działającymi na rynku pracy i mieszkańcami społeczności lokalnej.

Obecnie w programie Partnerstwa lokalnego w województwie zachodniopomorskim uczestniczy 8 powiatów: białogardzki, goleniowski, kamieński, kołobrzescki, koszaliński, łobeski, stargardzki, świdwiński.

Na szczeblu regionalnym w program zaangażowane są następujące instytucje:

### **1. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie;**

### **2. Instytucje delegujące Regionalnych Specjalistów Partnerstwa Lokalnego:**

- Instytut Organizacji Przedsiębiorstw I Technik Informacyjnych "InBIT" Sp. z o.o.,
- Fundacja Pomocy i Rozwoju Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie,
- Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego w Szczecinie,
- Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego Pomerania,
- Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie,
- Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Centrum Szkoleniowe,
- Zarząd Regionu NSZZ Solidarność,
- Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego SA.

Do instytucji działających na rynku pracy należą również **izby rzemieślnicze, agencje rozwoju regionalnego, instytucje wspierające przedsiębiorczość** i niektóre firmy prywatne. Ich znaczenie jest bardzo ważne w kontekście celu aktywizacji bezrobotnych w kierunku przedsiębiorczości oraz wspomaganie rozwoju lokalnych firm, który to rozwój powinien przełożyć się na wzrost zatrudniania.

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

W województwie zachodniopomorskim na podstawie przeprowadzonych przez Zachodniopomorską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A.<sup>2</sup>. zidentyfikowano 38 **instytucji wsparcia przedsiębiorczości**. Niewiele tych instytucji realizuje cele związane z pomocą osobom bezrobotnym. Zaledwie 11 na 38 zidentyfikowanych w województwie instytucji wsparcia ma w celach statutowych pomoc osobom bezrobotnym w znalezieniu pracy. Jest to najrzadziej deklarowany cel. Można zauważyć, że w instytucjach działających poza Szczecinem odsetek ten jest dwukrotnie wyższy.

---

<sup>2</sup> Badania przeprowadzone w ramach projektu RISP – WPR (Regionalnej Strategii Innowacji) w latach 2002 – 2003.

**TABELA 6. CELE STATUTOWE DZIAŁANIA INSTYTUCJI WSPARCIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

Cele statutowe działalności	Szczecin = 24 instytucje	Pozostałe miejscowości = 14 instytucji
Aktywizacja rozwoju lokalnej gospodarki	15	12
Promocja regionu i miejscowych firm	13	8
Pomoc w tworzeniu nowych firm	10	10
Pomoc osobom bezrobotnym w znalezieniu pracy	5, czyli 21%	6, czyli 43%
Reprezentowanie interesów grup zawodowych	11	5
Szkolenia i doradztwo	16	12
Wykorzystanie dostępnych funduszy unijnych	11	6
Obrona interesów członków	8	6

**Źródło:** Wyniki z badania projektu RISP – WPR (Regionalnej Strategii Innowacji) w latach 2002 – 2003.

Pomimo braku w celach statutowych zadań związanych z obsługą bezrobotnych, pomoc dla tej grupy zajmuje dość istotną pozycję w pracy badanych instytucji, stanowiąc 11% ogółu obsługiwanych klientów. Prawdopodobnie jest to związane z nurtującym region problemem bezrobocia, którego nie można pomijać. Duży popyt ze strony bezrobotnych na tego typu usługi i wsparcie wymusza podejmowanie działań w tym zakresie.

**TABELA 7. KLIENCI INSTYTUCJI WSPARCIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

Obsługiwani klienci	Udział w %
Małe firmy (do 49 zatrudnionych)	21,06
Mikro firmy (do 9 zatrudnionych)	20,76
<b>Osoby bezrobotne</b>	<b>11,44</b>
Średnie firmy (do 250 zatrudnionych)	11,06
Samorządy lokalne	9,67
Samozatrudnieni	6,96
Studenci	4,72
Duże firmy (powyżej 250 osób)	4,53
Organizacje pozarządowe	3,72
Pracownicy naukowci	3,58
Absolwenci	2,48

**Źródło:** Wyniki z badania na potrzeby opracowania RSI.

W kolejnych latach instytucje wsparcia przedsiębiorczości planują w większym stopniu zaangażować się w działania zmierzające do aktywizacji osób bezrobotnych. Działania związane z aktywizacją zawodową planuje 54% instytucji wsparcia ze Szczecina oraz 57% spoza stolicy województwa.

### **Efektywność działań na rzecz bezrobotnych**

Efektywność działań przeciwdziałania bezrobociu (wskaźnik ponownego zatrudnienia) w województwie zachodniopomorskim wynosi **38,5 %**. W większości województw wskaźnik ten waha się pomiędzy **43%** a **50%**. Dlatego też istotne jest wprowadzenie bieżących procedur badania efektywności i uzależnienia przyznawanych środków od efektów działań, co jest zgodne z zapisami nowej ustawy o promocji zatrudnienia.

Szczegółowa efektywność działań podejmowanych w województwie zachodniopomorskim wynosiła w 2003 r. odpowiednio:

- dla poradnictwa zawodowego – **14,3%**;
- dla klubów pracy – **15,7%**;
- dla szkoleń – **38,9%**;
- dla prac interwencyjnych – **61,3%**;
- dla robót publicznych – **10,7%**.

### REKOMENDACJE

Analiza regionalnych instytucji rynku pracy ujawnia zarówno silne jak i słabe strony rynku pracy. Rynek niepublicznych instytucji rynku pracy w województwie zachodniopomorskim jest stosunkowo dobrze rozwinięty. Na rynku tym działa dużo agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy. Jednakże należy również zauważyć, że większość instytucji to agencje crewingowe dla marynarzy. Agencji zajmujących się ogólnym pośrednictwem pracy jest mniej. Na rynku zachodniopolskim funkcjonuje też niewiele dużych firm doradztwa personalnego.

W województwie zachodniopomorskim działa stosunkowo niewielka liczba niepublicznych instytucji szkoleniowych. Zauważalny jest jednak dynamiczny wzrost ilości i jakości tych firm. Stają się większe, lepiej wyposażone, zasilone wykształconą kadrami.

Niewątpliwą słabością zachodniopomorskiego rynku pracy jest niewielka ilość instytucji wsparcia biznesu. Jest to problem tym większy w sytuacji wysokich wskaźników bezrobocia, jak i konieczności realizacji celów związanych z aktywizacją bezrobotnych w kierunku tworzenia dla siebie miejsc pracy.

Instytucje te stosunkowo często obsługują bezrobotnych, jednak niewiele z nich ma to wpisane w swojej działalności statutowej.

### ***2.2.2. Czynniki popytu na rynku pracy (konkurencyjność przedsiębiorstw, potrzeby instytucji publicznych, konkurencyjność regionu wobec innych regionów krajowych i zagranicznych)***

Stronę popytową rynku pracy reprezentują przedsiębiorstwa zatrudniające i zgłaszające zapotrzebowanie na pracowników. O sile strony popytowej stanowią takie czynniki jak ilość przedsiębiorstw i ich kondycja ekonomiczna, konkurencyjność gospodarki regionu, dynamika rozwoju gospodarczego. Czynniki te w znaczącym stopniu będą wpływały na ilość i jakość pojawiających się na rynku ofert pracy, a tym samym na wskaźniki bezrobocia w regionie.

Obszar województwa zachodniopomorskiego jest zróżnicowany pod względem poziomu rozwoju gospodarczego. Duże miasta, tj. Szczecin (wraz z otaczającymi go gminami), Koszalin, Kołobrzeg i Świnoujście dalece odbiegają od pozostałych gmin. Gorzej sytuacja wygląda w mniejszych miastach. Najmniej rozwinięte obszary, stanowiące 10 spośród 21 powiatów województwa, koncentrują się w jego centralnej oraz południowo-wschodniej części. Są to obszary o charakterze wiejskim, na których dawniej wiodącą rolę odgrywały PGR-y.

Do głównych cech charakterystycznych strony popytowej rynku pracy w województwie zachodniopomorskim należy zaliczyć:

- Słabą kondycję wielu przedsiębiorstw;
- Niewielką ilość dużych i rozwojowych firm;
- Duże rozdrobnienie firm (duża ilość małych firm);
- Niedokapitalizowanie firm;
- Brak strategicznego myślenia kadry zarządzającej w wielu firmach;
- Nastawienie właścicieli na zysk w krótkim okresie, konsumpcja zysku, brak inwestycji;
- Niską konkurencyjność produktów i usług;
- Brak świadomości inwestowania w kapitał ludzki.

Województwo zachodniopomorskie wyróżnia się na tle kraju dużą liczbą małych firm. Pod względem ilościowym MŚP stanowią 99,5% przedsiębiorstw w regionie i zatrudniają

(2002 r.) 84,5% pracujących, w tym aż 67,4% to zatrudnienie w małych firmach (do 50 zatrudnionych). Skoncentrowane jest w nich ok. 60% wartości majątku trwałego, a inwestycje sektora MŚP stanowią 64% wartości nakładów inwestycyjnych w regionie. MŚP wytwarzają również ok. 78% wartości produkcji sprzedanej w regionie. Świadczy to niewątpliwie o prawidłowym trendzie rozwojowym województwa podkreślającym znaczenie MŚP w rozwoju gospodarki regionu i o rosnącej przedsiębiorczości mieszkańców.

Niestety małe i średnie firmy województwa mają również słabe strony. Pracownicy sektora MŚP odbiegają poziomem wykształcenia i wydajności pracy od dużych firm. Wydajność pracy w MSP jest o około 30 % niższa niż w dużych firmach. O ile w 2002 roku przeciętne wynagrodzenie brutto w dużych firmach przekraczało 120% średniej krajowej, o tyle w małych firmach stanowiło ono tylko 77%.

Ważnym celem rozwojowym wynikającym z strategicznych dokumentów Unii Europejskiej jest wzrost innowacyjności gospodarki<sup>3</sup>. Zgodnie z prowadzonymi badaniami szanse na rozwój i przetrwanie na rynku mają firmy innowacyjne. Dlatego też innowacyjność jest głównym celem rozwojowym, gospodarki regionu oraz przedmiotem finansowania ze strony funduszy europejskich. Badania projektu Regionalnej Strategii Innowacyjności (RSI) wskazują, że gospodarka regionu zachodniopomorskiego jest mało innowacyjna w porównaniu z najlepiej rozwiniętymi regionami Polski, takimi jak Mazowsze, Wielkopolska, Śląsk, Dolny Śląsk. Poza wyraźnym rozwojem sektora IT i zauważalnym rozwojem sektorów przetwórstwa spożywczego oraz drzewno-meblarskiego nie odnotowano pojawiania się nowych trendów. Największe przedsiębiorstwa w regionie w znikomym stopniu współpracują z lokalnymi MŚP.

Na podstawie badań, przeprowadzonych w ramach opracowywania RSI, stwierdzono, że największa aktywność innowacyjna występuje w firmach, które:

- Działają na rynkach zagranicznych;
- Mają siedzibę w dużych miastach;
- Działają w branży przemysłowej (zaś najslabiej wypadła branża rolna);
- Osiągają obroty ponad 3 mln zł;
- Zatrudniają od 50 do 250 pracowników.

---

<sup>3</sup> Na przykład Zapisy Strategii Lizbońskiej



W województwie zachodniopomorskim krótka jest lista firm podlegających powyższej charakterystyce. Dominują firmy małe, a badania wyraźnie wykazują, że przedsiębiorstwa zatrudniające niewielką ilość osób (tj. mikrofirmy) praktycznie nie są zdolne do jakichkolwiek działań rozwojowych (planowanie, korzystanie ze wsparcia, poszukiwanie rozwiązań innowacyjnych). Dużym problemem rozwojowym tych firm jest wykształcenie i świadomość kadry zarządzającej. Te same badania wskazują, że zachodniopomorskie MŚP raczej nie wykazują perspektywicznego prorozwojowego myślenia. Bardzo rzadko stosują zasady zarządzania strategicznego. Jedynie ok. 1/3 badanych podmiotów wykazuje się planowaniem strategicznym działalności, podczas gdy w grupie firm bardzo dobrze rozwijających, tj. o dobrej kondycji finansowej, inwestujących (definiowanych jako liderów biznesu w regionie) wskaźnik ten jest ponad dwukrotnie wyższy. Większą świadomością wykazuje się kadra zarządzająca i właściciele firm zlokalizowanych w dużych miastach.

Powyższe czynniki są bezpośrednią przyczyną **niskiej konkurencyjności gospodarki** regionu. Ze względu na niską konkurencyjność małe i średnie przedsiębiorstwa lokują swoją produkcję w sektorach nie wymagających innowacyjności zajmując często pozycję niewykwalifikowanych podwykonawców, atrakcyjnych cenowo. Realizowane strategie niskich cen w długim okresie czasu stają się nieefektywne, przedsiębiorstw nie stać na rozwój produktów i rynków w efekcie proces obniżania cen pogłębia się, a sytuacja finansowa firmy pogarsza.

Przeprowadzone przez WSAP-WUP badanie<sup>4</sup> koniunktury na produkty i usług świadczonych w regionie dowodzą, że sytuacja gospodarcza regionu stabilizuje się. 32 % respondentów, przedstawicieli firm oceniło, że popyt na świadczone przez nich usługi i oferowane produkty zmniejszył się w pierwszych 3 kwartałach 2004 roku. Według 37% firm popyt pozostał na tym samym poziomie, zaś według 29% ankietowanych firm zwiększył się w stosunku do roku 2003. W porównaniu z poprzednimi badaniami widać zmianę tendencji, polegającą na zahamowaniu spadku popytu w firmach województwa Zachodniopomorskiego, a sytuacja w branży handlowej oraz usługowej wciąż nie jest oceniana przez właścicieli jako zadowalająca.

---

<sup>4</sup> badanie IPSOS-Demoskop, wrzesień-październik 2002, III-IV 2003, badanie Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w Szczecinie i Wojewódzkiego Urzędu Pracy - STAN I PROGNOZA ROZWOJU GOSPODARCZEGO REGIONU ZACHODNIOPOMORSKIEGO - Badanie gospodarki i lokalnych rynków pracy, Szczecin 2004" IX-X 2004

Na podstawie wyników badań Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w Szczecinie i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie „STAN I PROGNOZA ROZWOJU GOSPODARCZEGO REGIONU ZACHODNIOPOMORSKIEGO - Badanie gospodarki i lokalnych rynków pracy, Szczecin IX-X 2004” można stwierdzić, iż zdecydowanie najgorzej wypadła ocena w firmach o przychodzie do 100 tys. zł, w tych firmach oraz w firmach mających siedzibę w mniejszych miejscowości tj. do 10 tys. mieszkańców wystąpiła najmniejsza zmiana wielkości wskaźnika syntetycznego w porównaniu z latami poprzednimi. Ocena popytu sformułowana przez respondentów pozwala stwierdzić, że im mniejsza firma tym niższe niż w poprzednim roku zapotrzebowanie na wytwarzane przez nią produkty. Popyt na usługi i towary był nieco większy w miejscowościach średniej wielkości (od 10 do 100 tys. mieszkańców). W Szczecinie podobna liczba respondentów jak w całym województwie uznała, że popyt wzrósł (33%), natomiast tylko 14% uznało, iż nastąpił spadek popytu, co stanowi zdecydowanie niższy odsetek niż średnia wojewódzka wynosząca 32%.

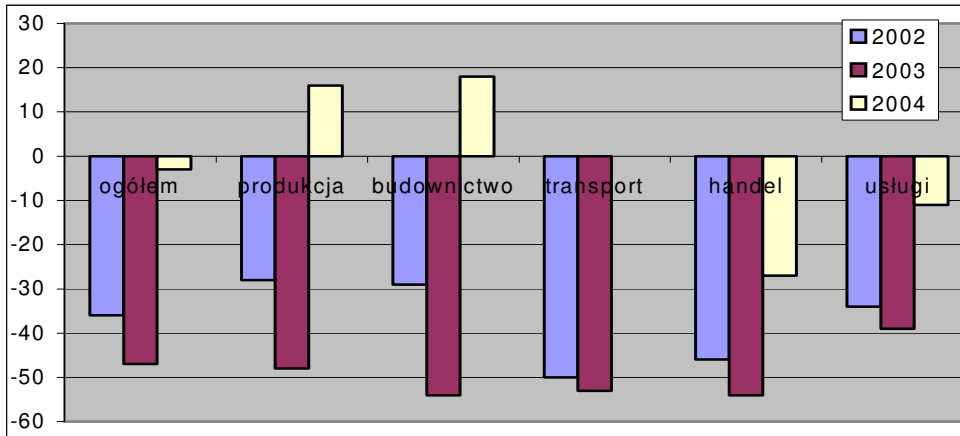
Największy odsetek respondentów określających popyt jako wyższy wystąpił w firmach z branży budowlanej (36%), prowadzących działalność produkcyjną (35%) oraz transportową (33%). Przedstawiciele branż usługowej i handlowej zdecydowanie uznali, iż popyt obecnie jest niższy niż miało to miejsce 12 miesięcy przed datą badania (źródło: badania WSAP-WUP).

Również firmy prowadzące wymianę z zagranicą oceniły w tym zakresie sytuację lepiej (wartość wskaźnika syntetycznego<sup>5</sup> 20 w porównaniu z wartością dla firm nie prowadzących wymiany wynoszącą – 10). Wyniki badań prezentuje wykres 1.

---

<sup>5</sup> Wskaźnik syntetyczny - różnica między liczbą odpowiedzi pozytywnych i negatywnych; w przypadku, gdy przeważają odpowiedzi negatywne, wskaźnik przyjmuje wartości ujemne.

**WYKRES 1. OCENA POPYTU NA PRODUKTY I USŁUGI FIRM POD WZGLĘDEM DZIAŁALNOŚCI W POSZCZEGÓLNYCH LATACH.**



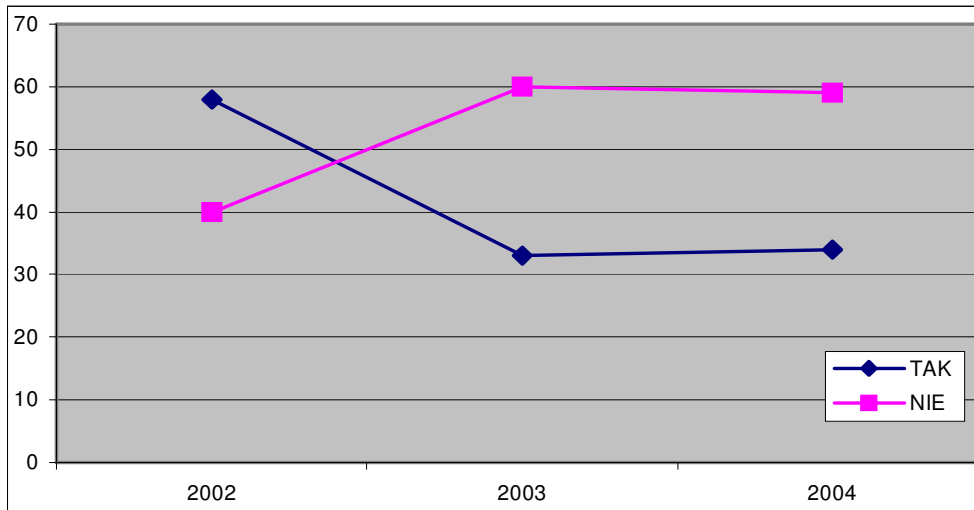
Źródło: badanie IPSOS-Demoskop, wrzesień-październik 2002, III-IV 2003, badanie WSAP-WUP IX-X 2004

**Nie zwiększa się ilość firm posiadających wolne moce produkcyjne;** biorąc pod uwagę poprawę koniunktury, należy wnioskować, iż jest ona oparta na wzroście wydajności pracy. Świadczy to o rozwoju ekstensywnym, wykorzystywaniu rezerw, a nie inwestowaniu. Średnio wolne moce produkcyjne firm w województwie zachodniopomorskim kształtują się na poziomie 22% aktualnej produkcji firmy.

Wolne moce produkcyjne oznaczają niższą rentowność zakładów oraz nieefektywne wykorzystanie kapitału. Jeśli jednak nadejdzie ożywienie gospodarcze, to właśnie firmy posiadające ich nadmiar będą w stanie najszybciej i najłatwiej odpowiedzieć na zwiększone potrzeby rynku.

Od poprzedniego badania gospodarki nie zmieniła się ogólna ilość firm posiadających wolne moce produkcyjne, jednak zmiana nastąpiła w rozmieszczeniu ich w poszczególnych segmentach rynku, co prezentuje wykres 2.

**WYKRES 2. ODSETEK PRZEDSIĘBIORSTW POSIADAJĄCYCH WOLNE MOCE PRODUKCYJNE**



Źródło: badanie IPSOS-Demoskop, wrzesień-październik 2002, III-IV 2003, badanie WSAP-WUP IX-X 2004

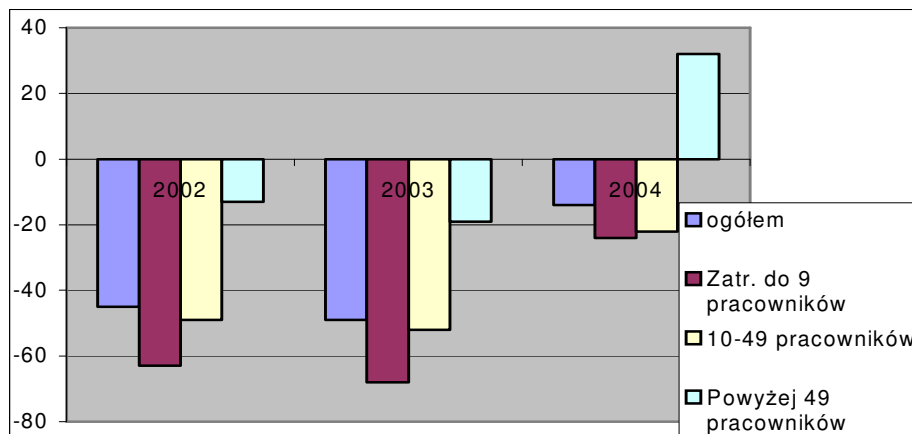
Okolo 34% firm dysponuje obecnie potencjałem produkcyjnym pozwalającym na zwiększenie produkcji średnio o 22%. Pozwala to szacunkowo określić, że obecnie realizowana w województwie produkcja mogłaby być zwiększona o około 7% - 10%<sup>6</sup> bez zatrudniania nowych pracowników, zlecenia pracy na zewnątrz, bądź też inwestowania w środki trwałe. Oznacza to, że ożywienie gospodarcze na obecnym poziomie w niewielkim stopniu może poprawić sytuację na rynku pracy.

W porównaniu z latami ubiegłymi (zob. wykres 3) zauważamy wzrost odsetka firm prowadzących inwestycję. W chwili badania 41% firm prowadziło inwestycje bezpośrednio związane z produkcją bądź usługami świadczonymi przez nie, a także inwestycje związane z funkcjonowaniem firmy. Zaangażowanie w tego typu inwestycje wiązało się ze zwiększeniem zatrudnienia i przychodów firmy.

Częściej inwestują w modernizację i powiększanie parku maszynowego te firmy, które prowadzą wymianę handlową z zagranicą. Zauważalny jest wzrost inwestycji w firmach produkcyjnych, transportowych (co może być wynikiem konieczności okresowej wymiany zużytego taboru oraz maszyn) oraz usługowych. Pogarsza się sytuacja w sektorze budowlanym.

<sup>6</sup> Według różnych źródeł

**WYKRES 3. INWESTYCJE ZWIĄZANE ZE ŚWIADCZONYMI USŁUGAMI I PRODUKCJĄ ORAZ Z FUNKCJONOWANIEM FIRMY**



Źródło: badanie IPSOS-Demoskop, wrzesień-październik 2002, III-IV 2003, badanie WSAP-WUP IX-X 2004

Aktywność inwestycyjna firm woj. zachodniopomorskiego jest dodatnio skorelowana z ich wielkością. Dotyczy to zarówno zatrudnienia jak i wielkości osiągniętych przychodów.

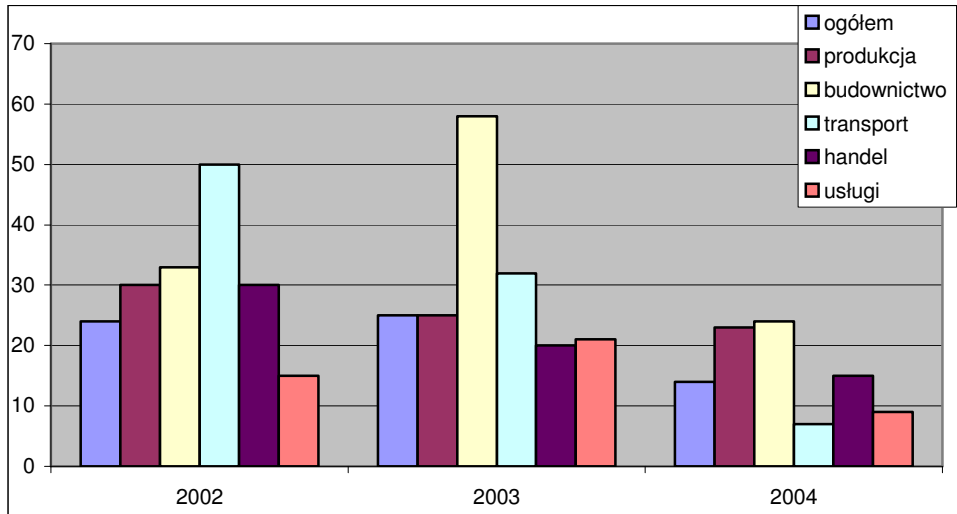
Większość firm nie prowadzi samodzielnie wymiany handlowej z zagranicą (76%). Eksportuje usługi bądź wyroby 14% firm, zaś importuje 3%. Jednocześnie eksportuje i importuje 8% przedsiębiorstw. Najwięcej wymianą handlową zajmują się firmy produkcyjne oraz transportowe, świadczące swoje usługi na rynkach międzynarodowych. Zaangażowanie w wymianę handlową wzrasta wraz z wielkością firmy, gdyż mogą one w ten sposób samodzielnie prowadzić negocjacje z bezpośrednim dostawcą bądź odbiorcą omijając pośredników. Dlatego też najczęściej wymianę handlową z zagranicą prowadziły firmy średnie oraz duże (zarówno ze względu na zatrudnienie jak i na osiągnięte przychody).

Trzeba również uwzględnić fakt monokulturowości rozwoju niektórych regionów, jak np. gmina Police, przemysł stoczniowy, itp. Osoby, które w wyniku dywersyfikacji gospodarki tracą źródło dochodu będą miały małe szanse na podjęcie pracy w swoich zawodach. Problem ten nie dotyka jednak województwa zachodniopomorskiego w takim zakresie jak innych, np. województwa śląskiego.

Z badań ankietowych wynika, iż w ostatnim półroczu nastąpił odwrót od tendencji w latach poprzednich i **większy odsetek pracodawców zadeklarował, iż przyjął nowych pracowników**. Podobnie wystąpiła przewaga firm, w których zwiększyła się liczba nowych pracowników nad tymi, w których zmniejszono zatrudnienie. Wynika więc, że ilość firm

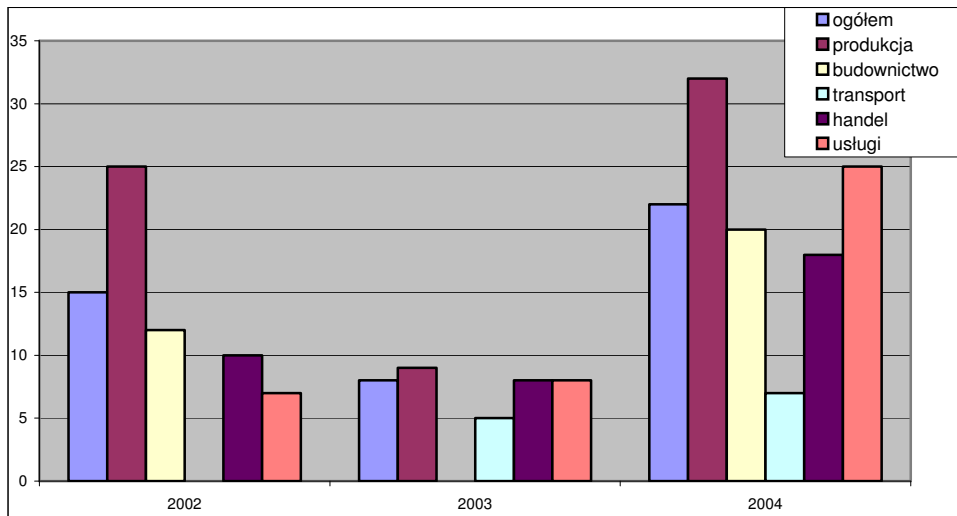
zwiększających poziom zatrudnienia jest większa niż ilość firm zmniejszających poziom zatrudnienia.

**WYKRES 4. ODSETEK FIRM, W KTÓRYCH LICZBA PRACOWNIKÓW ZMNIJSZYŁA SIĘ**



Źródło: Badanie WSAP-WUP IX-X 2004.

**WYKRES 5. ODSETEK FIRM, W KTÓRYCH LICZBA PRACOWNIKÓW ZWIĘKSZYŁA SIĘ**

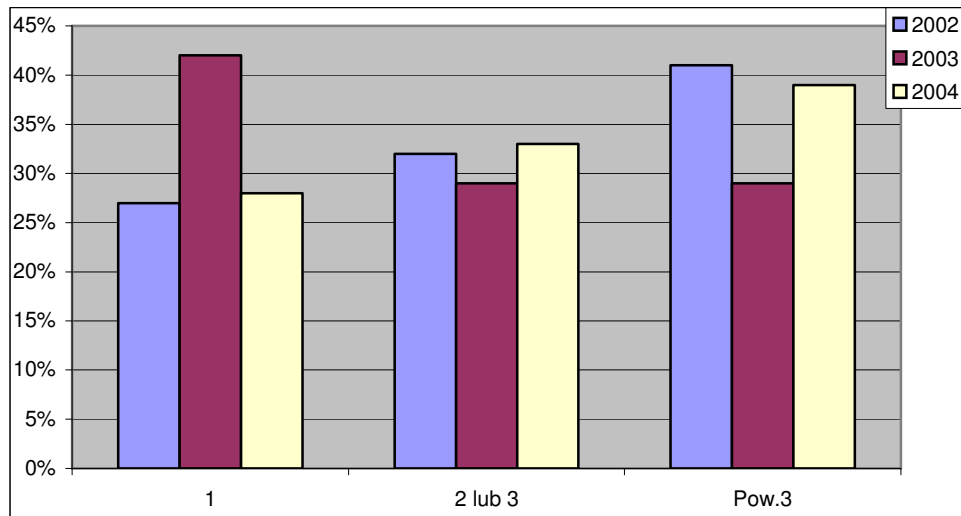


Źródło: Badanie WSAP-WUP IX-X 2004.

Dane wskazują na znaczny ruch zatrudnionych, w szczególności w przemyśle i w budownictwie. W firmach średnich, powyżej 49 pracowników można zanotować najwyższą sezonowość zatrudnienia. Około 40% ankietowanych podmiotów z tej grupy przyznało, że zmienia ilość zatrudnionych wraz z porami roku. Potwierdzają to dane dotyczące zmniejszania się i przyrostu liczby bezrobotnych.

**Ruchy kadrowe w firmach wskazują na dalszy proces racjonalizacji zatrudnienia, tj. dostosowania poziomu zatrudnienia i profili zatrudnionych do potrzeb firm, a także świadczą o wzroście efektywności gospodarowania.**

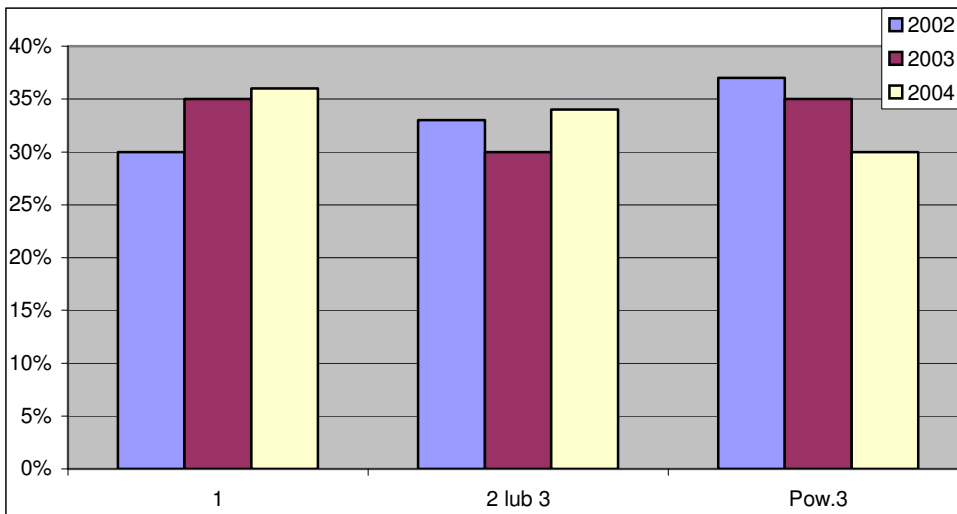
**WYKRES 6. ILOŚCI NOWO ZATRUDNIANYCH PRACOWNIKÓW, LATA 2002-2004**



Źródło: Badanie WSAP-WUP IX-X 2004.

W porównaniu z rokiem ubiegłym wzrósł odsetek firm, w których zatrudniono powyżej 3 pracowników, spadł natomiast odsetek firm zatrudniających w ciągu roku tylko 1 pracownika.

**WYKRES 7. ILOŚCI ZWALNIANYCH PRACOWNIKÓW, LATA 2002-2004**



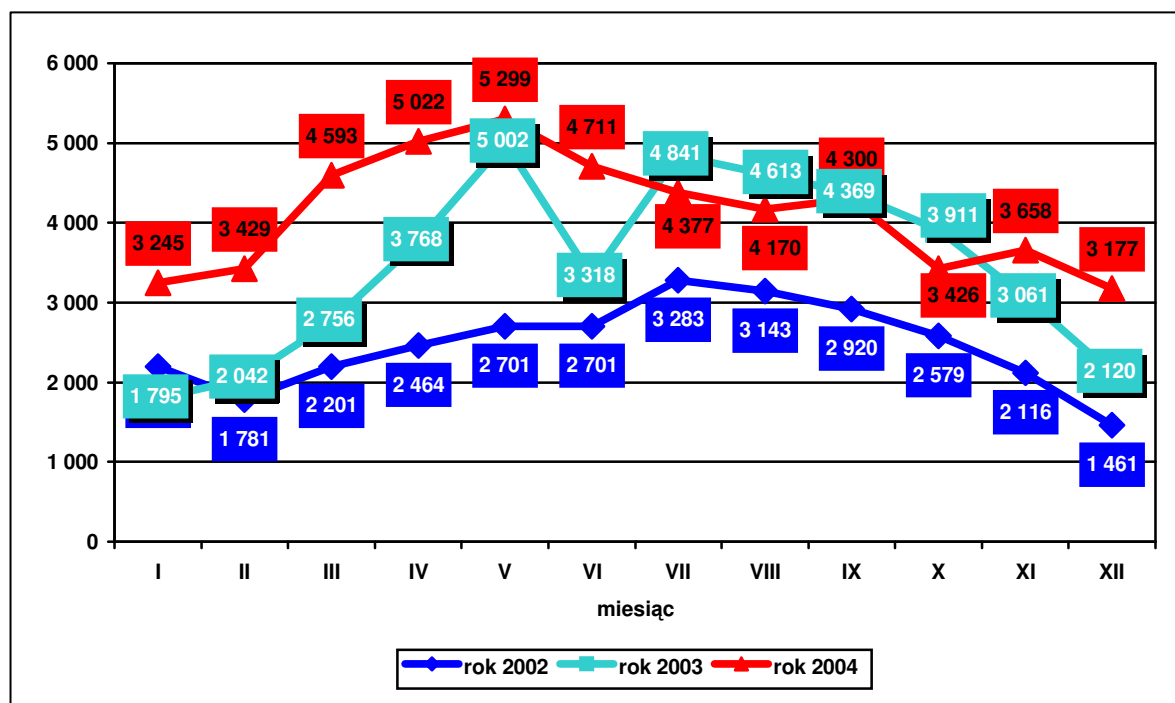
Źródło: Badanie WSAP-WUP IX-X 2004.

**Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest obniżanie się liczby firm, w których zwalniano więcej niż 3 pracowników.** Biorąc pod uwagę badania z trzech ostatnich lat wyraźnie widać, że mamy do czynienia z tendencją zmniejszania się liczby firm zwalniających większe grupy pracowników.



Pozytywnie należy ocenić również wzrost liczby ofert pracy. W ostatnim okresie uwidocznił się brak korelacji pomiędzy trudną sytuacją gospodarczą regionu na podażą pracy. Jak wynika z poniższego wykresu liczba ofert pracy z roku na rok rośnie, a chwilowe załamania nie zmieniają tendencji.

**WYKRES 8. LICZBA OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

Szacuje się, że w najbliższej przyszłości stosunkowo najłatwiej będzie znaleźć pracę osobom z wykształceniem wyższym technicznym lub uniwersyteckim z zakresu informatyki, telekomunikacji i/lub doświadczeniem w programowaniu (znajomość różnych języków programowania), projektowania systemów informatycznych, administrowania bazami danych i sieciami komputerowymi. Przewidywany jest również wzrost zapotrzebowania na finansistów, np. z doświadczeniem w zakresie zarządzania inwestycjami, w powiązaniu ze spadkiem zapotrzebowania na tradycyjnych księgowych. Szczególnie przyszłościowe jest łączenie specjalizacji, np. ekonomista i informatyk zarazem lub finansista o predyspozycjach i doświadczeniu w zarządzaniu, mogący zająć stanowisko kierownika projektu. Wzrasta także popyt na ekonomistów (zarówno finansistów, księgowych, bankowców) z wiedzą i praktyką w obsłudze i projektowaniu programów komputerowych wspomagających

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

zarządzanie. W ubezpieczeniach i finansach brakuje specjalistów od controlingu i oceny ryzyka ubezpieczeniowego, a także audytorów wewnętrznych. Zmiany gospodarcze i ustrojowe w Polsce lat 90-tych spowodowały również rewolucję w podejściu do spraw pracowniczych, od niedawna zwanych personalnymi. Zauważa się wzrost zapotrzebowania na specjalistów z tej dziedziny, np. specjalistów ds. rekrutacji, specjalistów ds. szkoleń, dyrektorów ds. kadr.

Szczegółowy wykaz zawodów i specjalistów, na których zgłaszany jest popyt na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim oraz prognoza zapotrzebowania do 04.2005r. prezentują poniższe tabele.

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

**TABELA 8. PROGNOZA I OCENA POPYTU NA PRACĘ**

BAROMETR ZATRUDNIENIA – WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE - marzec-wrzesień 2004						
	pyt. 38 - na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników?	pyt. 39 – ilu pracowników na dane stanowisko chciał(a) Pan(i) zatrudnić?	pyt. 38 - na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników?	pyt. 40 - czy firma/instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko?	pyt. 41 - czy na dane stanowisko zgłosili się kandydaci?	pyt. 44 - czy zatrudniono wymaganą liczbę osób na to stanowisko?
kod KziS	GRUPY ZAWODÓW	LICZBA STANOWISK	LICZBA FIRM I INSTYTUCJI	LICZBA FIRM I INSTYTUCJI, KTÓRE POSZUKUJĄ PRACOWNIKÓW NA TE STANOWISKA	LICZBA FIRM I INSTYTUCJI, DO KTÓRYCH ZGŁOSILI SIĘ KANDYDACI NA DANE STANOWISKA	LICZBA FIRM, W KTÓRYCH ZATRUDNIONO WYMAGANĄ LICZBĘ OSÓB NA DANE STANOWISKA
1	parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2	2	0	1	0
12	kierownicy wielkich organizacji	1	1	0	1	0
13	kierownicy małych zakładów pracy	1	1	0	0	0
2	Specjaliści	142	61	40	38	37
21	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	5	4	3	2	1
22	specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	27	9	2	3	3
23	Nauczyciele	95	28	22	20	21
24	pozostali specjaliści	35	20	13	13	12
3	technicy i inny średni personel	11	10	4	6	4
32	średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia	2	2	1	2	2
34	pracownicy pozostałych specjalności	9	8	3	4	2
4	pracownicy biurowi	45	17	9	14	12
41	pracownicy obsługi biurowej	43	15	8	13	11
42	pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	2	2	1	1	1
5	pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	69	31	24	25	15

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

51	pracownicy usług osobistych i ochrony	23	10	10	10	9
52	modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	46	21	14	15	6
7	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	28	12	6	3	4
71	górnicy i robotnicy budowlani	4	2	1	0	0
72	robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	2	1	0	0	0
73	robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	1	1	1	0	0
74	pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	21	8	4	3	4
8	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	39	8	3	5	3
82	operatorzy i monterzy maszyn	20	1	0	1	1
83	kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	19	7	3	4	2
9	robotnicy przy pracach prostych	96	24	11	17	16
91	robotnicy do prac prostych w handlu i usługach	63	17	8	12	12
92	robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	33	7	3	5	4

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

BAROMETR ZATRUDNIENIA - WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE – listopad 2004- kwiecień 2005				
	pyt. 52 - na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy?	pyt. 53 - ilu pracowników będzie zatrudnionych na to stanowisko?	pyt. 52 - na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy?	pyt. 54 - czy firma/instytucja już rozpoczęła poszukiwanie kandydatów na to stanowisko?
kod KZiS	GRUPY ZAWODÓW	LICZBA STANOWISK	LICZBA FIRM, KTÓRE POTRZEBUJĄ PRACOWNIKÓW NA DANE STANOWISKO	ODSETEK FIRM, KTÓRE JUŻ ROZPOCZĘŁY POSZUKIWANIE KANDYDATÓW NA TO STANOWISKO
1	parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2	2	50
13	kierownicy małych zakładów pracy	2	2	50
2	specjaliści	44	16	59
21	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3	3	33
22	specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	18	3	66
23	nauczyciele	18	5	75
24	pozostali specjaliści	5	5	60
3	technicy i inny średni personel	10	7	28
34	pracownicy pozostałych specjalności	10	7	28
4	pracownicy biurowi	17	10	50
41	pracownicy obsługi biurowej	17	10	50
5	pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	32	18	50
51	pracownicy usług osobistych i ochrony	10	6	66
52	modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	22	12	33
7	robotnicy przemysłowi i	18	8	78,5

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

	rzemieślnicy			
71	górnicy i robotnicy budowlani	1	1	100
74	pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17	7	57
8	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8	4	50
83	kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	8	4	50
9	robotnicy przy pracach prostych	36	8	75
91	robotnicy do prac prostych w handlu i usługach	4	4	25
92	robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	2	1	100
93	robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	30	3	100

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Do najważniejszych czynników, których wdrożenie i unormowanie poprawiłoby znacznie sytuację na rynku pracy możemy zaliczyć:

1. Zwiększenie elastyczności pracy;
2. Ograniczenie kosztów pracy;
3. Zmiana mechanizmu ustalania płacy minimalnej;
4. Zmiana przepisów regulujących stosunki pracy;
5. Zwiększenie motywacji do podejmowania zatrudnienia;
6. Wdrożenie systemu ubezpieczenia od bezrobocia;
7. Doskonalenie regulacji prawnych dialogu społecznego;
8. Prowadzenie polityki wspierania mobilności pracowników;
9. Doskonalenie systemu programowania popytu na pracę.

### REKOMENDACJE

Województwo zachodniopomorskie posiada odpowiednie zasoby i możliwości, aby zwiększać swoją pozycję na gospodarczej mapie Polski. Pod względem wskaźników ilościowych, jak wielkość obszaru, liczba ludności, liczba studentów czy liczba małych i średnich przedsiębiorstw zajmuje zdecydowanie lepszą pozycję na tle innych regionów Polski. Zasoby te zobowiązują do lepszego, efektywniejszego nimi gospodarowania zmierzającego do poprawy warunków życia ludności, a tym samym zwiększania zatrudnienia.

Podkreślenia wymaga fakt przełamania wielu negatywnych tendencji występujących od wielu lat na zachodniopomorskim rynku pracy, a w szczególności zmniejszenia liczby firm zwalniających pracowników, na korzyść firm tworzących miejsca pracy oraz zmniejszenie liczby firm zwalniających większe grupy pracowników. Świadczy to o stabilizowaniu się rynku pracy regionu.

Bardzo pozytywnym faktem jest wzrost liczby ofert pracy, co w połączeniu z małą innowacyjną i małą konkurencyjną gospodarką regionu jest ewenementem.

Gospodarka województwa zachodniopomorskiego stoi przed koniecznością rozwoju i zwiększania konkurencyjności. Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw wymagało będzie zapewnienia wysoko kwalifikowanych kadr, w tym kadr zarządzających, jak również promowania współpracy z innymi sektorami (np. sektorem nauki). Bardzo ważnym celem będzie, zatem podjęcie działań zmierzających do inwestowania w rozwój kadr (szkolenia, studia podyplomowe, staże doradztwo związane ze szkoleniami, informowanie i promocja, badania i analizy) oraz zwiększenie kompetencji ogólnych i społecznych pracowników (w tym: obsługa komputera, języki obce, kultura pracy, współpraca w zespole, samodzielność w rozwiązywaniu problemów, itp.). Trzeba potraktować to jako szansę dla regionalnego rynku pracy. Szansę na zwieszenie jakości ofert pracy, zmniejszenie ogólnych wskaźników bezrobocia oraz zmniejszenie wskaźników bezrobocia wśród młodzieży i absolwentów szkół wyższych. Zahamuje to również migrację osób wykształconych poza granice województwa.

### ***2.2.3. Czynniki podaży na rynku pracy (struktura pracujących i bezrobotnych, prognoza zmian, migracja)***

Stronę podażową rynku pracy reprezentują zasoby ludzkie podejmujące pracę lub skłonne do jej podjęcia, a więc osoby pracujące i bezrobotne. Bardzo ważnymi charakterystykami strony podażowej są: struktura płci, wieku, wykształcenia, zamieszkania, stażu pracy i doświadczenia oraz oczekiwania w zakresie warunków pracy i płacy. Czynniki te w sposób bezpośredni wpływają na sytuację na rynku pracy, w tym wskaźniki bezrobocia.

Na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego wyróżnia się kilka czynników, które mają znaczący wpływ na wielkość i charakter podaży pracy:

- **Korzystna struktura demograficzna zasobów ludzkich;**
- **Niskie i niedopasowane kwalifikacje pracowników;**
- **Sezonowość podaży pracy na skutek wyżu i nizu demograficznego;**
- **Mała mobilność zasobów pracy ze względu na ograniczoną dostępność mieszkań i środków transportu;**
- **Sezonowość zatrudnienia.**



Wpływ na rynek pracy i problemy po stronie podaży mają niekorzystne zmienne demograficzne, które niestety wyznaczają kierunki rozwoju gospodarczego i społecznego regionu. Niestety większość z nich dotyczy całego kraju, a nawet europy, więc nie są one charakterystyczne dla województwa. Zalicza się do nich:

- spadek liczby urodzeń;
- mniejszą liczbę zawieranych małżeństw;
- wysoki wskaźnik feminizacji;
- starzenie się społeczeństwa.

Województwo Zachodniopomorskie to piąte co do wielkości województwo w Polsce, ma powierzchnię 22.901 km<sup>2</sup>. Ogólna liczba ludności na dzień 31.12.2003 roku, według oficjalnych danych Głównego Urzędu Statystycznego wynosiła 1 696 073 osoby w tym 870 391 kobiet. Liczba ludności województwa zachodniopomorskiego na podstawie wyników Spisu Powszechnego w 2002 r. wzrosła o 2,1 % w porównaniu z rokiem 1988<sup>7</sup>.

W województwie zachodniopomorskim zmienia się rozkład populacji według płci. Obecnie liczba kobiet zamieszkałych w regionie wynosi 870 391 osób, co stanowi 51,3% ogółu ludności województwa i wzrosła od 1988 r. o 3,3%. Liczba mężczyzn wynosi 825 682 osoby i wzrosła w okresie międzyspisowym tylko o 0,9%. Widać, zatem zdecydowany przyrost populacji kobiet w stosunku do przyrostu mężczyzn. Zjawisko to zwane jest **wskaźnikiem feminizacji**, jest niekorzystnym zjawiskiem w regionie. Według szacunków na 100 mężczyzn przypada 105,2 kobiet w regionie, w miastach 108 kobiet, a na wsi 99 kobiet. We wszystkich powiatach liczba kobiet jest wyższa od liczby mężczyzn. **Zaobserwowano następującą zależność: im wyższy stopień urbanizacji powiatu, tym większa przewaga kobiet.**

Zmienia się również **struktura zamieszkania** ludności regionu. Obecnie liczba mieszkańców miast wynosi **1 148,6 tys.**, liczba mieszkańców wsi wynosi 514 tys. Wśród ludności regionu według miejsca zamieszkania odnotowano przyrost mieszkańców miast o 2,8% a mieszkańców wsi o 0,7%.

---

<sup>7</sup> W 1988 roku przeprowadzono przedostatni spis powszechny w Polsce.

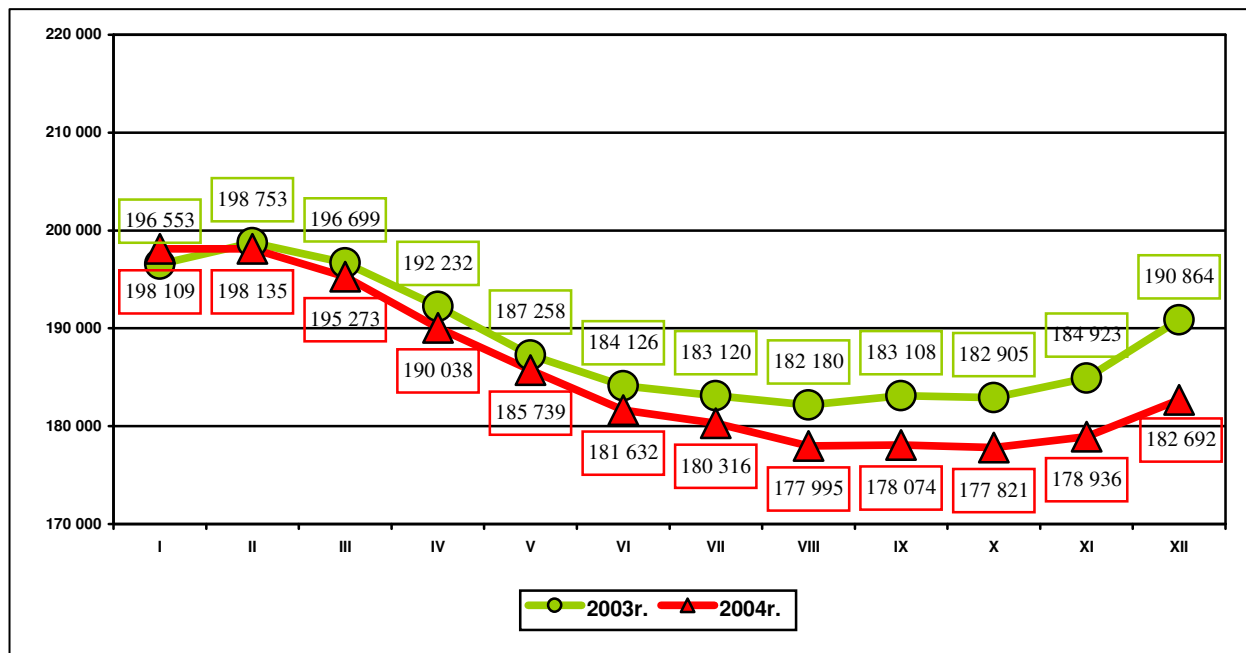
Wyższe i niższe demograficzne spowodowały głębokie zmiany w **strukturze wieku** mieszkańców województwa. Na przestrzeni ostatnich lat zaobserwowano następujące zjawiska:

- Zwiększenie liczby osób w przedziale wiekowym 15 i więcej lat o 13,8%, tj. o 169,2 tys. osób. Dla porównania w Polsce, w tym samym okresie odnotowano wzrost na poziomie 10,7%.
- Spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym o 123,2 tys. osób.
- Wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym mobilnym o 92,9 tys. (9,5%). Udział tej grupy mieszkańców do ogółu ludności województwa zwiększył się do 63,3%. Wewnątrz tej grupy nastąpiły jednak znaczące zmiany:
  - W przedziale wiekowym 18-44 lat zmniejszyła się liczba ludności o 19,5 tys. osób, tj. o 2,8%. Spadek ten dotyczy w dużej mierze osób młodych w wieku 20-34 lat.
  - Odnotowano wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym, nie mobilnym. Dla mężczyzn 45-64 lat, dla kobiet 45-59 lat o 112,4 tys., to jest o 40,3%. Przy czym wzrost dotyczył jedynie osób w wieku 45-54 lat, o prawie 80%.
  - Liczba mieszkańców w wieku emerytalnym wrosła, o 40,7%, co stanowi obecnie 13,6 % do ogółu ludności. Udział tej grupy w liczbie ludności ogółem zwiększył o 3,7 % i jest wyższy niż w kraju. W Polsce wynosi on 2,5%.

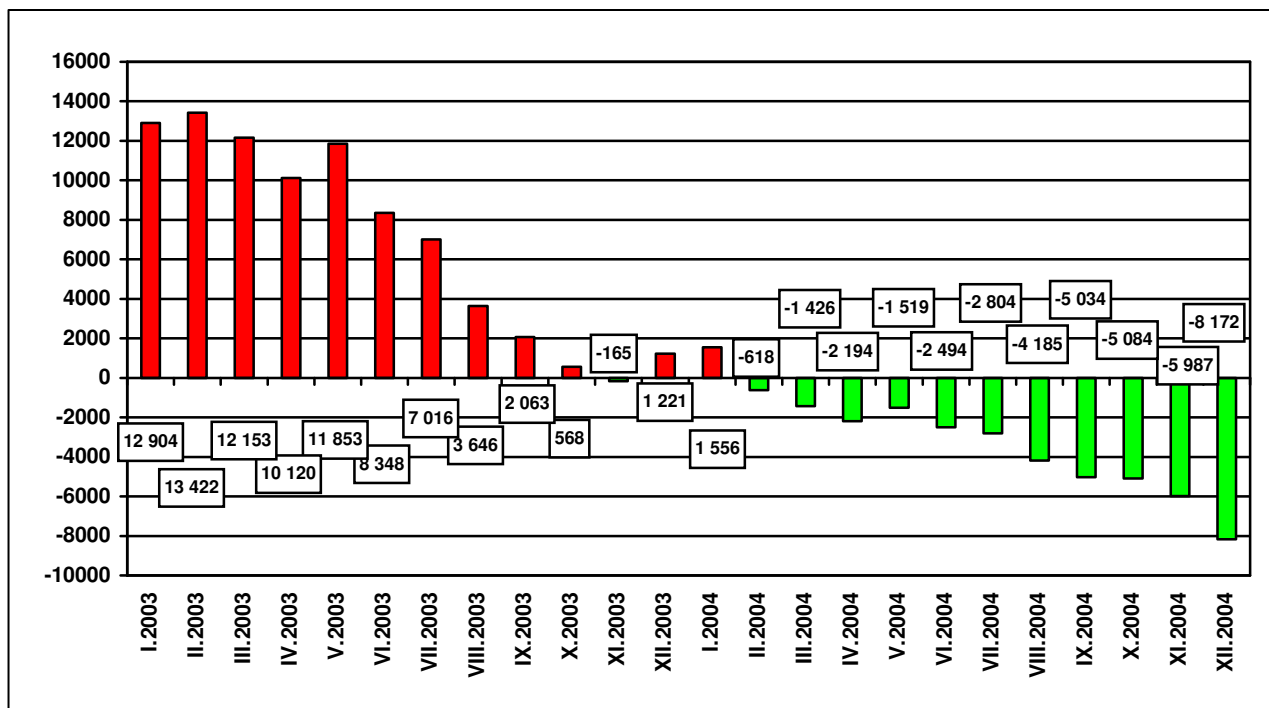
Należy stwierdzić, że kierunki zmian w strukturze wieku ludności są wprawdzie podobne jak w całym kraju, ale ich skala jest zdecydowanie większa, co niekorzystnie oddziałuje na rynek pracy województwa.

Pozytywne trendy zauważone w gospodarce i po stronie popytu na pracę wpływają na stronę podażową. **Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w stosunku do 2003 r.** Obrazują to poniższe wykresy.

**WYKRES 9. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2003-2004**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



**WYKRES 10. RÓŻNICA LICZBY BEZROBOTNYCH Z ANALOGICZNYM MIESIĄCEM ROKU UBIEGŁEGO W LATACH 2003-2004 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM**

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

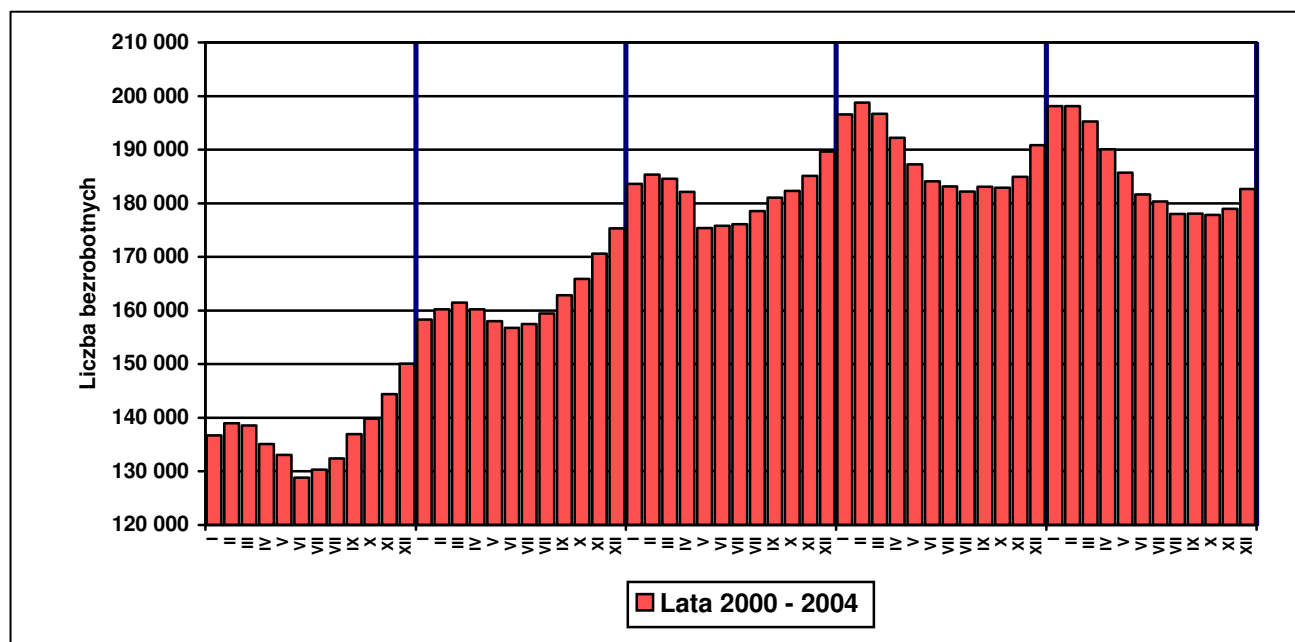
## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

Na obniżenie liczby osób bezrobotnych miały wpływ korzystne zjawiska kształtujące w tym okresie rynek pracy, w tym m.in. ożywienie gospodarcze, wzrost liczby ofert pracy oraz wzmożona aktywność i skuteczność działań służb zatrudnienia.

Głównym czynnikiem wpływającym na zmiany w wielkości bezrobocia w trzecim kwartale bieżącego roku był związek zachodzący pomiędzy rynkiem pracy a rytmem pór roku. Miesiące zimowe tradycyjnie już – z racji sezonowości pewnych prac – stanowią okres wzmożonego napływu do bezrobocia oraz spadku ilości dostępnych ofert zatrudnienia.

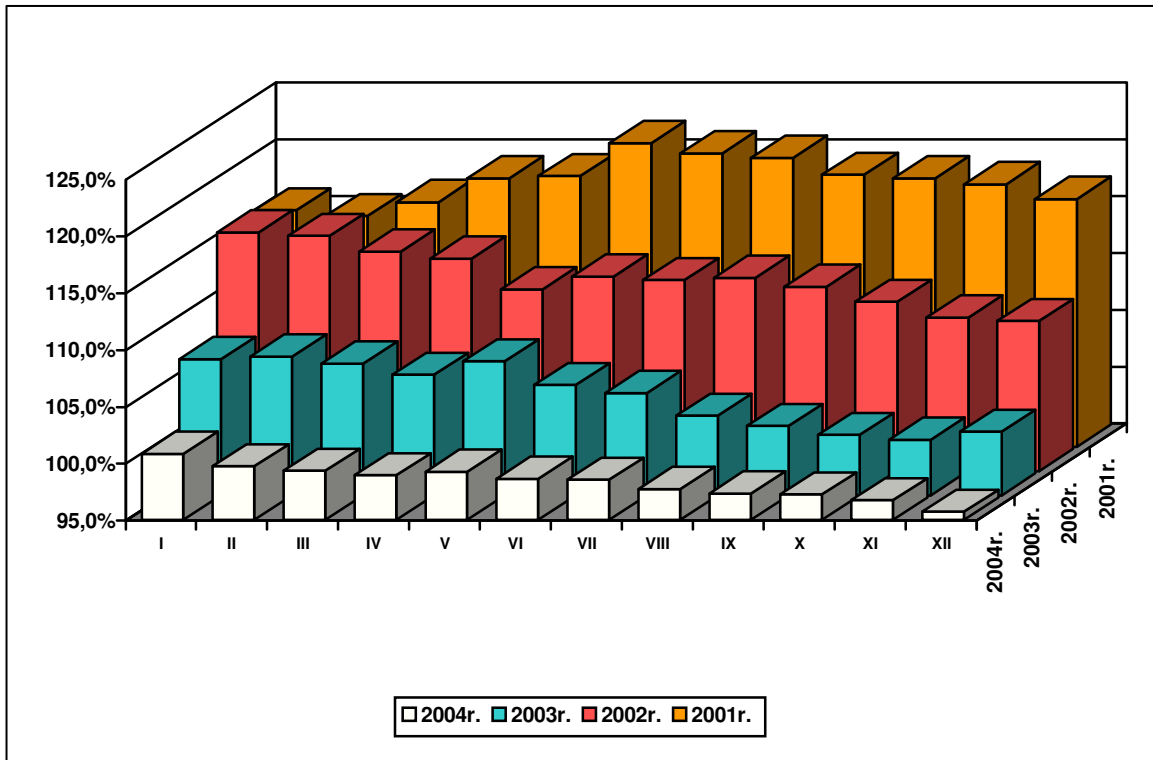
**Rok 2004 był rokiem, w którym udało się przełamać niekorzystny trend wzrostowy bezrobocia.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych zaczęła spadać. Utrzymała się jedynie sezonowość rejestracji bezrobotnych. Zaprezentowany poniżej wykres w sposób wyraźny wskazuje na przełamanie negatywnego trendu wzrostu bezrobocia z roku na rok.

**WYKRES 11. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2000-2004**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

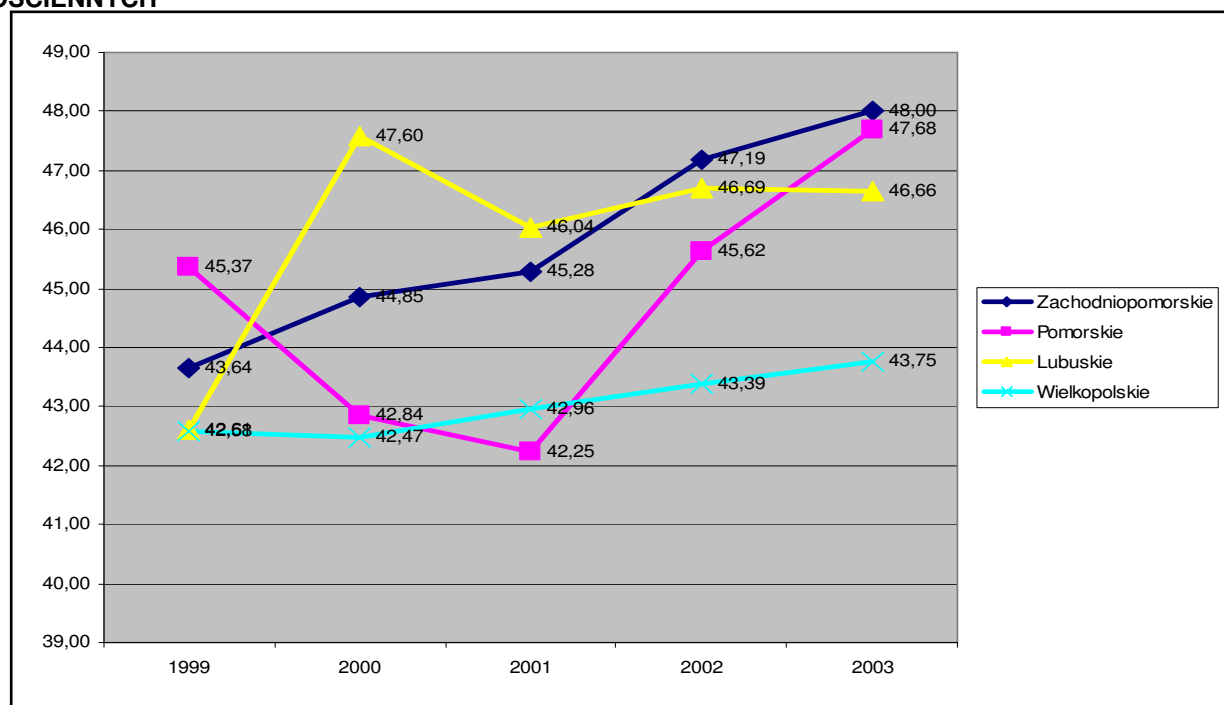
**WYKRES 12. DYNAMIKA LICZBY ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W PORÓWNIANIU DO ANALOGICZNEGO OKRESU UBIEGŁEGO ROKU W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2001-2004**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Sytuację na rynku pracy kształtuje m.in. aktywność ekonomiczna ludności województwa zachodniopomorskiego. W trakcie spisu powszechnego odnotowano w województwie 748,7 tys. osób aktywnych zawodowo. Ujawniono również wzrost liczby biernych zawodowo, co prezentuje wykres 13.

**WYKRES 13. ODSETEK OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM I OŚCIENNYCH**

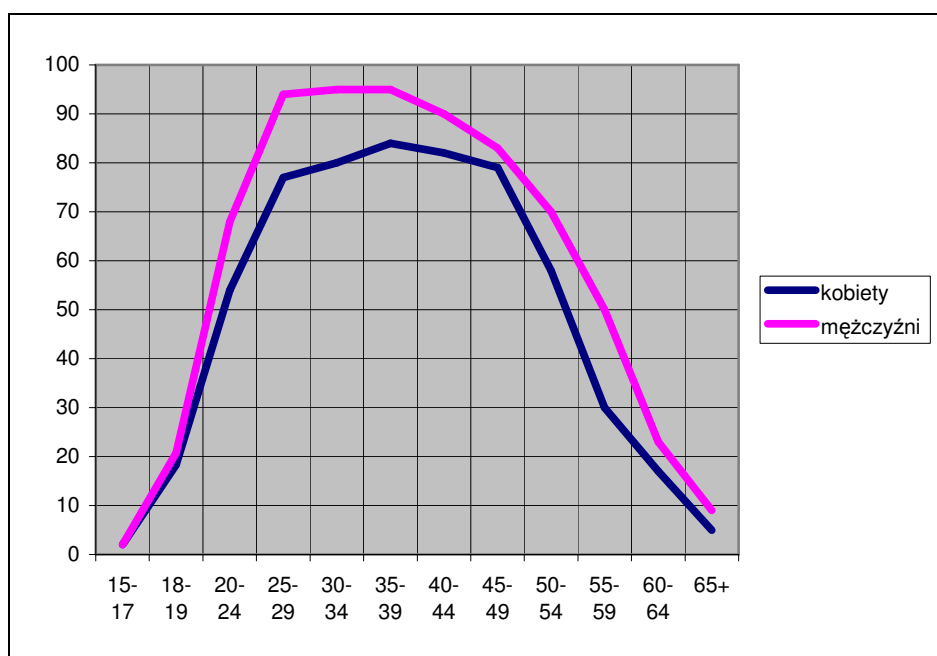


Źródło: badanie IPSOS-Demoskop, wrzesień-październik 2002, III-IV 2003, badanie WSAP-WUP IX-X 2004

Dalsze badania wykazują:

- Wzrost liczby osób biernych zawodowo osób w przedziale wiekowym 15 i więcej o 36,4%;
- Przyrost osób biernych zawodowo nastąpił wśród mężczyzn. Liczba aktywnych zawodowo mężczyzn zmniejszyła się o ok. 8,4%, natomiast liczba aktywnych zawodowo kobiet wzrosła o 1,2 %. W tym samym czasie liczba biernych zawodowo mężczyzn zwiększyła się o 59,1%, a liczba biernych zawodowo kobiet wzrosła o 24,1%. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn prezentuje poniższy wykres;

**WYKRES 14. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA Kobiet I MĘŻCZYŹN W RÓŻNYCH GRUPACH WIEKOWYCH**



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

- Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. W 2003 r. na 1000 mężczyzn aktywnych zawodowo przypadało 603 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 kobiet aktywnych zawodowo przypadały 1088 biernie zawodowo. Ludność bierna zawodowo jest silnie sfeminizowana - ponad 2/3 tej populacji stanowią kobiety;
- W okresie transformacji społeczno-ekonomicznej obserwowano spadek poziomu aktywności zawodowej zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet obniżył się z 53,7% w 1992 r. do 47,9% w 2003 r., natomiast dla mężczyzn wskaźnik ten zmniejszył się w tym okresie z 69,9% do 62,4%;
- Większy przyrost biernych zawodowo odnotowano wśród mieszkańców wsi. Liczba aktywnych zawodowo mieszkańców miast zmniejszyła się o 1,3 %, a na wsi o 10,7 %. Jednocześnie Liczba biernych zawodowo w mieście zwiększyła się o 31,7%, a na wsi o 48,9 %<sup>8</sup>;
- Najmniejszą aktywność zawodową przejawiały osoby w grupie najmłodszej 15-24 lat i grupie najstarszej powyżej 55 lat;
- Największą aktywność zawodową wykazywały osoby z przedziału wiekowego 35-44 lata i 45-54 lata. Jest to ponad połowa zbiorowości aktywnej zawodowo. W młodszych grupach wiekowych aktywność zawodowa jest wyraźnie wyższa u mężczyzn - 41,0%, niż u kobiet - 39,4%. Podczas gdy analogiczny wskaźnik w starszych grupach wiekowych wrasta dla kobiet do 55,7%, a spada dla mężczyzn

<sup>8</sup> Na podstawie danych z Narodowego Spisu Powszechnego pomiędzy rokiem 1988 a 2002

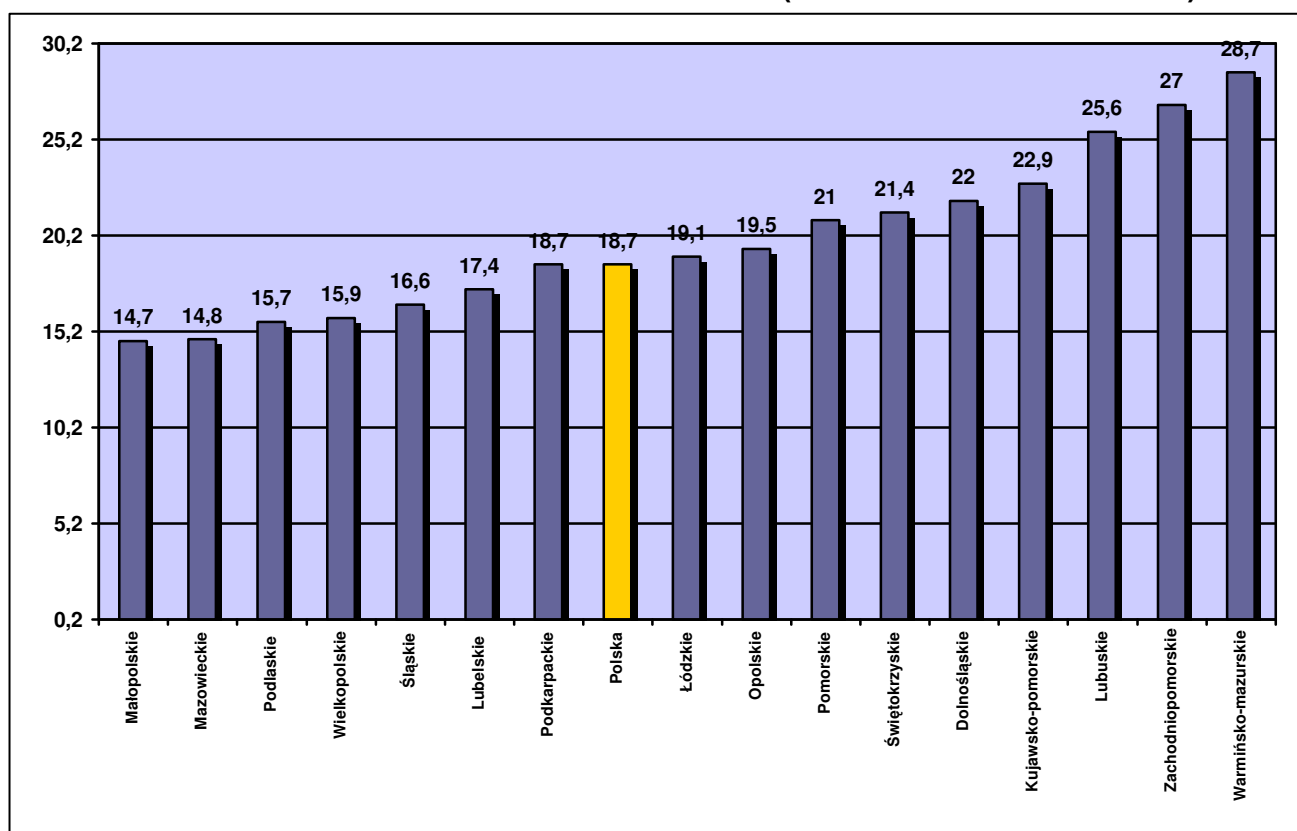
## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

do 51,6%. Wiek najwyższej aktywności zawodowej dla mężczyzn przypada w wieku 25-34 lat i wynosi 92,0%, a dla kobiet w wieku 35-44 lat – 83,2%.

Wśród biernych zawodowo dominują osoby posiadające niski poziom wykształcenia. Niemal połowa tej grupy posiadała wykształcenie podstawowe, a najmniejszą liczebnie grupę stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. Ta struktura widoczna jest również wśród bezrobotnych.

**Stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim na koniec grudnia 2004 r. wynosiła 27,4 %.**

**WYKRES 15. STOPA BEZROBOCIA WEDŁUG WOJEWÓDZTW (STAN NA 31 LISTOPADA 2004.)**

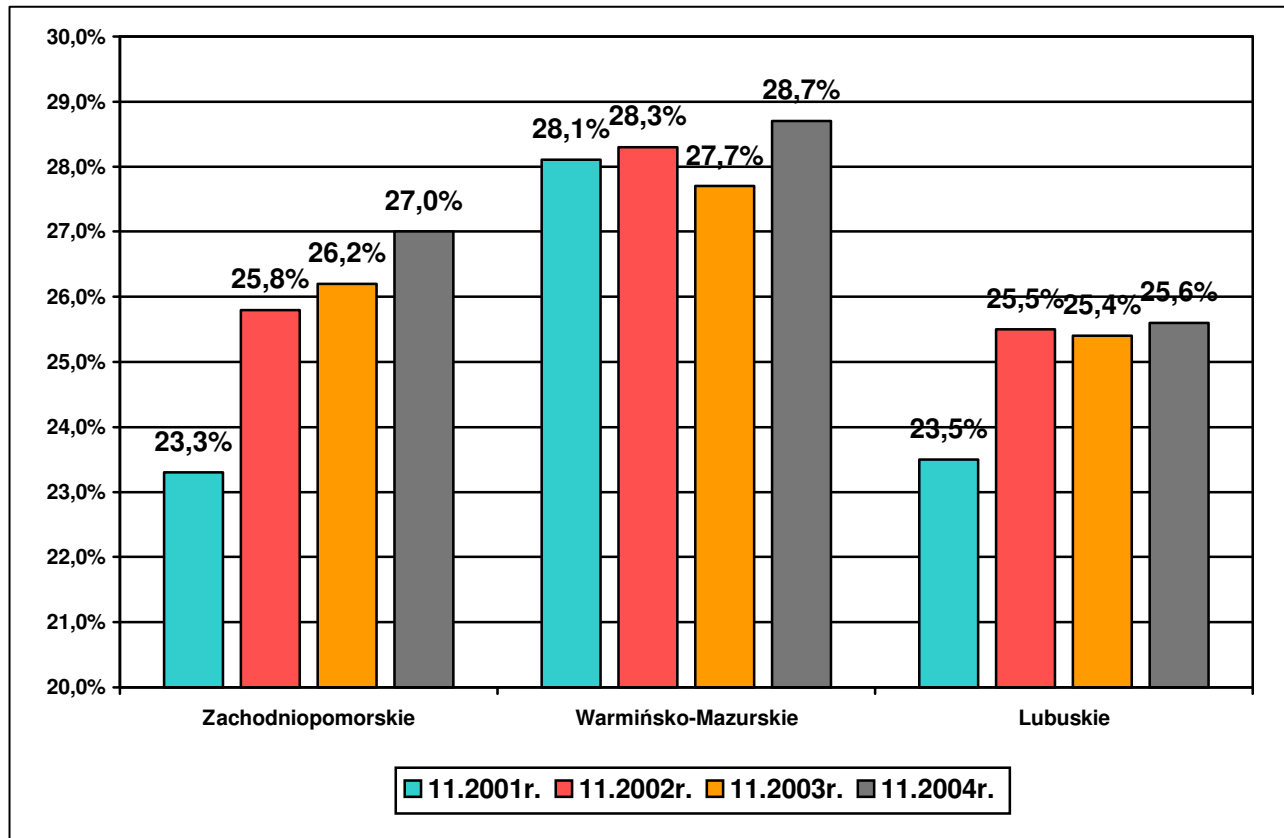


Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Podkreślić jednak należy, że **przyrost bezrobocia uległ wyraźnemu zahamowaniu w stosunku do lat ubiegłych, co jest szczególnie widoczne w drugiej połowie roku.** Na koniec trzeciego kwartału 2004 r. liczba bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim wynosiła 178 074 osoby.



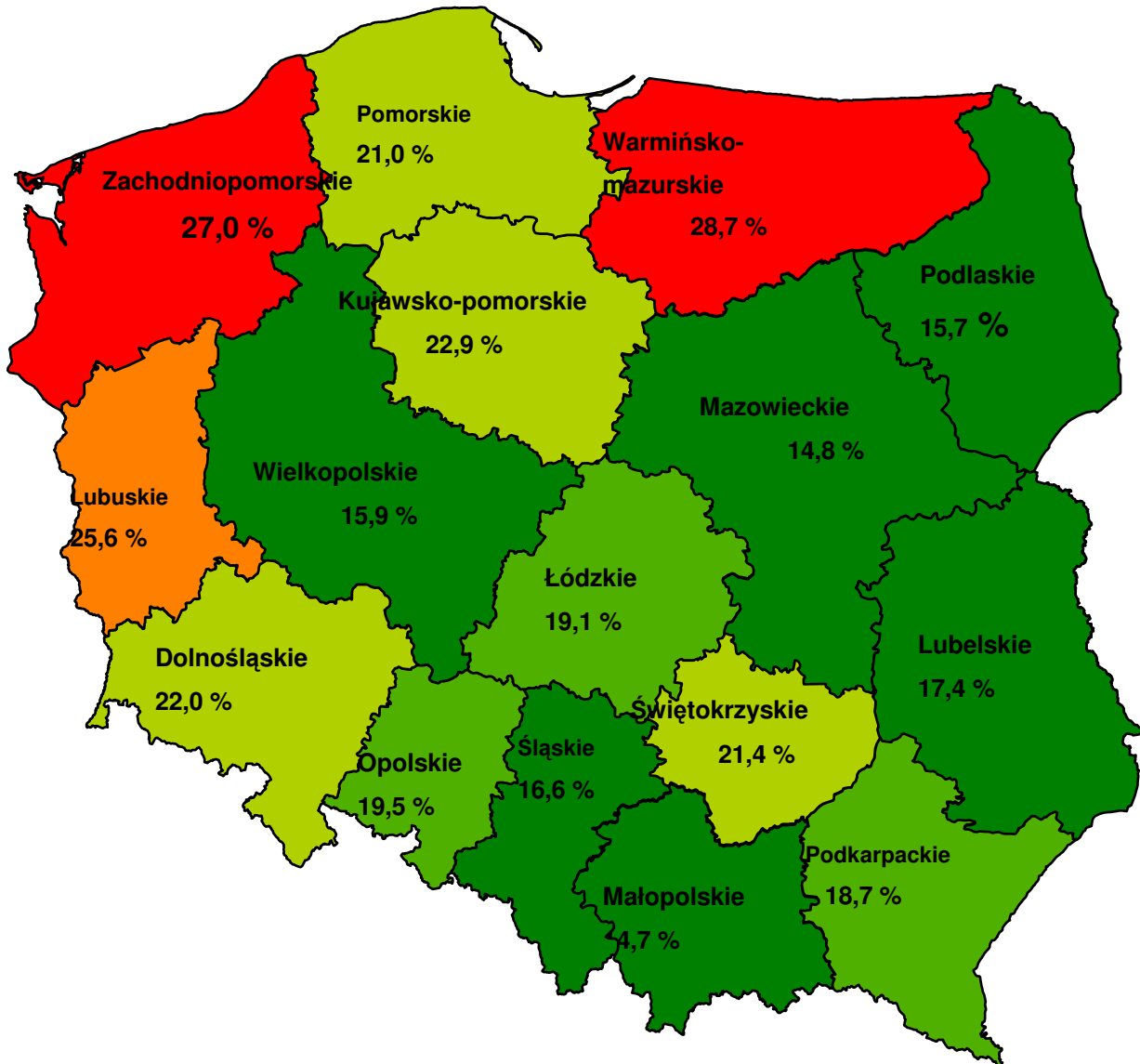
**WYKRES 16. DYNAMIKA BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE WARMIŃSKO – MAZURSKIEGO I LUBUSKIEGO**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Pojawiające się trendy stopniowo zmieniają sytuację zachodniopomorskiego rynku pracy. Jest jednak zbyt wcześnie, aby zauważyć znaczące zmiany w pozycji regionu na tle kraju. Prezentuje to poniższa mapa

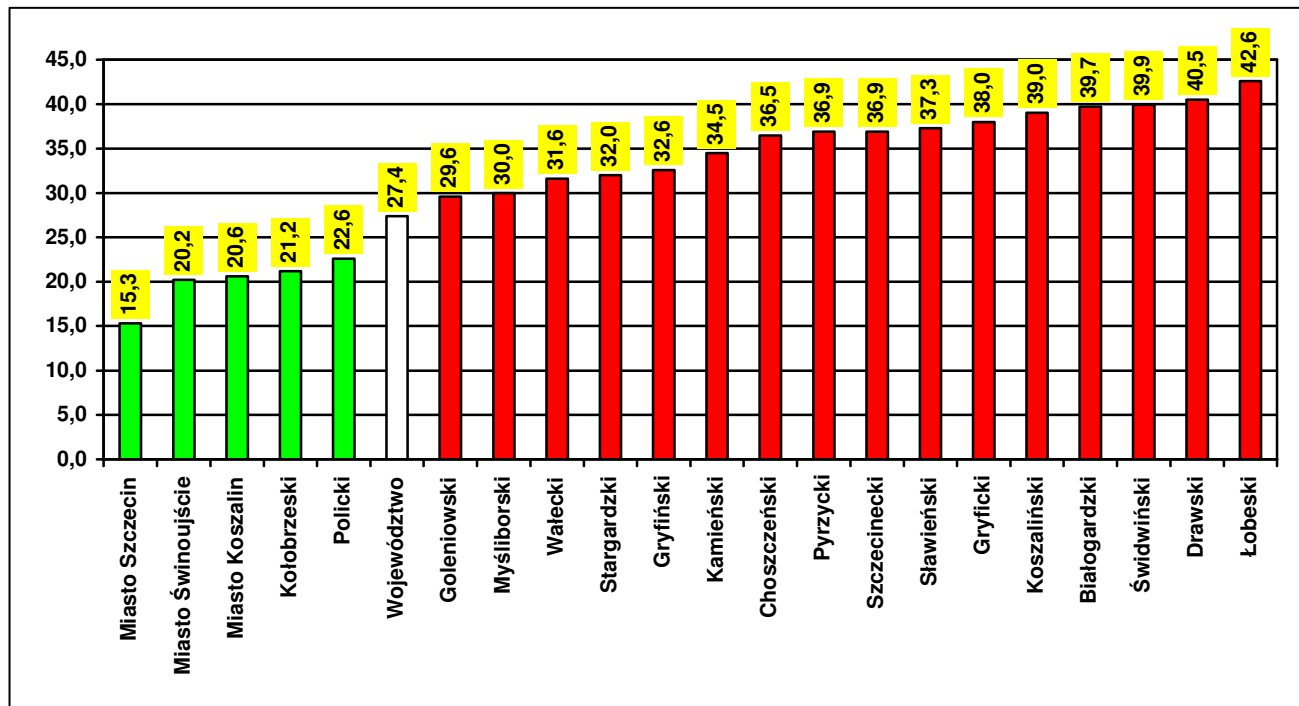
MAPA 1. BEZROBOCIE W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE KRAJU.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Podkreślić należy również fakt, że wskaźniki bezrobocia w województwie zachodniopolskim są bardzo różnicowane w zależności od powiatów. Obrazuje to wykres poniżej.

WYKRES 17. STOPA BEZROBOCIA W WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIM WG POWIATÓW (STAN NA 31 GRUDNIA 2004 R.);



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem lokalnym ze względu na poziom i stopę bezrobocia. **W regionie wyraźnie widoczne są obszary słabsze pod względem gospodarczym i urbanistycznym, gdzie bezrobocie jest wysokie i obszary o lepszej koniunkturze, w których problem bezrobocia występuje na mniejszą skalę.** Wysokie bezrobocie odnotowano w powiatach położonych w części wschodniej województwa o znacznej przewadze ludności wiejskiej. Są to na ogół lokalne społeczności byłych pracowników PGR-ów, gdzie mamy do czynienia z niepokojącym zjawiskiem marginalizacji społecznej. **Jedynie dwa powiaty zanotowały stopę bezrobocia niższą od 20% i są to: Miasto Świnoujście (18,8%) i Miasto Szczecin (15,6%).**

**Wskazać jednak należy na spadek liczby bezrobotnych w poszczególnych powiatach porównując stan z września 2004 roku i grudnia 2003r. Największy spadek bezrobotnych ogółem odnotowano w powiecie gryfickim (spadek o 1365 bezrobotnych), kołobrzeczkim (spadek o 1115 osób) oraz w Szczecinie (spadek o 1157 osób). Tylko**

**w jednym z powiatów odnotowano spadek liczby bezrobotnych. Był to powiat policki. Wzrost ten był jednak minimalny, wyniósł bowiem 31 osób.**

W 2003 roku zanotowano 156 242 **wyrejestrowań** bezrobotnych w województwie. Z tego 50,7% (79 143 osób) podjęło pracę, 35,8% (55 854 osoby) nie wykazały gotowości do pracy i 10,7% (16 645 osoby) zawiesiły aktywność zawodową. Najwyższy odsetek podjęć pracy zanotowano w powiatach: gryfickim (60,8%) i łobeskim (60,8%). Najniższy odsetek w tej kategorii zanotowano w powiatach: polickim (41,7%) oraz w Świnoujściu (41,3%). Najwyższy odsetek zawieszenia aktywności zawodowej zanotowano w powiatach: stargardzkim (18,7%), goleniowskim (16,1%), pyrzyckim (15,4%). Natomiast najniższy odsetek zanotowano w powiecie kamieńskim (5,0%) oraz powiecie kołobrzeskim (6,4%). Najwyższy odsetek braku gotowości do pracy zanotowano w powiatach: Świnoujściu (47,8%) oraz w Koszalinie (43,9%). Najniższy odsetek zanotowano w powiatach: gryfickim (23,2%) oraz łobeskim (26,9%)

**TABELA 9. NAPŁYW I ODPIYW BEZROBOTNYCH**

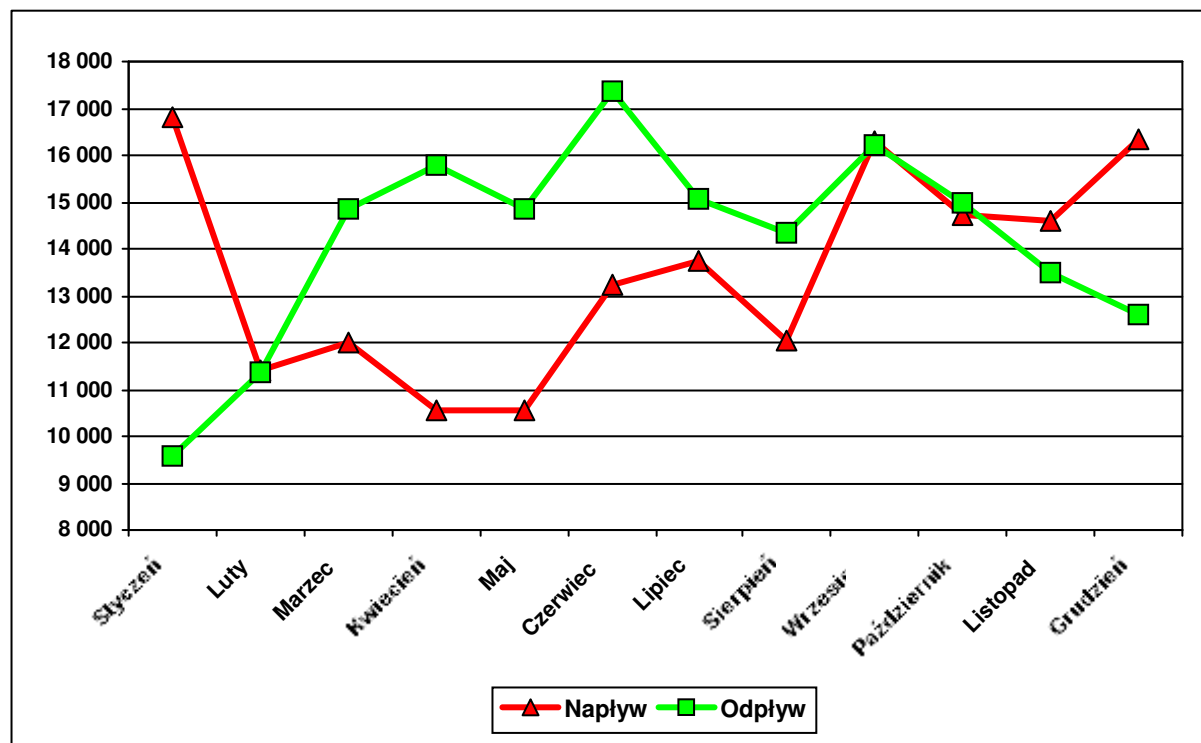
Okres sprawozdawczy	Bezrobotni zarejestrowani „napływ”	Bezrobotni wyrejestrowani „odpływ”	W tym z przyczyn	
			Podjęcia Pracy	Niepotwierdzenie gotowości do pracy
<b>Rok 2003</b>				
I kwartał	37 475	30 419	14 991	10 415
II kwartał	32 545	45 118	24 942	13 443
III kwartał	42 751	43 769	21 642	13 860
IV kwartał	44 692	36 936	17 568	12 169
<b>Rok 2004</b>				
I kwartał	40 203	35 794	18 985	11 609
II kwartał	34 368	48 009	26 444	15 294
III kwartał	42 058	45 616	21 797	15 328

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Wymiernym wskaźnikiem relacji pomiędzy wielkością napływu i odpływu z bezrobocia jest wskaźnik płynności rynku pracy, wyrażający się stosunkiem liczby bezrobotnych podejmujących pracę do liczby nowo zarejestrowanych. **W 2003 roku wskaźnik ten wyniósł 50,3%. We wrześniu 2004r. wielkość wskaźnika uległa zmianie, przyjmując wartość 49,7%.**

**Niestety w ostatnim kwartale 2004 r. zanotowano ponowne zwiększenie napływu bezrobotnych, co prezentuje poniższy wykres.**

**WYKRES 18. NAPŁYW I ODPIYW BEZROBOTNYCH W POSZCZEGÓLNYCH MIESIĄCACH 2004R.**  
Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



**W województwie zachodniopomorskim na podstawie danych statystycznych widać pozytywną tendencję wzrostu poziomu wykształcenia.** Wzrósł odsetek osób z wykształceniem ponadpodstawowym. W 1988 r. wynosił on 55%, a w 2002 r. już prawie 66%. Na koniec 2003 r. według danych GUS w województwie zachodniopomorskim odsetek osób z wykształceniem wyższym wyniósł 10 % populacji, z wykształceniem średnim 32 % populacji, z wykształceniem zawodowym 22% populacji zaś z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym 35% populacji. Widać zatem, że tendencja zwiększania liczby osób z wykształceniem ponadpodstawowym utrzymuje się.

**Kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni.** Jak widać na podstawie poniższej tabeli przewaga kobiet utrzymuje się również wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim wyższym i zasadniczym zawodowym.

**TABELA 10. ODSETEK KOBIEI I MĘŻCZYŹN W PODZIALE NA GRUPY WYKSZTAŁCENIA**

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

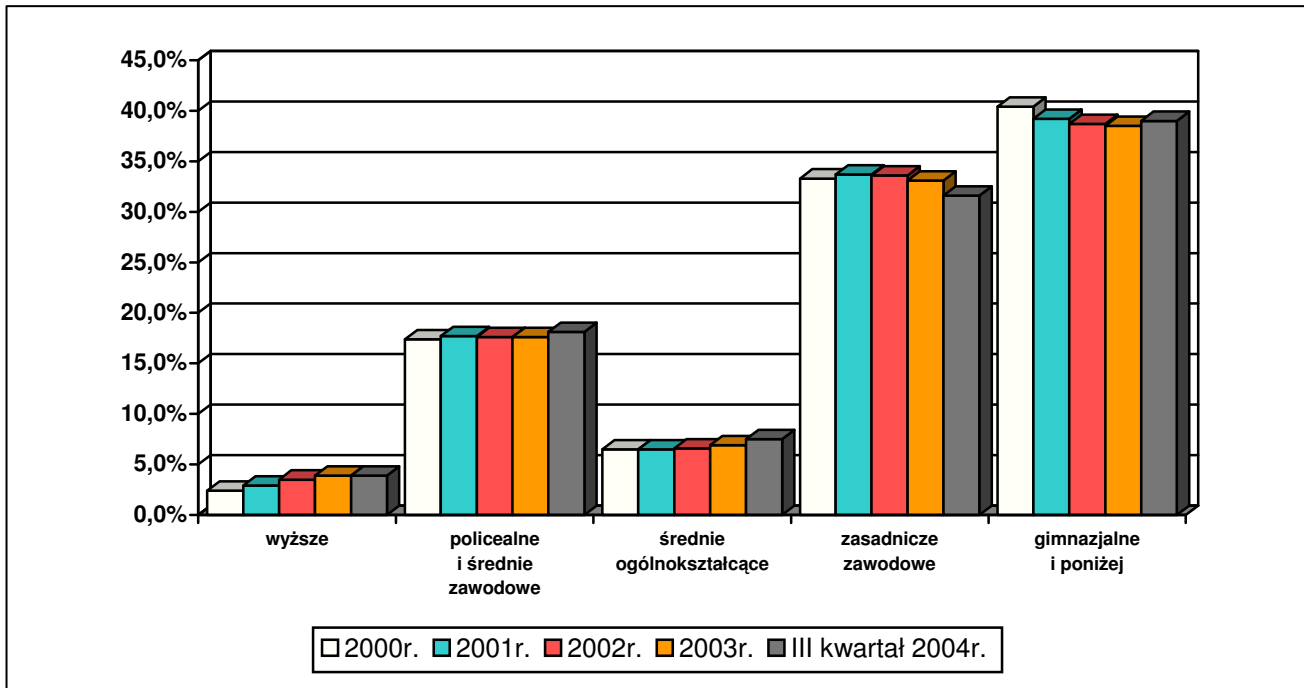
	Wyższe		Średnie, policealne		Zawodowe		Podstawowe, niepełne podstawowe	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Odsetek	15,3%	14,7%	48,96%	47,04%	33,66%	32,34%	53,55%	51,45%

**Źródło: Główny Urząd Statystyczny**

W najkorzystniejszej sytuacji na rynku pracy są osoby o najwyższych kwalifikacjach zawodowych i posiadających dodatkowe umiejętności, jak znajomość języka obcego, czy sprawne posługiwanie się komputerem. We wrześniu 2004 osoby bezrobotne posiadające wykształcenie wyższe stanowiły 3,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, to spadek liczby bezrobotnych o 591 osób w porównaniu z grudniem 2003 roku.

Niestety wzrost liczby osób wykształconych powoduje, że bezrobocie zaczyna dotyczyć również osób z wyższym wykształceniem. Wskaźnik bezrobotnych z wyższym wykształceniem z roku na rok przyrasta.

WYKRES 19. STRUKTURA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIM WG WYKSZTAŁCENIA W LATACH 2000-2004



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

Jak wynika z powyższego wykresu, największą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej, zaś drugą co do wielkości z wykształceniem zasadniczym zawodowym. **Poziom aktywności zawodowej jest wyraźnie powiązany z wykształceniem. Im niższe wykształcenie, tym większe bezrobocie.**

Największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej tj. 71 264 osoby (spadek o 4 124 osoby do grudnia 2003), co stanowi 38,9% ogólnej liczby bezrobotnych oraz 58 459 osób (spadek o 6 835 osób do grudnia 2003 roku) posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe 31,6% ogółu osób zarejestrowanych. Te dwie kategorie stanowią ponad 70% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych.

Dynamikę bezrobotnych według grup wiekowych pokazują tabeli poniżej.

**TABELA 11. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W 2003 I 2004R**

Wyszczególnienie	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w końcu III kw. 2004 r.		Wzrost/spadek w 2004 r.
	w liczbach bezwzględnych	w % do ogółu zarejestrowanych	
<b>Ogółem</b>	<b>178 074</b>	<b>100,0</b>	<b>-12 790</b>
Z tego z wykształceniem:			
Wyższym	6 921	3,9	-591
Policealnym i średnim zawodowym	31 984	18,1	-1341
Średnim ogólnokształcącym	13 004	7,5	101
Zasadniczym zawodowym	58 459	31,6	-6835
Gimnazjalnym i poniżej	71 264	38,9	-4124
Wyszczególnienie	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w końcu grudnia 2003 r.		Wzrost/spadek w 2003 r.
	w liczbach bezwzględnych	w % do ogółu zarejestrowanych	
<b>Ogółem</b>	<b>190 864</b>	<b>100,0</b>	<b>1 221</b>
Z tego z wykształceniem:			
Wyższym	7 486	3,9	903
Policealnym i średnim zawodowym	33 530	17,6	81
średnim ogólnokształcącym	13 197	6,9	769
Zasadniczym zawodowym	63 138	33,1	-735
Gimnazjalnym i poniżej	73 513	38,5	203

**Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie**

Osoby bezrobotne posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe stanowiły ponad 18,1% ogółu bezrobotnych, zanotowano spadek w stosunku do grudnia 2003 roku o 1 341 osób.

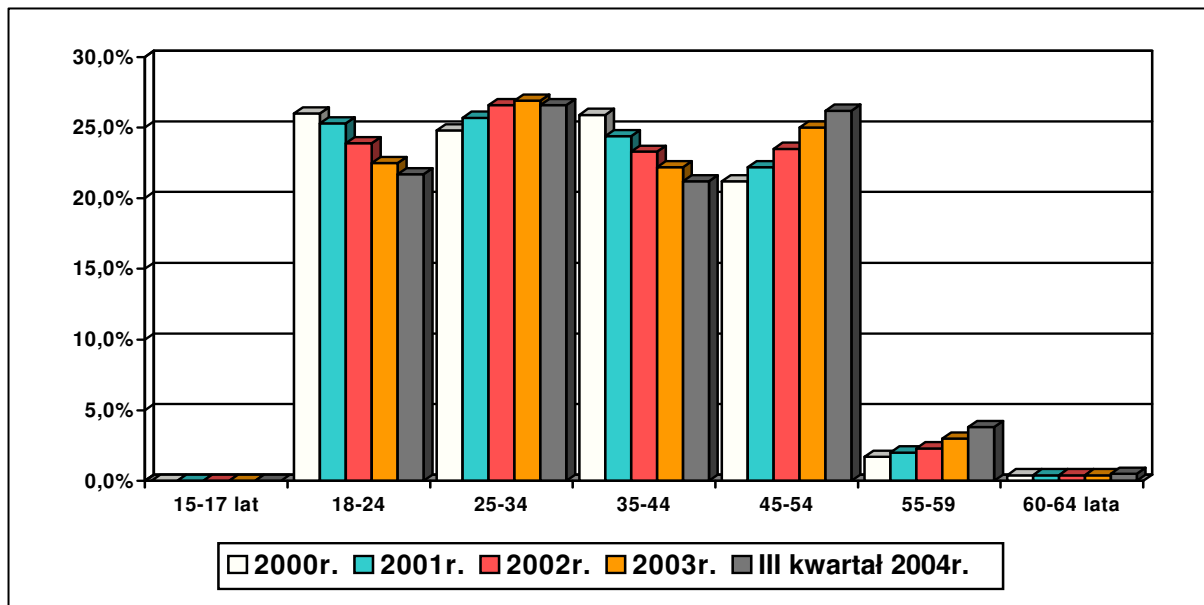
Osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące w III kwartale 2004 roku odnotowały najmniejszy spadek liczby bezrobotnych, spadek o 101 osób i stanowiły 7,5% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych.



**Mieszkańcy miasta są na ogół lepiej wykształceni**, chociaż duża liczba ludności wiejskiej szybko uzupełnia wykształcenie. Na wsi dwukrotnie zmniejszył się odsetek osób bez wykształcenia szkolnego.

**Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzują się grupy w najmłodszym przedziale wiekowym od 15-24 roku życia** i w przedziale wiekowym od 25-34 roku życia. Niemal we wszystkich przedziałach wiekowych przeważają kobiety.

**WYKRES 20. STRUKTURA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH WG WIEKU W LATACH 2000-2004**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

W kategorii wiekowej 18-24 lata, liczba bezrobotnych osób wyniosła 43 026, co stanowiło 22,5% ogólnej liczby bezrobotnych. Dynamikę bezrobotnych wg grup wiekowych prezentują poniższe tabele.

**TABELA 12. DYNAMIKA BEZROBOCIA WG GRUP WIEKOWYCH W 2003 I 2004R.**

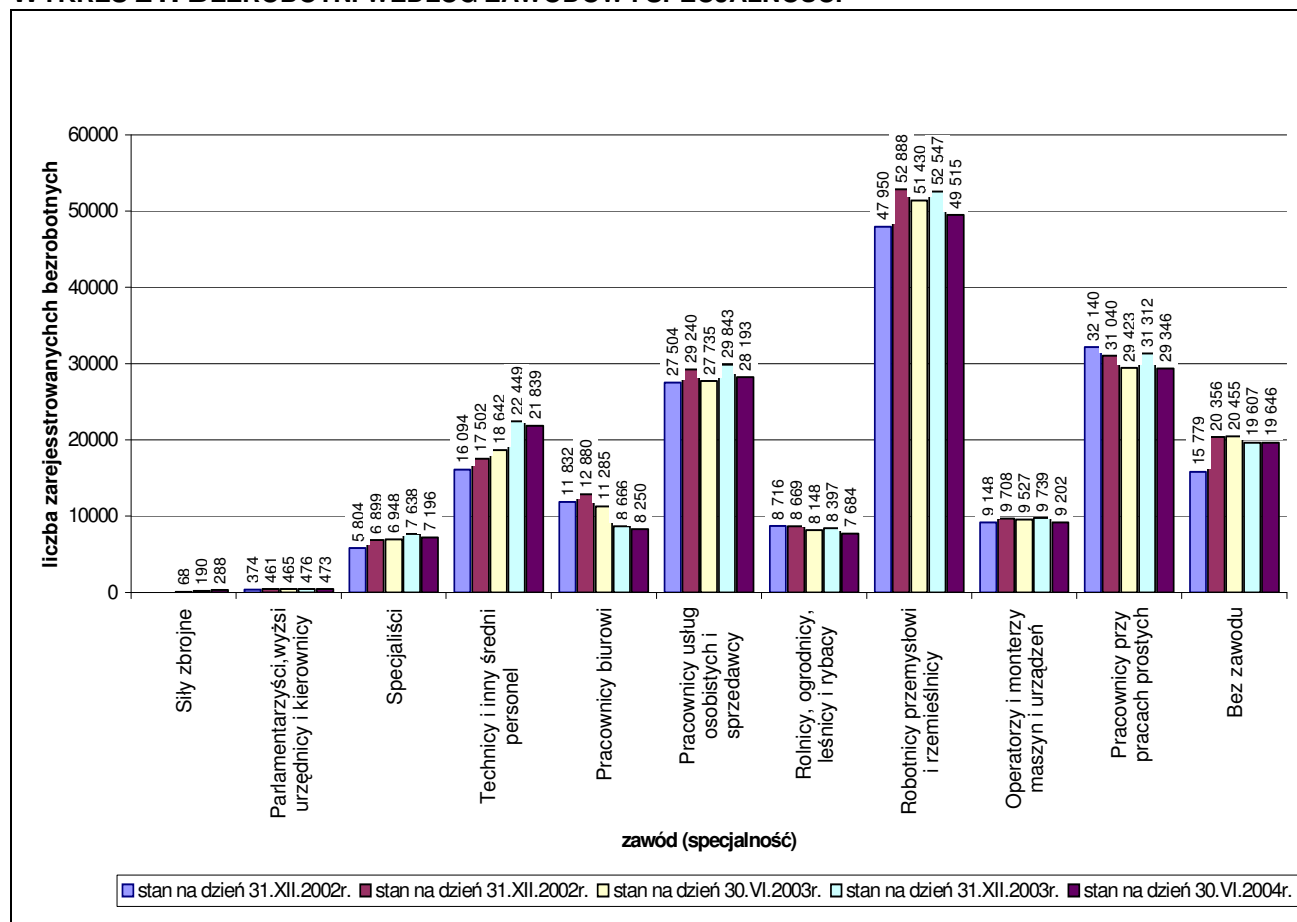
Wyszczególnienie	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w końcu grudnia 2003 r.		Wzrost/spadek w 2003 r.
	W liczbach bezwzględnych	W % do ogółu zarejestrowanych	
<b>Ogółem</b>	<b>190 864</b>	<b>100,0</b>	<b>1 221</b>
Z tego wg wieku:			
15 – 17 lat	0	0,0	-1
18 – 24	43 026	22,54	-2 318
25 – 34	51 331	26,89	786
35 – 44	42 290	22,16	-1 806
45 – 54	47 738	25,01	3 177
55 – 59	5 680	2,98	1 327
60 – 64 lata	799	0,42	56
Wyszczególnienie	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w końcu czerwca 2004 r.		Wzrost/spadek w 2004 r.
	W liczbach bezwzględnych	W % do ogółu zarejestrowanych	
<b>Ogółem</b>	<b>181 632</b>	<b>100,0</b>	<b>-9 232</b>
Z tego wg wieku:			
15 – 17 lat	0	0,0	0
18 – 24	39 532	21,76	-3 494
25 – 34	48 574	26,74	-2 757
35 – 44	39 165	21,56	-3 125
45 – 54	47 123	25,94	-615
55 – 59	6 414	3,53	734
60 – 64 lata	824	0,45	25

**Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.**

Sytuację na zachodniopomorskim rynku pracy obrazuje również struktura podaży według zawodów. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia mają robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 52 547 bezrobotnych, pracownicy przy pracach prostych – 29 346 osób

bezrobotnych, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 29 240 bezrobotnych. Wyraźnie wzrosła liczba rejestrujących się jako technicy i inny średni personel – z 18 642 osób w czerwcu 2003r. do 21 839 w czerwcu 2004r.

**WYKRES 21. BEZROBOTNI WEDŁUG ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności najbardziej zagregowany podział obejmuje 10 grup zawodowych tzw. grup wielkich, które zostały zilustrowane w tabeli poniżej.

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

**TABELA 13. DYNAMIKA BEZROBOCIA WEDŁUG GRUP ZAWODÓW**

Grupy Zawodów	Bezrobotni zarejestrowani			Wzrost / spadek		
	31.XII.2002r.	30.VI.2003r.	31.XII.2003r.	30.VI.2004r.	2003r.	2004r.
<b>Ogółem</b>	<b>189643</b>	<b>184126</b>	<b>190864</b>	<b>181632</b>	<b>1221</b>	<b>-9232</b>
Z tego:						
Siłły zbrojne*	-	68	190	288	X	98
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy kierownicy	461	465	476	473	15	-3
Specjaliści	6899	6948	7638	7196	739	-442
Technicy i inny średni personel	17502	18642	22449	21839	4947	-610
Pracownicy biurowi	12880	11285	8666	8250	-4214	-416
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	29240	27735	29843	28193	603	-1650
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	8669	8148	8397	7684	-272	-713
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	52888	51430	52547	49515	-341	-3032
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9708	9527	9739	9202	31	-537
Pracownicy przy pracach prostych	31040	29423	31312	29346	272	-1966
Bez zawodu	20356	20455	19607	19646	-749	39

\*grupa wprowadzona od 01.01.2003r.

**Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie**

W I połowie 2004 roku spadek liczby bezrobotnych w poszczególnych grupach zawodów spowodowany był sezonowością i wynikał ze spadku ogólnej liczby bezrobotnych.

### REKOMENDACJE

W ostatnim okresie sytuację na rynku pracy w województwie charakteryzowało przełamanie wielu trendów, w tym najważniejszego, jakim jest spadek liczby bezrobotnych o 6,2% (według danych na koniec 11.2004r). Poza tym wystąpiły również inne znaczące, korzystne tendencje, jak wzrost liczby ofert pracy, zmniejszenie liczby nowo rejestrowanych bezrobotnych, wysokie wartości wskaźnika płynności rynku pracy.

Tendencje te nie zniwelowały lokalnych różnic w natężeniu bezrobocia w powiatach. Nadal powiaty łobeski i białogardzki dzieli znaczna różnica od Miasta Szczecina czy Miasta Świnoujścia. Należy jednak podkreślić znaczący spadek liczby bezrobotnych w wielu powiatach w stosunku do grudnia 2003 roku. Korzystniej też prezentuje się sytuacja mieszkańców wsi, których udział zmalał wyraźnie w porównaniu z końcem roku 2003 (z 39,9% do 39,3%). Ze względu na cechy bezrobocia w województwie zachodniopomorskim, podejmując działania szczególną uwagę należy zwrócić na:

- bezrobotną młodzież, w tym szczególnie bezrobotnych z wyższym wykształceniem, których odsetek rośnie. Bezrobotni absolwenci stanowią 3,5% ogółu bezrobotnych;
- bezrobotnych z grup wiekowych 25-34 lat (26,6% do ogółu bezrobotnych), oraz 45-54 lat (26,2% do ogółu bezrobotnych).

Grupą, na która należy zwrócić uwagę są również osoby z niższym wykształceniem, w tym z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 39,0% do ogółu bezrobotnych, zasadniczym zawodowym – 31,6% do ogółu bezrobotnych.

#### ***2.2.4. Efekty bezrobocia (efekty indywidualne bezrobocia, wpływ bezrobocia na lokalną gospodarkę i społeczność)***

Bezrobocia nie można traktować jako chwilowego problemu jednostki, która utraciła pracę. Bezrobocie jest zjawiskiem ze wszech miar niekorzystnym zarówno w skali gospodarczej jak i społecznej. Szczególnie bezrobocie długotrwałe, przez nawarstwienie się jego skutków, wyrządza szkodę społeczności lokalnej, powoduje zmiany nie tylko w sferze ekonomicznej, ale także psychicznej i moralnej.

Bezrobocie powoduje bardzo wiele niekorzystnych zjawisk w zachowaniu jednostki i oddziaływaniu na otoczenie: przyjaciele, dzielnica, region itp. Do negatywnych skutków bezrobocia zaliczamy:

- **Pogorszenie standardu życia** – bezrobotni zaczynają ograniczać swoje wydatki, rezygnują z zakupu wielu dóbr, nawet podstawowych, nie stać ich na rozwój własny i najbliższych, ograniczają wyjazdy urlopowe, kształcenie siebie i swoich dzieci, rezygnują z życia towarzyskiego i ambicji zawodowych. Zamieniają mieszkania na mniejsze, tańsze w eksploatacji, w ostateczności wyprzedają posiadane mienie. Pogorszenie się standardu życia rodzin dotkniętych bezrobociem automatycznie przekłada się na zubożenie całej społeczności lokalnej. Wystarczy, że kilkadziesiąt rodzin ograniczy swoje wydatki, a podupadać zaczyna lokalny handel, kultura, usługi, gastronomia, apteki itp.
- **Wzrost napięcia i konflikty społeczne** – bezrobociu towarzyszy długotrwały stres, nierzadko przemieniający się w agresję, poczucie rezygnacji, odrzucenia, niskiej wartości, wstydu. Wszystkie te emocje są zarzewiem konfliktów w domu i otoczeniu. Wzrasta agresja w rodzinach, zmienia się stosunek do najbliższych wywołując patologie społeczne. Osoba bezrobotna jest osobą konfliktogenną.
- **Patologie społeczne** – pozostawanie bez pracy, poczucie rezygnacji, brak nadziei na lepszą przyszłość staje się przyczyną takich patologii społecznych jak:
  - Alkoholizm,
  - Chuligaństwo,
  - Prostyucja,
  - Napady,
  - Rozboje,
  - Włamania,
  - Kradzieże,
  - Gwałty,
  - Morderstwa,
  - Narkomania,
  - Żebractwo.

- Dodatkowy wpływ na patologie społeczne ma **osłabienie więzi społecznych** w różnych sferach życia i poziomach organizacyjnych społeczeństwa. Jeśli nałoży się na to wieszce grupy społeczne pozostające bez pracy i wspierające się w działaniach patologicznych, to okaże się, że skutki bezrobocia prowadzą do marginalizacji dużych grup społecznych i dezorganizacji społeczeństwa. Szczególnie widoczne jest to w mniejszych skupiskach ludzi, jak wioski i małe miasta.
- **Dezorganizacja życia społecznego, alienacja** – bezrobocie dotyka nie tylko jednostkę, ale również ich rodziny oraz całą społeczność lokalną. Następstwem tego może być:
  - Ubożenie całej okolicy w raz ze wzrostem bezrobocia w regionie,
  - Ograniczenie kontaktów społecznych i towarzyskich – zamykanie się w swoim gronie,
  - Podziały na tych, co mają i nie mają pracę,
  - Narastanie konfliktów w rodzinie i społeczności lokalnej,
  - Wzrost frustracji, marazmu i niechęci,
  - Pogarszanie się stanu zdrowia,
  - Wzrost liczby osób uzależnionych od alkoholu,
  - Wzrost przestępczości i innych zjawisk patologicznych.
- Bezrobocie prowadzi do pogorszenia relacji w związkach małżeńskich i ich rozpadu. Utrata stałego źródła dochodów i brak perspektyw na szybkie zatrudnienie stanowi dla członków rodziny duże obciążenie psychiczne, którego konsekwencjami są:
  - Poczucie utraty statusu społecznego,
  - Świadomość regresu w odniesieniu do członków bliższej i dalszej rodziny,
  - Zagrożenie statusu męża i ojca, który traci pozycję głowy rodziny i podstawowego żywiciela,
  - Konflikty i nieporozumienia pomiędzy członkami rodziny,
  - Naruszenie dotychczasowych ról,
  - Kłopoty z zachowaniem autorytetu ojca lub obojga rodziców, którzy nie są w stanie utrzymać dotychczasowego standardu życia rodziny,
  - Pojawienie się problemów wychowawczych, kłótni małżeńskich.
- **Problemy psychiczne osoby bezrobotnej** - bycie bezrobotnym oznacza, bowiem utratę bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego powodując szkodliwe dolegliwości

psychiczne np. lęki, zaniżenie samooceny, bezsenność, rozdrażnienie, agresywną postawę, depresję.

- **Bezdomność, zejście na margines życia społecznego** – wymienione powyżej efekty bezrobocia w dłuższej perspektywie prowadzą do zepchnięcia jednostki na margines życia społecznego, osoba taka traci rodzinę, znajomych, mieszkanie, często o staje się alkoholikiem, żebra lub kradnie, permanentnie korzysta i żyje z pomocy społecznej. Szanse na podźwignięcie takiej osoby i przywrócenie jej na rynek pracy są niewielkie. Jest to bardzo trudny i kosztowny proces.

Zdecydowanie lepsze i mniej kosztowne są działania związane z przeciwdziałaniem bezrobociu i szybką aktywizacją zawodową osób zagrożonych bezrobociem, niż zwalczanie skutków bezrobocia.

W przypadku krótkotrwałego i niewielkiego bezrobocia ma ono pozytywne aspekty, przejawiające się:

- Wzmocnieniem dyscypliny pracy,
- Wymuszeniem restrukturyzacji firm i całych branż,
- Obniżką inflacji,
- Osłabieniem siły politycznej i pozycji przetargowej monopolistów i związków zawodowych.

Zjawiska te teoretycznie powinny wpłynąć na poprawę kondycji finansowej firm, a tym samym zacząć pozytywnie oddziaływać na otoczenie. Niestety, w województwie zachodniopomorskim ze względu na wysoką stopę bezrobocia, a także znaczą część społeczeństwa pozostającego długotrwale bez pracy, bezrobocie kojarzy się wyłącznie z negatywnymi skutkami.



### REKOMENDACJE

Przedstawione skutki bezrobocia wskazują jednoznacznie, że bezrobocie nie jest tylko problemem pojedynczych ludzi, ale całych społeczeństw. Pogarsza bowiem i dezorganizuje życie całego otoczenia osób bezrobotnych. Pociąga za sobą skutki dla policji, służb społecznych, służby zdrowia, itd. Problemem bezrobocia nie można obarczać tylko służb zatrudnienia. Służby zatrudnienia powinny przewidywać i inicjować w zakresie swoich działań zadania związane z nawiązywaniem współpracy pomiędzy podmiotami rynku pracy, tj. pracodawcami i instytucjami rynku pracy, w działania te trzeba angażować również lokalne samorządy oraz przedstawicieli edukacji.

### **2.3. Formy wykluczenia i dyskryminacji występujące na zachodniopomorskim rynku pracy**

Zgodnie z opisem zawartym w Narodowej Strategii Integracji Społecznej wykluczenie społeczne polega na niepodejmowaniu zwyczajowej i społecznie akceptowanej drogi życiowej lub wypadaniu z niej. Dotyczy ono osób, rodzin lub grup ludności, które:

- żyją w niekorzystnych warunkach ekonomicznych (ubóstwo materialne),
- są dotknięte niekorzystnymi procesami społecznymi, wynikającymi z masowych i dynamicznych zmian rozwojowych, np. restrukturyzacji, kryzysów, gwałtownego upadku branż czy regionów,
- nie zostały wyposażone w kapitał życiowy umożliwiający im normalną pozycję społeczną, odpowiedni poziom kwalifikacji, wejście na rynek pracy, założenie rodziny, itp., co dodatkowo utrudnia dostosowywanie się do zmieniających się warunków społecznych i ekonomicznych,
- nie posiadają dostępu do odpowiednich instytucji pozwalających na wyposażenie w kapitał życiowy, jego rozwój i pomnażanie, co ma miejsce w wyniku niedorozwoju tych instytucji z uwagi na brak priorytetów, brak środków publicznych, niską efektywność funkcjonowania, itp.
- doświadczają przejawów dyskryminacji, zarówno wskutek niedorozwoju właściwego ustawodawstwa, jak i kulturowych uprzedzeń oraz stereotypów,
- posiadają cechy utrudniające im korzystanie z powszechnych zasobów społecznych ze względu na zaistnienie: niesprawności, uzależnienia, długotrwałej choroby albo innych cech indywidualnych,

- są przedmiotem niszczącego działania innych osób, np.: przemocy, szantażu, indoktrynacji.

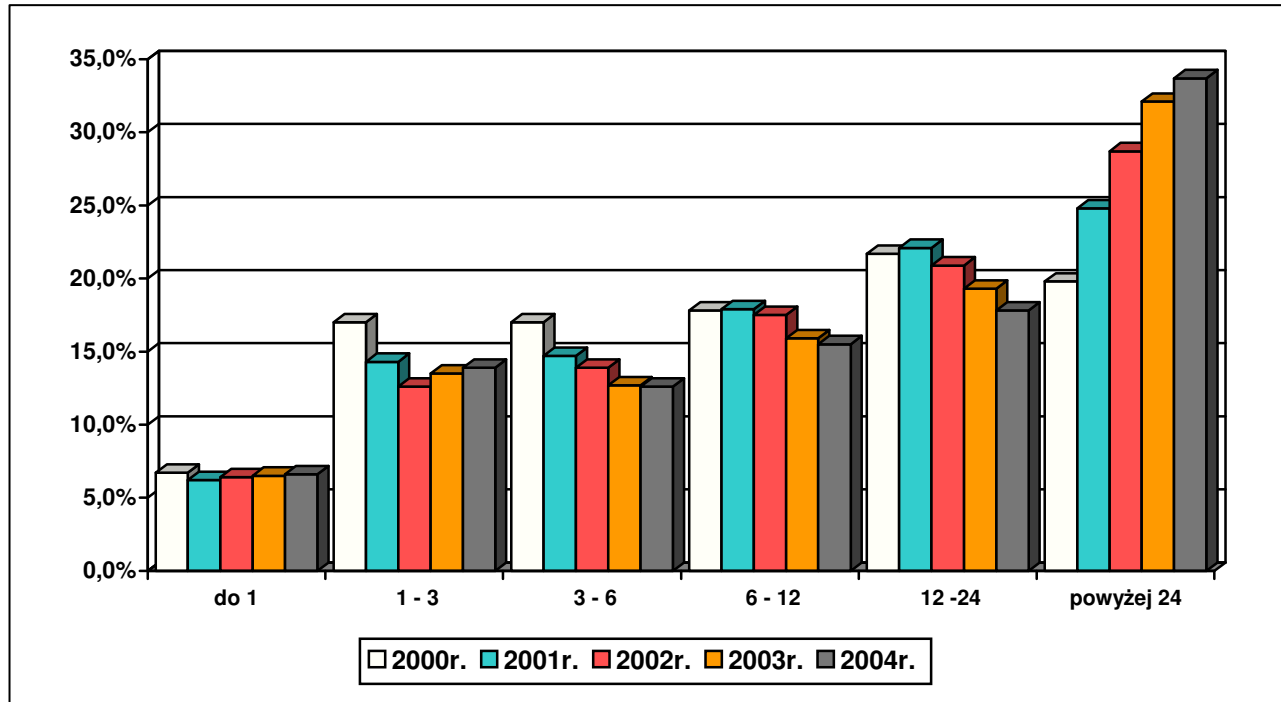
Nieco inną definicję wykluczenia społecznego przyjęto w dokumencie powołującym Zespół Zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej. Według tej definicji **Wykluczenie społeczne to brak lub ograniczenie możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania z podstawowych instytucji publicznych i rynków, które powinny być dostępne dla wszystkich, a w szczególności dla osób ubogich.**

Analizując sytuację na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim należy stwierdzić, iż wykluczeniem społecznym objęte są osoby:

- bezrobotni pozostający bez pracy w długim okresie powyżej 2 lat;
- bezrobotne kobiety, szczególnie kobiety zamieszkujące tereny wiejskie.

Według najnowszych badań liczba osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy w województwie zachodniopomorskim rośnie. Około 35% bezrobotnych to ludzie, którzy pozostają bez pracy ponad 2 lata. Tendencję tą przedstawiono na wykresie poniżej.

**WYKRES 22. STRUKTURA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH WG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY (MIESIĄCE) W LATACH 2000-2004**

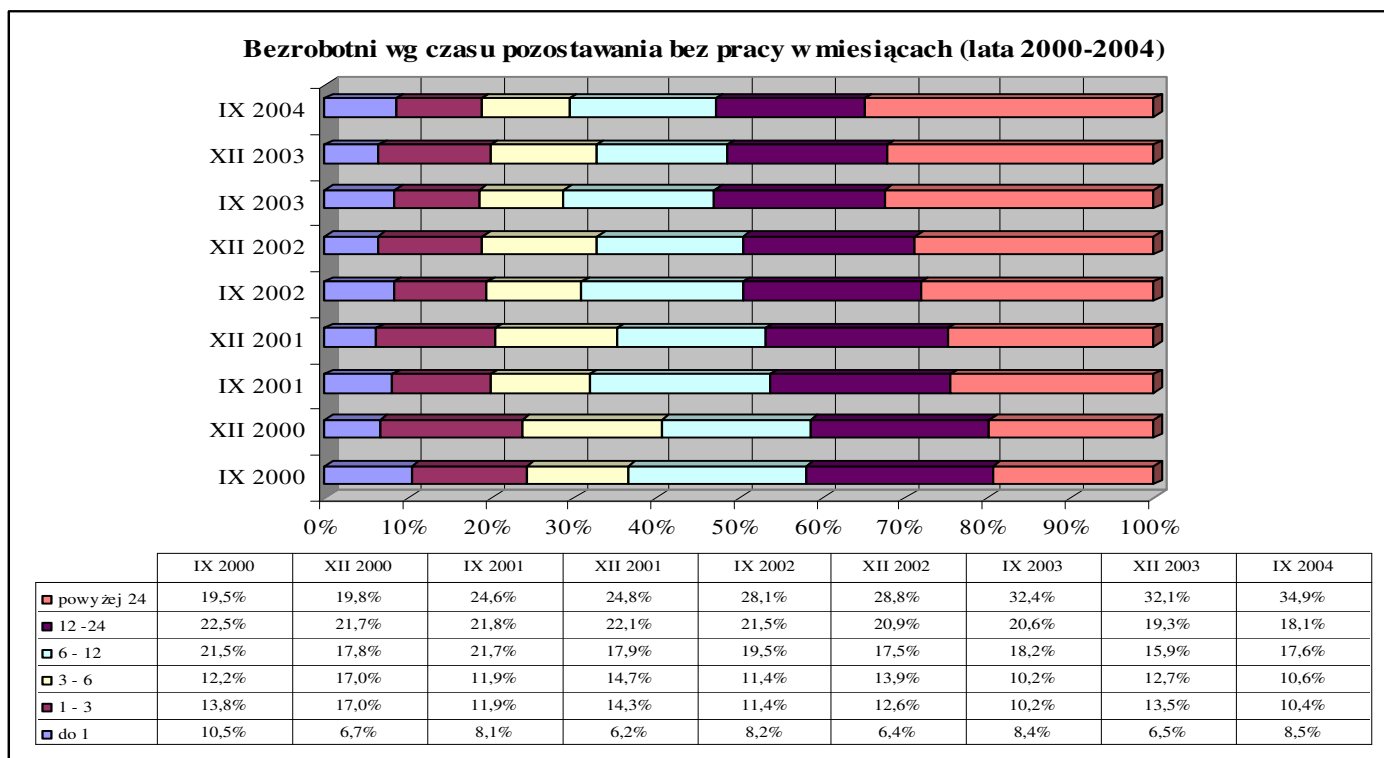


Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

W 1999 r. najliczniejszą grupą byli bezrobotni pozostający bez pracy w przedziale czasu 6-12 miesięcy, którzy stanowili 22,3% ogólnej liczby bezrobotnych. W związku z długotrwałą recesją gospodarczą czas pozostawania bezrobotnymi wydłużył się i na koniec III kw. 2004 r. najliczniejszą grupą byli bezrobotni powyżej 24 miesięcy (34,9% ogółu). Drugą najliczniejszą grupę stanowili i nadal stanowią bezrobotni pozostający bez pracy w okresie od 12 do 24 miesięcy (18,1%). Widać jednak, że w porównaniu do 2004 r., **przyrost liczby długotrwale bezrobotnych jest mniejszy. Może to świadczyć o wyhamowaniu tego negatywnego trendu.**

Kwestia długotrwałego bezrobocia jest dużym problemem społecznym, bowiem osoby z tej grupy w najwyższym stopniu zagrożone są marginalizacją społeczną z powodu długotrwałego pozostawania bez pracy. Osoby, które pozostają „krótko” bezrobotnymi mają większe szanse na znalezienie pracy niż osoby długotrwale poszukujące pracy.

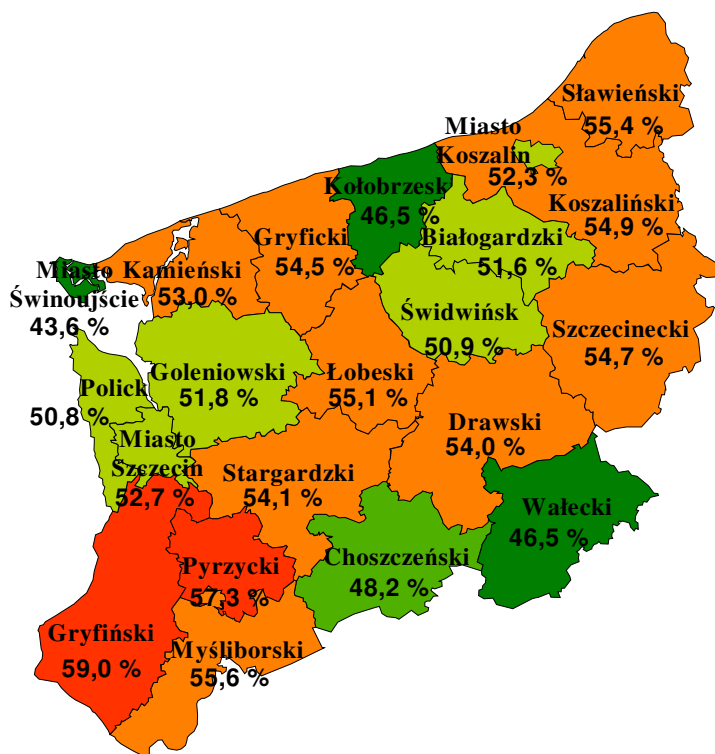
**WYKRES 23. BEZROBOTNI WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY W MIESIĄCACH (LATA 2001 - 2004)**



**Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie**

Średni odsetek długotrwale bezrobotnych dla województwa zachodniopomorskiego wynosi 53%. Są jednak powiaty znacznie przekraczające tą liczbę. W pozostałych powiatach sytuacja jest w miarę wyrównana. Najmniejszy odsetek długotrwale bezrobotnych występuje w powiecie wałeckim, choszczeńskim, kołobrzeskim i Świnoujściu.

**MAPA 2. DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM (STAN NA WRZESIEŃ 2004)**

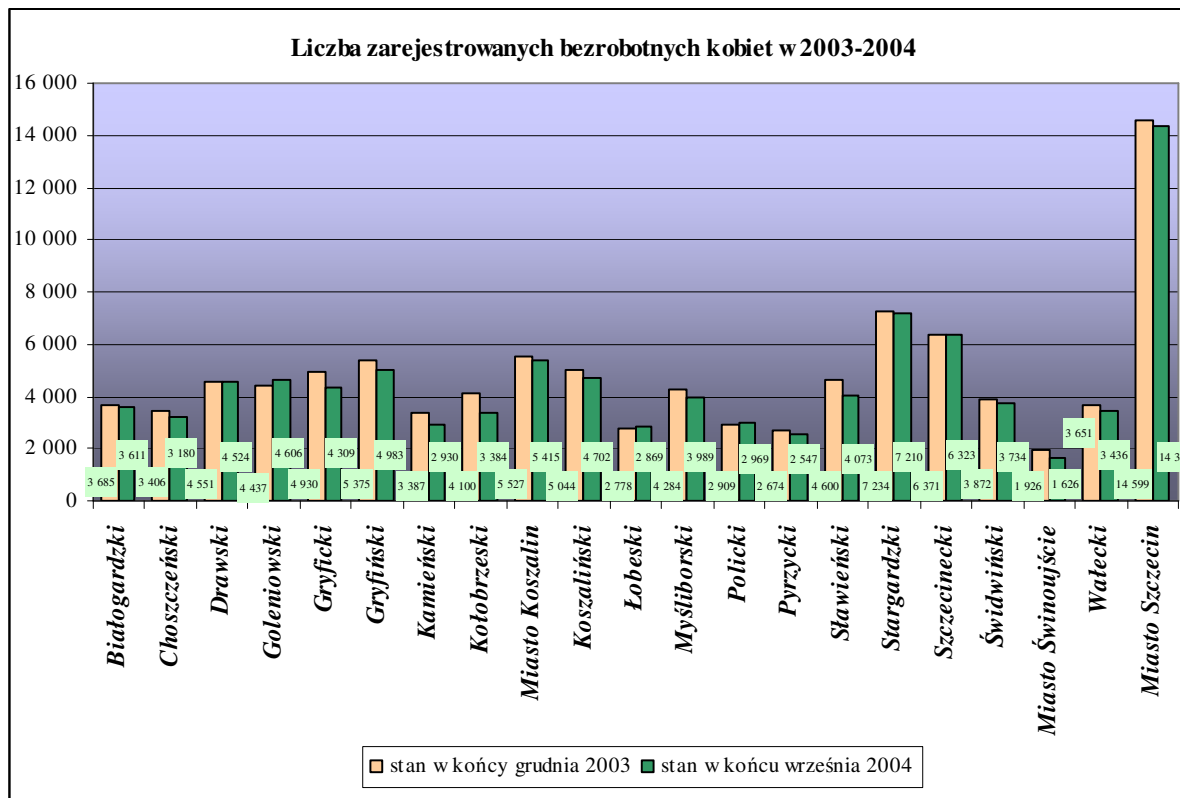


Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Szczecinie.

W województwie zachodniopomorskim, podobnie jak w całej Polsce, większość bezrobotnych stanowią kobiety. Nie jest to grupa wykluczona, ale biorąc pod uwagę długotrwałe pozostawanie bez pracy można określić ją jako zagrożoną wykluczeniem.

W kategorii bezrobotnych kobiet na dzień 31 grudnia 2003 roku w skali województwa zachodniopomorskiego zanotowano 99 340 osób. W pierwszej połowie 2004 r. liczba ta zmniejszyła się do 94 462 osób. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych utrzymuje się na tym samym poziomie, co w roku 2003, czyli na poziomie 52%.

**WYKRES 24. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH KOBIEC STAN NA KONIEC GRUDNIA 2003 I NA KONIEC WRZEŚNIA**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Wykluczeniem i dyskryminacją na rynku pracy zagrożone są także osoby **niepełnosprawne**. Trudności, z którymi spotykają się osoby niepełnosprawne w uzyskaniu pracy wiążą się najczęściej z uprzedzeniami i stereotypami oraz z niskim stopniem wykształcenia tych osób. Przekłada się to na brak motywacji wśród tych osób. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w województwie zachodniopomorskim wynosi 29,6%. Co stanowi około 13,7% mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Najwięcej osób niepełnosprawnych (26,2%) ma orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (25,0%). Ponad połowę zbiorowości osób niepełnosprawnych stanowią kobiety (52,5%).

W województwie zachodniopomorskim najważniejszym problemem społecznym jest wzrastający poziom ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz towarzyszące temu zjawisku patologie społeczne (przestępczość, narkomania, przemoc w rodzinie, alkoholizm, itp.). Około 10% mieszkańców województwa korzysta już z pomocy społecznej, głównie z powodu ubóstwa, bezrobocia, niepełnosprawności i bezradności w sprawach opiekuńczo-

wychowawczych. W porównaniu z rokiem 2001 r. szacuje się, że liczba świadczeniobiorców pomocy społecznej wzrośnie na koniec w 2004 r. o ponad 125.000 osób.

Liczba pobieranych zasiłków dla bezrobotnych z roku na rok maleje (2002 r. – 18,3%, 2003 r. – 16,0%). Rośnie jednak ilość pobieranych świadczeń społecznych. W 2003 roku najwięcej świadczeń wypłacono z tytułu ubóstwa. Pobrało je 226 035 osób. Drugą co do wielkości grupą były osoby bezrobotne. Służby zatrudnienia informują, że trzeba spodziewać się wzrostu osób korzystających z pomocy społecznej. Ilość osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń społecznych jest coraz większa.

Rozwój i przemiany ustrojowo-gospodarcze na obszarze województwa zachodniopomorskiego z ostatnich lat miały ogromny wpływ na wzrost **podaży i popytu na narkotyki**. Podaż rosła wraz z rozwojem międzynarodowej wymiany handlowej, otwarciem granic i ruchem turystycznym oraz rozwojem przestępczości zorganizowanej. Natomiast na popyt największe oddziaływanie miało zapożyczenie wzorców kulturowych z sąsiednich krajów. Tłem dla nowej sceny narkotykowej były równocześnie wewnętrzne transformacje czynników społeczno-ekonomicznych, jak: zmiana hierarchii wartości, postępujące bezrobocie, brak perspektyw na przyszłość, bezradność, trudności życia codziennego, ubóstwo itd.

Z drugiej strony zmiany organizacyjne czasu pracy i wymagania pracodawców oraz ciągły lęk przed jej utratą i pogoń za pieniądzem, „wyprodukowały” rzesze pracoholików i tzw. nowobogackich nastawionych na powszechną konsumpcję życia. Są to z reguły ludzie młodzi żyjący szybko i burzliwie. Aktualne zagrożenie narkomanią obejmuje wszystkie grupy społeczne bez względu na wiek, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia czy status społeczny.

### REKOMENDACJE

Analiza potrzeb dostarcza informacji na temat konieczności rozwoju pomocy społecznej w województwie zachodniopomorskim. Świadczenia na rzecz klientów pomocy społecznej muszą dopasowywać się do określonych potrzeb społecznych zbiorowości lokalnych.

W województwie zachodniopomorskim problemy społeczne dotyczą w największym stopniu ubóstwa. Prawdopodobnie skala ubóstwa wynika z długotrwałego pozostawania bez pracy. Stąd też bardzo ważną grupą społeczną, do której należy kierować pomoc, nastawioną głównie na aktywizację i przywrócenie na rynek pracy, powinny być osoby długotrwale pozostające bez pracy. W województwie zachodniopomorskim liczba takich osób rośnie.

Większą część osób długotrwale bezrobotnych stanowią kobiety, dlatego też szczególnymi działaniami należy objąć tą dyskryminowaną na rynku pracy grupę.

Wśród priorytetowych kwestii socjalnych dla województwa zachodniopomorskiego wymienia się również takie cele jak:

- podnoszenie jakości życia najuboższych mieszkańców województwa;
- budowanie bezpieczeństwa socjalnego, zwłaszcza w skali mikrospołecznej, ze szczególnym uwzględnieniem grup zagrożonych marginalizacją społeczną, np. bezrobotnych (szczególnie bezrobotnych kobiet), osób niepełnosprawnych, ludzi starych, klientów pomocy społecznej;
- współpraca międzynarodowa w zakresie monitorowania i podejmowania wspólnych działań instytucji i organizacji pozarządowych na rzecz prewencji i rozwiązywania patologii społecznych wśród mieszkańców sąsiednich regionów.

#### **2.4. Rola dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy**

Znaczenie dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy jest akcentowane zarówno w dokumentach na szczeblu Unii Europejskiej, jak również zapisach i zaleceniach krajowych.



## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

Opracowane w styczniu 2004 roku, w Ministerstwie Gospodarki i Pracy **Założenia programowo–organizacyjne do opracowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok** podkreślają znaczenie dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy. Znajduje to odzwierciedlenie w zwiększaniu udziału szeroko rozumianych partnerów społecznych w pracach nad polityką zatrudnienia w regionie zgodnie z następującym zapisem: „Szereg zadań w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia podejmowanych może być wyłącznie przy znaczącym udziale partnerów społecznych, gospodarczych i samorządowych.”

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 21 stanowi, że polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach działalności rad zatrudnienia, partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.

Ważnym w tym obszarze programem akcentującym znaczenie współpracy i partnerstwa lokalnego jest *Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*. Ideą partnerstw tworzonych w ramach EQUAL jest połączenie wysiłków i potencjału różnych instytucji:

- Organizacji pozarządowych,
- Samorządów terytorialnych i instytucji im podlegających,
- Szkół wyższych,
- Związków wyznaniowych,
- Partnerów społecznych,
- Urzędów centralnych i innych podmiotów legalnie działających w Polsce.

Program EQUAL ma na celu promowanie innowacyjnych rozwiązań zmierzających do zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy. Stąd też program ten przyczynia się do realizacji znacznej części zadań zaplanowanych w odpowiedzi na wyzwania wynikające z europejskich wytycznych zatrudnienia.

W województwie zachodniopomorskim program EQUAL będą realizowały cztery partnerstwa mające siedzibę na terenie województwa:

- „Praca w Posagu – model wychodzenia z rodzinnego bezrobocia na wsi”- Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

---

- „Telepraca” – Zachodniopomorska Szkoła Biznesu;
- „Winda do pracy” - Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni
- RAZEM (Instytucja zarządzająca - Fundacja Wspomagania Wsi)

Powodzenie wprowadzania w życie polityk zatrudnienia zależy od partnerstwa na wszystkich szczeblach zarządzania i organizacji rynku pracy, zaangażowania szeregu służb operacyjnych, oraz odpowiednich środków finansowych w celu wsparcia wprowadzenia w życie wytycznych zatrudnienia. Włączenie społeczeństwa do procesu tworzenia polityki regionalnej rynku pracy może przynieść szereg wymiernych korzyści. Dokumenty strategiczne konsultowane ze społeczeństwem mają szansę być bardziej wartościowe, lepiej dostosowane do potrzeb i sytuacji społeczno-ekonomicznej. Organizacje pozarządowe, zwłaszcza te działające bezpośrednio w środowiskach społecznych, mają lepsze rozeznanie w problemach tych środowisk poprzez bezpośredni, codzienny kontakt z ich przedstawicielami.

Ważną korzyścią współpracy i konsultacji jest dla administracji publicznej legitymizacja działań. Oznacza to przyzwolenie na wdrażanie polityki, ewentualną pomoc w jej wdrożeniu i ocenę jej efektywności. Rozwiązania, które nie znajdują poparcia społecznego są w praktyce bardzo trudne do realizowania. Praktyka pokazuje bowiem, że nawet najtrudniejsze i niepopularne decyzje spotykają się ze zrozumieniem, jeżeli są właściwie uzasadnione i przedyskutowane, a nie odgórnie narzucone. Grupy społeczne uczestniczące w konsultacjach mogą traktować udział w przygotowaniu dokumentu jako wkład własny w tworzenie polityki regionalnej, co zdecydowanie ułatwi wdrażanie opracowanego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w życie.

Uznając niezbędność i zasadność włączenia partnerów społecznych w proces tworzenia Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim **wybrano metodę oraz opracowano narzędzia do zbierania informacji, sugestii i opinii od zaangażowanych instytucji.**

Zbiorcza statystyczna analiza odpowiedzi na kwestionariusz konsultacji społecznych ujawniała następujące informacje:

- **40%** respondentów ocenia sytuację na rynku pracy jako złą, a prawie **30%** respondentów jako bardzo złą;
- **Najbardziej optymistycznym myśleniem wykazała się 12,73%** respondentów, którzy ocenili sytuację jako średnią. Spośród poszczególnych grup respondentów

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

---

najbardziej pesymistyczne spojrzenie na aktualną sytuację na rynku mają szkoły wyższe (aż **54%** respondentów ocenia sytuację jako „bardzo złą”, podczas gdy tylko **9%** jako „średnią”);

- Duża część respondentów oceniła, że sytuacja na rynku pracy nie zmieniła się w stosunku do roku 2003, tak odpowiedziało 43,64% respondentów.

W roku 2005 respondenci w 50,91% spodziewają się sytuacji podobnej do roku 2004r. i nie spodziewają się zmienny na lepsze. 25,45% respondentów ocenia sytuację bardziej optymistycznie i spodziewają się, że 2005r. będzie rokiem lepszym dla rynku pracy w województwie zachodniopomorskim. Trzeba nadmienić, że jest to odsetek większy niż w latach poprzednich. Odpowiedzi, że sytuacja będzie „gorsza” i „zdecydowanie gorsza” udzieliło łącznie **23,64%** ankietowanych.

Największy wskaźnik optymizmu wykazują organizacje pozarządowe. Aż **50%** z nich prognozuje, iż sytuacja w przyszłym roku będzie lepsza.

Zdaniem ankietowanych istnieje wiele przyczyn problemów na rynku pracy, jednak do najważniejszych z nich należą:

- Brak inwestycji w województwie - 72,73% respondentów;
- Wysokie koszty zatrudnienia - 67,27% respondentów;
- Wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej - 65,45% respondentów;

Mniejsze znaczenie zdaniem respondentów ma:

- Zła sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw - 36,36% respondentów;
- Niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy - 21,82% respondentów;
- Niskie kwalifikacje pracowników - 9,09% respondentów;
- Niskie wydatki państwa na walkę z bezrobociem - 7,27% respondentów;
- Brak nowych technologii - 5,45% respondentów;
- Brak współpracy ze służbami zatrudnienia - 3,64% respondentów;
- Niska jakość usług instytucji rynku pracy - 1,82% respondentów;

Zdaniem respondentów działaniami, które mogłyby w największym stopniu przyczynić się do spadku bezrobocia i aktywizacji zawodowej są:

- Obniżenie kosztów zatrudnienia - 78% respondentów;
- Dotowane, tanie kredyty - 44% respondentów;
- Obniżenie opłat i podatków - 36% respondentów;
- Preferencyjne warunki dla absolwentów - 29% respondentów;
- Zatrudnienie subsydiowane - 22% respondentów;
- Inkubatory przedsiębiorczości - 20% respondentów;
- Szkolenia zawodowe - 20% respondentów;
- Pomoc psychologiczna i doradztwo - 13% respondentów;
- Staże i praktyki - 13% respondentów;
- Doradztwo i szkolenia z prowadzenia działalności gospodarczej - 7% respondentów;
- Usprawnienie pośrednictwa pracy - 4% respondentów;

Większość instytucji opowiedziała się szczególnie za działaniami mającymi na celu obniżenie kosztu zatrudnienia oraz obniżeniem opłat, podatków. Niestety instrumenty tej polityki nie leżą w gestii służb zatrudnienia, ani też władz na szczeblu lokalnym.

Konsultacje społeczne pozwoliły na pozyskanie informacji na temat opinii różnych grup społecznych i przezwyciężyć nieufność instytucji i niechęć do uczestniczenia w tego typu badaniach. Wyniki konsultacji zostały uwzględnione w procesie wyboru priorytetów Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.

### **2.5. Analiza SWOT rynku pracy województwa zachodniopomorskiego**

Analiza SWOT jest narzędziem analizy strategicznej firmy i rynku. Jest narzędziem niezbędnym przy budowaniu strategii rozwoju firmy, instytucji czy określonego rynku. Za pomocą tego narzędzia z powodzeniem można dokonywać oceny silnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń na rynku pracy. W obecnych, rynkowych warunkach funkcjonowania gospodarki rynek pracy podlega wpływom sił popytu i podaży. Analiza SWOT rynku pracy pozwala ustalić jakie są cechy rynku pracy w województwie zachodniopomorskim oraz czynniki zewnętrzne, które mogą wpływać na rozwój tego rynku.

Nazwa metody pochodzi od pierwszych liter rozpatrywanych grup czynników:

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

- S - strengths – czyli silne strony rynku pracy w województwie zachodniopomorskim
- W – weaknesses – czyli słabości rynku pracy w województwie zachodniopomorskim
- O – opportunities – czyli szanse tkwiące w otoczeniu mogące wpływać na rynek pracy w województwie zachodniopomorskim
- T – threats – czyli zagrożenia tkwiące w otoczeniu mogące wpływać na rynek pracy w województwie zachodniopomorskim

Dokonanie obiektywnej oceny rynku pracy wymaga spojrzenia na rynek pracy z różnych punktów widzenia. Dlatego też dokonano analizy SWOT biorąc pod uwagę:

- Punkt widzenia pracodawców, a więc strona podaży na rynku pracy;
- Punkt widzenia pracowników, potencjalnych pracowników i bezrobotnych;
- Punkt widzenia instytucji rynku pracy.

**TABELA 14. SILNE I SŁABE STRONY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW I GOSPODARKI**

SILNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bliskość granicy (Niemcy, Skandynawia);</li> <li>▪ Nadmorskie położenie;</li> <li>▪ Duży potencjał turystyczny i leczniczy;</li> <li>▪ Dobre walory krajoznawcze regionu;</li> <li>▪ Dobra struktura wielkości gospodarstw rolnych - wiele wielkoobszarowych gospodarstw rolnych;</li> <li>▪ Brak przemysłu wymagającego restrukturyzacji skutkujących zwolnieniami dużych grup pracowników;</li> <li>▪ Brak dużych firm psujących sytuację na lokalnym rynku pracy (firm upadających, firm z przemysłów schyłkowych, wymagających restrukturyzacji);</li> <li>▪ Usługowy charakter regionu – wysoka pracochłonność sektora usługowego. Wysoki udział usług w produkcji ogółem;</li> <li>▪ Niski odsetek osób zatrudnionych w rolnictwie;</li> <li>▪ Niska gęstość zaludnienia;</li> <li>▪ Duży potencjał terenów inwestycyjnych;</li> <li>▪ Dobrze rozwinięty system przetwórstwa rybnego – klaster przetwórstwa rybnego;</li> <li>▪ Duża liczba firm przemysłu drzewnego – specjalizacja regionu;</li> <li>▪ Duża liczba uczelni wyższych;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duże obszary województwa obejmujące tereny popegeerowskie;</li> <li>▪ Sentyment po gospodarce morskiej – traktujący przemysł stoczniowy jako priorytet rozwoju gospodarki;</li> <li>▪ Brak precyzyjnie wskazanych kierunków rozwoju regionu;</li> <li>▪ Brak szczegółowych planów zagospodarowania przestrzennego;</li> <li>▪ Brak nowoczesnych centrów logistycznych;</li> <li>▪ Słabo rozwinięty rynek finansowy;</li> <li>▪ Zły stan infrastruktury komunikacyjnej;</li> <li>▪ Słabo rozwinięty system informacji na temat rynku i gospodarki;</li> <li>▪ Słaby system wspierania MŚP;</li> <li>▪ Brak współpracy pomiędzy dużymi a małymi przedsiębiorcami;</li> <li>▪ Słaba współpraca między MŚP a samorządem terytorialnym;</li> <li>▪ Niska innowacyjność firm;</li> <li>▪ Niska jakość technologii wykorzystywanych przez firmy z regionu;</li> <li>▪ Zacořany technologicznie sektor B+R w regionie;</li> <li>▪ Brak skłonności i zdolności do konsolidacji firm z sektora MŚP;</li> <li>▪ Niska jakość i konkurencyjność produktów i usług MŚP;</li> <li>▪ Brak infrastruktury turystycznej;</li> <li>▪ Sezonowość pracy w regionie;</li> <li>▪ Wpływ polityki na gospodarkę;</li> <li>▪ Nierozwojowy wpływ związków zawodowych w zakładach pracy w regionie;</li> </ul>

**Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD**

**TABELA 15. SILNE I SŁABE STRONY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA ZASOBÓW LUDZKICH**

<b>SILNE STRONY</b>	<b>SŁABE STRONY</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duża elastyczność w podejmowaniu pracy bez względu na miejsce i charakter pracy;</li> <li>▪ Łatwość w dostosowywaniu się do zachodzących zmian na rynku pracy;</li> <li>▪ Wysoko wykwalifikowana kadra w branży morskiej;</li> <li>▪ Dobra struktura demograficzna zasobów ludzkich;</li> <li>▪ Wysoki i rosnący odsetek osób z wyższym wykształceniem;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Niedostosowanie kierunków kształcenia w szkolnictwie wyższym i średnim do potrzeb rynku pracy;</li> <li>▪ Brak nawyku przedsiębiorczości wśród osób starszych i wśród młodzieży;</li> <li>▪ Odływ wykwalifikowanej kadry poza granicę województwa i kraju;</li> <li>▪ Wysoki odsetek biernych zawodowo;</li> <li>▪ Brak praktyki i doświadczenia zawodowego w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy;</li> <li>▪ Mała aktywność społeczna w ośrodkach miejskich;</li> <li>▪ Dziedziczenie bezrobocia i zwiększająca się grupa żyjąca na marginesie społeczeństwa;</li> <li>▪ Niechęć do podnoszenia kwalifikacji przez przedsiębiorców i ich pracowników;</li> <li>▪ Brak szacunku dla prawa.</li> </ul>

**Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD**

**TABELA 16. SILNE I SŁABE STRONY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA INSTYTUCJI RYNKU PRACY**

SILNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Silna podstawa prawna w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (IRP) precyzująca ich zakres działalności;</li> <li>▪ Doświadczenie IRP we współpracy na regionalnym rynku pracy (kontakty, znajomość specyfiki rynku, itp.);</li> <li>▪ Istnienie grupy wykwalifikowanych i doświadczonych specjalistów zatrudnionych w IRP;</li> <li>▪ Wchodzenie na rynek nowych instytucji rynku pracy – rozwój rynku;</li> <li>▪ Duża świadomość i wola współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Niestabilna i zbyt mała liczebnie kadra zatrudniona w IRP;</li> <li>▪ Zbyt słabe przygotowanie i doświadczenie kadry pracowników IRP do absorpcji funduszy pomocowych;</li> <li>▪ Słabe zaplecze techniczne jakim dysponuje większość IRP;</li> <li>▪ Brak platformy wymiany informacji pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz pomiędzy IRP a pracodawcami;</li> <li>▪ Niewystarczający zakres analiz rynku pracy (zawierających dane potrzebne w procesie wyznaczania i realizacji celów na rynku pracy) oraz sposobu ich udostępniania;</li> <li>▪ Nieefektywny system zarządzania w IRP - zarządzanie przez koszty a nie przez cele;</li> <li>▪ Brak systemów monitorowania efektywności wydatkowanych przez IRP środków;</li> <li>▪ Zły wizerunek instytucji rynku pracy z perspektywy pracodawców i bezrobotnych;</li> <li>▪ Przedmiotowy charakter funkcjonowania wielu IRP;</li> <li>▪ Niedostosowana do potrzeb struktura lokalizacji IRP - głównie w dużych miastach, gdzie bezrobocie jest mniejsze;</li> <li>▪ Brak współpracy IRP z pracodawcami;</li> <li>▪ Brak zaufania do IRP ze strony pracodawców;</li> <li>▪ Brak oferty IRP dla pracodawców;</li> <li>▪ Nieprzestrzeganie uregulowań prawnych przez IRP;</li> <li>▪ Brak świadomości inwestycji w kapitał ludzki wśród pracodawców i IRP;</li> <li>▪ Brak współpracy i partnerstwa pomiędzy urzędami a instytucjami i firmami.</li> </ul>

**Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD**

Pełna analiza SWOT obejmuje obok silnych i słabych stron szanse i zagrożenia, które mogą pojawić się szeroko pojmowanym otoczeniu rynku pracy. Szans i zagrożeń poszukiwano w następujących obszarach otoczenia:

- Otoczenie kulturowe
- Otoczenie demograficzne
- Otoczenie społeczne
- Otoczenie technologiczne



## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

- Otoczenie polityczno– prawne
- Otoczenie naturalne.

Szanse są to czynniki zewnętrzne, które oddziałują pozytywnie na rynek pracy. Zagrożenia są to czynniki zewnętrzne, które oddziałują negatywnie na rynek pracy. Znaleźnię szans i zagrożeń wymaga odpowiedzi na następujące pytanie: **Co może się wydarzyć w otoczeniu (co jest prawdopodobne) co będzie miało pozytywny lub negatywny wpływ na rynek pracy?**

**TABELA 17. SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW I GOSPODARKI**

SZANSE/ OKAZJE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rozwój i intensyfikacja współpracy transgranicznej;</li> <li>▪ Rozwój gospodarki i wymiany przez możliwość napływu klientów zagranicznych;</li> <li>▪ Wzrost zainteresowania rynku niemieckiego i skandynawskiego usługami profesjonalnymi oferowanymi przez firmy z regionu (medycyna, usługi finansowo księgowo ,usługi informatyczne, marketingowe;</li> <li>▪ Rozwój współpracy technologicznej z regionami zagranicznymi;</li> <li>▪ Możliwości zaspokajania potrzeb logistycznych krajów sąsiadujących;</li> <li>▪ Rozwój turystyki, zmiany w stylu życia społeczeństwa – szansa na rozwój branży turystycznej;</li> <li>▪ Pozyskanie i wykorzystanie środków finansowych z funduszy unijnych;</li> <li>▪ Szansa na klastery przemysłu (przetwórstwa rybnego);</li> <li>▪ Rozwój przetwórstwa spożywczego;</li> <li>▪ Rozwój rolnictwa poza spożywczego;</li> <li>▪ Zmiana przemysłu przetwórstwa drzewnego na wysoko przetworzony (dający większą wartość dodaną);</li> <li>▪ Rozwój sektora informatycznego</li> <li>▪ Możliwość rozwoju call-center;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ujemne saldo migracji - odpływ fachowców i młodzieży za granice województwa i kraju;</li> <li>▪ Peryferyjne traktowanie regionu przez centralne ośrodki decyzyjne;</li> <li>▪ Kadencyjność działań władz lokalnych;</li> <li>▪ Niestabilne i niesprzyjające rozwojowi MSP prawo B;</li> <li>▪ Brak możliwości powstania nowych struktur klastrowych;</li> <li>▪ Ograniczenie działalności rybaków i firm rybackich;</li> <li>▪ Funkcjonowanie programów ochrony środowiska (parki krajobrazowe) powodujące ograniczenia w rozwoju turystyki;</li> <li>▪ Słaby system komunikacji drogowej – niska dostępność komunikacyjna;</li> <li>▪ Brak współpracy uczelni z przedsiębiorstwami;</li> <li>▪ Niska ranga uczelni wyższych. Niska jakość produktów i usług uczelni;</li> <li>▪ Brak konkurencyjności wobec tańszych produktów ze Wschodu;</li> <li>▪ Zły wizerunek województwa zachodniopomorskiego na gospodarczej mapie Polski;</li> <li>▪ Wzmocnienie złotego w stosunku do euro – spadek transgranicznej wymiany handlowej i usługowej;</li> </ul>

Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

**TABELA 18. SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA ZASOBÓW LUDZKICH**

SZANSE/ OKAZJE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duża różnorodność programów pomocowych wspierających w różny sposób, różne grupy ludzi (pracowników, bezrobotnych, absolwentów);</li> <li>▪ Wsparcie ze strony PUP dla bezrobotnych;</li> <li>▪ Wzrost gospodarczy w pracochłonnych dziedzinach;</li> <li>▪ Konkurencja na rynku uczelni wyższych sprzyjająca dostosowaniu programów edukacji do potrzeb rynku pracy (wypuszczanie na rynek wykwalifikowanych pracowników);</li> <li>▪ Modyfikacja kierunków kształcenia w uczelniach wyższych;</li> <li>▪ Opracowanie i wdrożenie systemu wymiany informacji pomiędzy edukacją a przedsiębiorstwami;</li> <li>▪ Budowa społeczeństwa obywatelskiego;</li> <li>▪ Wzrost poziomu wynagrodzeń w sektorze prywatnym;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brak konkurencji w szkolnictwie średnim</li> <li>▪ Utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia</li> <li>▪ Trudności w dostępie do środków z funduszy pomocowych;</li> <li>▪ Utrzymujący się i pogłębiający brak świadomości inwestycji w kapitał ludzki ze strony pracodawców w regionie;</li> <li>▪ Utrzymujące się niższe wynagrodzenia w sektorze prywatnym w stosunku do innych regionów w kraju;</li> <li>▪ Zwieszenie dostępności kształcenia zagranicą dla studentów - pogłębiający się odpływ młodej zdolnej kadry;</li> </ul>

**Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD**

**TABELA 19. SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA INSTYTUCJI RYNKU PRACY**

SZANSE/ OKAZJE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rozwój programów partnerstwa lokalnego;</li> <li>▪ Rozwój wspólnych przedsięwzięć z udziałem samorządu i przedsiębiorców;</li> <li>▪ Powstanie i rozwój instytucji wsparcia lokalnego;</li> <li>▪ Wzrost świadomości właścicieli i kadry zarządzającej MŚP - tworzenie funduszu szkoleniowego;</li> <li>▪ Otwierająca się możliwości współpracy z zagranicą;</li> <li>▪ Rozwój usług skierowanych do IRP;</li> <li>▪ Fundusze unijne i inne możliwości wspierające/ umożliwiające rozwój IRP;</li> <li>▪ Wdrożenie systemu wymiany informacji – wzrost szybkości wymiany informacji pomiędzy podmiotami rynku pracy;</li> <li>▪ Możliwość delegowania zadań do organizacji pozarządowych;</li> <li>▪ Obniżenie kosztów wdrażania nowych technologii – szansa na rozwój technologiczny IRP;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problemy wynikające z budżetów Jednostek Samorządu Terytorialnego;</li> <li>▪ Brak aktów wykonawczych do ustaw skutkujący ograniczeniem i utrudnieniem działalności IRP;</li> <li>▪ Zmiany polityczne pociągające za sobą zmiany kadry zarządzającej w IRP;</li> <li>▪ Pogłębiający się brak zaufania do IRP ze strony pracodawców;</li> <li>▪ Brak dalszego rozwoju więzi partnerskich i współpracy pomiędzy IRP;</li> <li>▪ Pogłębiający się brak komunikacji pomiędzy IRP a pracodawcami;</li> <li>▪ Brak świadomości inwestycji w kapitał ludzki wśród pracodawców i IRP;</li> <li>▪ Wyjazd specjalistów rynku pracy poza granice województwa oraz kraju;</li> <li>▪ Ograniczenie aktywności IRP;</li> <li>▪ Nieumiejętne, nieefektywne wykorzystanie pozyskanych środków zewnętrznych;</li> <li>▪ Słabnąca wydolność administracji, biurokracja, procedury ograniczające skuteczność działania.</li> </ul>

**Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD**

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

Zestawianie zbiorcze analizy SWOT dla całego rynku pracy umieszczono w załączniku nr 1.

W związku z tym, że liczba wytypowanych silnych i słabych stron jest bardzo duża, niezbędny jest wybór najważniejszych z nich. Zastosowano w tym celu dwie metody:

1. Rangowanie poszczególnych silnych, słabych stron szans i zagrożeń przez uczestników warsztatów
2. Analiza zbiorczej analizy SWOT pod kątem ilości zagadnień o podobnej tematyce podanych przez udziałowców warsztatów
3. Dokonanie analizy TOWS,

Wybierając najważniejsze silne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia zwrócono również uwagę na to, aby wybierane najważniejsze silne, słabe strony szanse i zagrożenia wpisywały się w założenia dokumentów programowych na szczeblu unijnym i krajowym (w tym Narodowego Planu Rozwoju) oraz propozycje misji i założeń strategicznych rozwoju na szczeblu wojewódzkim.

Sumując wskazane przez uczestników rangi wyłoniono 9 najważniejszych silnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń.

**TABELA 20. NAJWAŻNIEJSZE SILNE, SŁABE STRONY ORAZ SZANSE I ZAGROŻENIA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM**

SILNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duży potencjał rozwojowy - bliskość granicy (Niemcy, Skandynawia), nadmorskie położenie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brak precyzyjnie wskazanych kierunków rozwoju regionu.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duży potencjał turystyczny i leczniczy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Niska innowacyjność firm.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usługowy charakter regionu – wysoka pracochłonność sektora usługowego. Wysoki udział usług w produkcji ogółem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wpływ polityki na gospodarkę.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duża elastyczność kadry w podejmowaniu pracy bez względu na miejsce i charakter pracy. Mobilność kadry.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Niedostosowanie kierunków kształcenia w szkolnictwie wyższym i średnim do potrzeb rynku pracy.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duża łatwość i skłonność kadr w dostosowywaniu się do zachodzących zmian na rynku pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brak nawyku przedsiębiorczości wśród osób starszych i wśród młodzieży.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dobra struktura demograficzna zasobów ludzkich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dziedziczenie bezrobocia i zwiększająca się grupa żyjąca na marginesie społeczeństwa, z których ciężko przywrócić na rynek pracy.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Silna podstawa prawna w ustawie o promocji zatrudnienia i IRP precyzująca znaczenie i działalność Instytucji Rynku Pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Słabe zaplecze techniczne, jakim dysponuje większość IRP.</li> </ul>

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

<ul style="list-style-type: none"> <li>Istnienie grupy wykwalifikowanych i doświadczonych specjalistów zatrudnionych w IRP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>brak platformy wymiany informacji pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz pomiędzy IRP i pracodawcami.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Duża świadomość i wola współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>brak współpracy IRP z pracodawcami wynikający między innymi z braku zaufania do IRP ze strony pracodawców oraz Braku oferty IRP dla pracodawców.</li> </ul>

SZANSE/ OKAZJE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozwój turystyki, zmiany w stylu życia społeczeństwa – szansa na rozwój branży turystycznej (w tym turystyki leczniczej i rehabilitacyjnej).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ujemne saldo migracji - odpływ fachowców i młodzieży za granice województwa i kraju</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Duża różnorodność programów pomocowych wspierających w różny sposób, różne grupy ludzi (pracowników, bezrobotnych, absolwentów).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peryferyjne traktowanie regionu przez centralne ośrodki decyzyjne.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wzrost zainteresowania rynku niemieckiego i skandynawskiego usługami profesjonalnymi oferowanymi przez firmy z regionu (medycyna, usługi finansowo księgowo, usługi informatyczne, marketingowe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brak współpracy uczelni z przedsiębiorstwami</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie i wdrożenie systemu wymiany informacji pomiędzy edukacją a przedsiębiorstwami</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brak konkurencji w szkolnictwie średnim.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Budowa społeczeństwa obywatelskiego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozwój programów partnerstwa lokalnego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trudności w dostępie do środków z funduszy pomocowych</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozwój wspólnych przedsięwzięć z udziałem samorządu i przedsiębiorców</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pogłębiający się brak zaufania do IRP ze strony pracodawców oraz pogłębiający się brak komunikacji pomiędzy IRP a pracodawcami</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fundusze unijne i inne możliwości wspierające/ umożliwiające rozwój IRP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zmiany polityczne pociągające za sobą zmiany kadry zarządzające w IRP</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brak dalszego rozwoju więzi partnerskich i współpracy pomiędzy IRP. Brak współpracy i partnerstwa pomiędzy urzędami a instytucjami firmami.</li> </ul>

**Źródło: Opracowanie własne na podstawie zajęć warsztatowych WUP /RPD**

Analiza zbiorczej analizy SWOT pod kątem ilości zagadnień o podobnej tematyce podanych przez udziałowców warsztatów pozwoliła wyłonić następujące najważniejsze silne, słabe strony, szanse i zagrożenia<sup>9</sup>:

### **SILNE STRONY**

1. Stabilizacja rynku pracy wynikająca z braku zagrożenia napływu na rynek pracy dużych grup bezrobotnych z restrukturyzowanych dużych zakładów pracy, rolnictwa, itp.
2. Znaczący potencjał inwestycyjny regionu jako zaplecze stwarzające szanse na rozwój (czynnik ten nie występuje w niektórych województwach)
3. Coraz bardziej widoczne kierunki specjalizacji gospodarczej regionu

### **SŁABE STRONY**

1. Słaby system informacyjny, system wymiany i analizy informacji istniejącej/pochodzącej z rynku pracy
2. Brak współpracy pomiędzy podmiotami działającymi na rynku pracy (czynnik utrudniający a czasami uniemożliwiający realizację celów)
3. Słabości zarządzania Instytucjami rynku pracy (niska efektywność, kosztochłonność, itp.)

### **SZANSE / OKAZJE**

1. Rozwój współpracy transgranicznej
2. Wdrożenie systemu wymiany informacji pomiędzy podmiotami rynku pracy i wynikające z niego korzyści jak, np. modyfikacja kierunków kształcenia, itp.
3. Rozwój współpracy i partnerstwa w regionie

### **ZAGROŻENIA**

4. Problemy wynikające z obowiązującego prawa (regulacji prawnych, stanowienia prawa i stosunku do prawa)
5. Brak woli współpracy i aktywności MŚP

---

<sup>9</sup> Szczegóły dotyczące wytypowania najważniejszych słabych i silnych stron oraz szans i zagrożeń według tej metody zawarto w załączniku nr 1

Kolejną metodą identyfikacji najważniejszych silnych, słabych stron oraz szans i zagrożeń jest **analiza TOWS**. Analiza ta polega na identyfikacji:

- silnych stron, które pozwolą wykorzystać rodzące się szanse
- słabych stron, które uniemożliwią wykorzystanie rodzących się szans
- szans, które pozwolą na przezwycięzenie słabości rynku pracy
- takich zagrożeń, które pogłębią istniejące słabe strony rynku.

Metoda wykonywania analizy TOWS polega na zestawianiu ze sobą silnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń. W pierwszym etapie odpowiada się na następujące pytania:

Czy zidentyfikowana siła pozwoli wykorzystać szanse, które mogą wystąpić?

Czy zidentyfikowane słabości nie pozwolą na wykorzystanie pojawiającej się szansy?

Czy szansa X pozwoli przezwyciężyć istniejące słabości?

Czy zagrożenie X spotęguje występujące słabe strony rynku pracy?

Odpowiedzi zestawiono w tabeli<sup>10</sup>. Odpowiedź na te pytania pozwoliły określić stopień dopasowania silnych słabych stron rynku pracy oraz szans i zagrożeń, a także zidentyfikować najważniejsze z nich.

**Na podstawie analizy TOWS wyłoniono takie najważniejsze silne strony, takie, które pozwolą wykorzystać rodzące się szanse.** Potencjał silnych stron rynku pracy województwa zachodniopomorskiego powinien pozwolić na wykorzystanie rodzących się w otoczeniu szans.

**Dlatego też szczególną uwagę należy zwrócić na następujące silne strony rynku pracy w województwie:**

- Duża świadomość i wola współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy;
- Dobra struktura demograficzna zasobów ludzkich;
- Duży potencjał rozwojowy - bliskość granicy (Niemcy, Skandynawia), nadmorskie położenie;
- Duży potencjał turystyczny i leczniczy;

---

<sup>10</sup> Tabela prezentująca metodę wykonywania analizy TOWS została umieszczona w załączniku nr 1

- Duża łatwość i skłonność kadr w dostosowywaniu się do zachodzących zmian na rynku pracy.

Na rynku pracy w zachodniej Polsce istnieją takie **słabe strony, które będą hamowały wykorzystanie rodzących się szans**. Przez te słabe strony rynku pracy województwa zachodniopolskiego szanse mogą nie zostać wykorzystane. Do najważniejszych słabości należy zaliczyć:

- Brak precyzyjnie wskazanych kierunków rozwoju regionu;
- Wpływ polityki na gospodarkę;
- Niska innowacyjność firm;
- Brak nawyku przedsiębiorczości wśród osób starszych i wśród młodzieży;
- Niedostosowanie kierunków kształcenia w szkolnictwie wyższym i średnim do potrzeb rynku pracy;
- Brak współpracy IRP z pracodawcami wynikający między innymi z braku zaufania do IRP ze strony pracodawców oraz braku oferty IRP dla pracodawców.

Należy podejmować działania zmierzające do eliminowania wymienionych słabości rynku pracy województwa zachodniopomorskiego, bądź też minimalizowania wpływu tych słabych stron na możliwości, jakie pojawią się na rynku pracy.

Wśród wszystkich wymienianych szans, jakie mogą się pojawić na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego bez wątpienia **najważniejsze są te, które pozwolą zlikwidować wymieniane słabości tego rynku. Do najważniejszych szans należą:**

- Rozwój programów partnerstwa lokalnego;
- Duża różnorodność programów pomocowych wspierających w różny sposób, różne grupy ludzi (pracowników, bezrobotnych, absolwentów);
- Fundusze unijne i inne możliwości wspierania rozwoju IRP;
- Opracowanie i wdrożenie systemu wymiany informacji pomiędzy systemem edukacji a przedsiębiorstwami;
- Rozwój wspólnych przedsięwzięć z udziałem samorządu i przedsiębiorców.

**Należy potraktować wskazane powyżej szanse priorytetowo i podjąć działania, które umożliwią wykorzystanie tych szans.** Jeśli działania te zakończą się powodzeniem

to uda się w ciągu najbliższych lat wyeliminować największe słabości rynku pracy województwa zachodniopomorskiego.

**Szczególną uwagę należy zwrócić na te zagrożenia, które mogą przyczynić się do pogłębienia występujących słabych stron rynku pracy w województwie zachodniopomorskim. Należą do nich:**

- Brak współpracy uczelni z przedsiębiorstwami;
- Pogłębiający się brak zaufania do IRP ze strony pracodawców oraz pogłębiający się brak komunikacji pomiędzy IRP a pracodawcami;
- Trudności w dostępie do środków z funduszy pomocowych;
- Brak dalszego rozwoju więzi partnerskich i współpracy pomiędzy IRP;
- Brak współpracy i partnerstwa pomiędzy urzędami a instytucjami i firmami;
- Utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia.

Należy dążyć do tego, aby wskazane zagrożenia nie wystąpiły, zaś w najgorszym wypadku do minimalizowania ich wpływu na słabe strony rynku pracy w województwie. **Pogłębienie słabych stron może w znaczący sposób przyczynić się do zwiększenia wskaźników bezrobocia.**

Przeprowadzona analiza SWOT oraz różne techniki identyfikacji najważniejszych słabych, silnych stron oraz szans i zagrożeń rynku pracy w województwie zachodniopomorskim pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:



### REKOMENDACJE

Dążąc do poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy powinno się zwrócić szczególną uwagę na takie silne strony jak duży potencjał rozwojowy województwa, wiążący się z jego położeniem oraz naturalnymi zasobami. Ta silna strona będzie w sposób istotny pomagała w rozwoju regionu, w tym powstawaniu nowych miejsc pracy. Województwo dysponuje bowiem atutami, które będą przyciągać inwestorów, a to z pewnością będzie wymagało zatrudniania nowych kadr. Bardzo ważną silną stroną jest również duży potencjał turystyczny i leczniczy regionu, który będzie sprzyjał zwiększaniu zatrudniania w sektorze usług (sektor ten, jak wiadomo, jest bardziej chłonny na pracowników niż przemysł). Da to z pewnością możliwości do podejmowania działań związanych z aktywizacją bezrobotnych w kierunku podejmowania własnych działalności gospodarczych, a więc przedsiębiorczości w regionie.

Istotne jest wykorzystanie silnej strony, jaką jest duża łatwość i skłonność kadr do dostosowywania się do zmian zachodzących na rynku oraz dobrą strukturę demograficzną zasobów ludzkich w regionie. Te silne strony będą sprzyjały podejmowaniu działań związanych z przystosowaniem kadr do nowych warunków, zwiększaniem mobilności kadr, podnoszeniem kwalifikacji, ale także przyciąganiem inwestorów poszukujących zasobów ludzkich.

Bardzo pozytywną stroną rynku pracy zachodniopomorskiego jest duża świadomość i wola współpracy pomiędzy IRP. Ta silna strona przyczyni się do zwiększenia efektywności podejmowanych działań, głównie związanych z dostosowaniem kadr do potrzeb rynku pracy, promowania rozwoju kadr, zapobiegania bezrobociu, zwalczania patologii społecznych.

Szansę na realizację wyżej wymienianych działań mogą być osłabione przez słabe strony rynku pracy. Szczególną uwagę trzeba zwrócić na niewielką skłonność do przedsiębiorczości w regionie, prezentowaną przez osoby starsze i młodzież. Ta słabość może zniwelować szansę na zwiększenie wskaźników samozatrudnienia. Dlatego też należy podejmować działania zmierzające do zwiększania motywacji i przedsiębiorczości oraz edukacji, tym bardziej, że skłonność ta jest dziedziczna i będzie przenoszona na kolejne pokolenia.

Z pewnością bezrobocie strukturalne, z jakim się borykamy w województwie wymagało będzie dostosowywania kadr do potrzeb rynku pracy. Przeszkodą w tym będzie taka słaba strona, jaką jest niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Istniejąca w województwie struktura wykształcenia nie odpowiada oczekiwaniom pracodawców. Bardzo ważnym zadaniem urzędów pracy będzie, zatem podejmowanie działań zmierzających do przystosowania kadr do potrzeb rynku pracy, a więc: zmiany dotychczasowego wykształcenia, doszkolenia, promowanie kształcenia przez całe życie. Łatwiej będzie zrealizować te działania przy integracji i współpracy wszystkich podmiotów rynku pracy i instytucji działających na rzecz tego rynku. Niestety, jak się okazuje brak współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a pracodawcami oraz edukacją jest słabą stroną rynku w województwie. Słabość ta może utrudnić działania zmierzające do tworzenia nowych miejsc pracy, współpracy z pracodawcami w zakresie promowania rozwoju kapitału ludzkiego, promowania legalnego zatrudnienia oraz działań zmierzających do zwiększania atrakcyjności zatrudnienia.

Dużą przeszkodą we współpracy zarówno z sektorem edukacji czy biznesu będzie brak precyzyjnie wskazanych kierunków rozwoju regionu.

Po wejściu do Unii Europejskiej pojawiła się szansa, jaka są fundusze pomocowe, a więc środki finansowe skierowane w szczególności na cele społeczne. Urzędy Pracy w województwie zachodniopomorskim mają szanse uzyskać te środki. Możliwość dostępu do tych funduszy obliguje urzędy pracy do podejmowania aktywnych działań zmierzających do walki z bezrobociem, aktywizacji osób biernych zawodowo, wspierania edukacji ustawicznej również osób po 50 roku życia, niwelowania dysproporcji w zatrudnieniu, zwalczania bezrobocia w grupach i na obszarach dyskryminowanych.

Bardzo duże nadzieje pokłada się we wzroście świadomości znaczenia współpracy wśród IRP, pracodawców, samorządów i edukacji.

Dużą szansą dla zachodniopomorskiego rynku pracy jest intensywniejszy rozwój partnerstwa lokalnego. Inicjatywy tego typu mają już miejsce w województwie zachodniopomorskim, jednak ich dalszy rozwój z pewnością ułatwi realizację takich celów jak współpraca z pracodawcami w kierunku tworzenia nowych miejsc pracy, promowania rozwoju i inwestowania w kapitał ludzki, legalizację zatrudnienia, zwiększanie atrakcyjności pracy. Partnerstwa lokalne będą przyczyniać się do rozwoju przedsiębiorczości wśród lokalnych społeczności oraz aktywizacji osób biernych zawodowo. Dlatego też wykorzystanie tej szansy powinno być ważnym celem działania instytucji rynku pracy.

Istnieją szanse na zbudowanie systemu wymiany informacji pomiędzy edukacją a przedsiębiorstwami. System ten z pewnością przyczyniłby się do dostosowywania kadry do potrzeb rynku pracy, zwiększania jej mobilności, dokształcania pracowników w firmach.

Trzeba wykorzystać też szanse wynikające z potencjału województwa, jego położenia, wymiany handlowej z zagranicą, rozwoju potencjału turystycznego i leczniczego regionu. Wykorzystanie tej szansy pozwoli na powstawanie nowych miejsc pracy i zmniejszenie dysproporcji w zatrudnieniu. Wymagać jednak będzie aktywnych działań zmierzających do dostosowywania kadry do zmian zachodzących na rynku pracy oraz zwiększania jej mobilności.

Niestety w realizacji wielu przedsięwzięć na rynku pracy mogą przeszkodzić zagrożenia, z których najważniejsze to trudności w dostępie do funduszy pomocowych. Dużym zagrożeniem będzie też odpływ fachowców zagranicę województwa i kraju, co spowoduje mniejszą atrakcyjność regionu dla inwestorów, którzy bez kadry nie będą rozpoczynać tu działalności.

Wskazywano również, że dużą szansą jest współpraca pomiędzy podmiotami rynku pracy, edukacją, i samorządami, dlatego też za ważne zagrożenie należy uznać nie nawiązywanie współpracy pomiędzy tymi instytucjami oraz brak zaufania pracodawców do IRP. Działania te uniemożliwią realizację wielu celów, głównie tych związanych z tworzeniem nowych miejsc pracy, dostosowywaniem kadry do zmian na rynku pracy i potrzeb pracodawców i legalizacją zatrudnienia.

### 2.6. Wnioski i wyzwania

Analiza sytuacji społeczno - gospodarczej w województwie zachodniopomorskim ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

- Dla województwa istotna jest **aktywizacja zawodowa i szybkie wdrażanie na rynek pracy absolwentów**. Bardzo niepokojącym zjawiskiem są wysokie wskaźniki bezrobotnej młodzieży, a w szczególności absolwentów. Świadczy to niewątpliwie o słabości systemu edukacji i jego niedostosowaniu do potrzeb współczesnego rynku. Prawdopodobnie jest to efektem małej elastyczności systemu edukacji i brakiem informacji na temat potrzeb i oczekiwań rynku pracy. Obecnie decyzje dotyczące kierunków kształcenia podejmowane są przez właścicieli i zarządców szkół intuicyjnie. Najwyższą stopą bezrobocia wykazuje przedział wiekowy od 25 do 34 roku życia. Od kilku lat maleje wskaźnik bezrobocia w grupie wiekowej 15 – 24 lata, prawdopodobnie ze względu na fakt podejmowania przez osoby z tej grupy dalszego kształcenia. Osoby te wchodzi na rynek pracy po studiach w wieku 24 – 25 lat, co znajduje odbicie we wskaźnikach - od kilku lat stopniowo rośnie wskaźnik bezrobotnych osób z wykształceniem wyższym. Działania skierowane do tej grupy powinny polegać na stwarzaniu możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego, tak, aby ich oferta pracy była atrakcyjniejsza dla przyszłego pracodawcy. Bardzo ważnym zadaniem powinno być inicjowanie kontaktów pomiędzy bezrobotnymi absolwentami a pracodawcami, owocującymi zatrudnieniem w przyszłości.
- Ocenia się, że w województwie zachodniopomorskim brak jest nawyku przedsiębiorczości i postaw przedsiębiorczych. Potencjalni przedsiębiorcy nie wykazują odpowiedniej inicjatywy, dominują postawy bierności i oczekiwania na oferty. Dlatego też istotne jest podejmowanie działań zmierzających do **pobudzania inicjatywy i postaw przedsiębiorczości wśród bezrobotnych absolwentów i osób starszych**. Działania te będą kontynuacją działań podejmowanych w latach poprzednich. Są one jednak bardzo ważne biorąc pod uwagę przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodzieży oraz aktywizację zatrudnienia.
- Bardzo ważnym celem jest **aktywizacja zawodowa długotrwale bezrobotnych**. Jak wynika z prezentowanych analiz, wskaźnik osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy jest w województwie zachodniopomorskim bardzo wysoki i od kilku lat wzrasta. Osoby te w celu przywrócenia ich na rynek pracy wymagają specjalnych programów i dużych nakładów finansowych. Długotrwale bezrobocie owocuje także niepożądanymi skutkami społecznymi. Jak wskazują wyniki badań, w grupie długotrwale bezrobotnych dominują osoby o niskim poziomie wykształceniu lub nie posiadające wykształcenia, zamieszkujący najczęściej wsie i małe miasteczka. Działania skierowane do osób długotrwale bezrobotnych powinny skupiać się na ich doksztalceniu i zachęcaniu do mobilności i elastyczności na rynku pracy. Bardzo ważnym zadaniem w tej grupie zawodowej jest pomoc psychologiczna, wręcz niezbędna do ich prawidłowego funkcjonowania na rynku pracy.

- **Ważnym celem powinna być aktywizacja bezrobotnych kobiet.** Kobiety stanowią większą grupę bezrobotnych niż mężczyźni. Jak wynika z badań, liczba kobiet w województwie zachodniopomorskim rośnie, mówi się zatem o rosnącym wskaźniku feminizacji. Wyniki prowadzonych analiz wskazują, że aktywność zawodowa kobiet wzrasta po 34 roku życia, dlatego też działania powinny być skierowane głównie do tej grupy wiekowej.
- **Bardzo ważnym kierunkiem podejmowanych działań jest aktywne wspieranie inicjatyw partnerstwa lokalnego na rzecz zatrudniania oraz wszelkiej współpracy pomiędzy sektorem edukacji, pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy.** Działania te traktowane są jako szansa na poprawę sytuacji na rynku pracy. Skuteczność programów, a tym samym szansa dla rynku pracy zależą od współpracy i wymiany informacji pomiędzy instytucjami takimi jak: szkoły, uczelnie, przedsiębiorcy, instytucje rynku pracy, samorząd. Współpraca w ramach programów partnerstwa lokalnego traktowana jest jako jeden z najbardziej efektywnych sposobów na rozwiązywanie przez lokalne społeczności problemów. Wydaje się, że to właśnie publiczne instytucje rynku pracy są szczególnie predysponowane do inicjowania współpracy pomiędzy edukacją, firmami, bezrobotnymi. Rozwój programów partnerstwa lokalnego może przyczynić się do zniwelowania wielu potencjalnych zagrożeń, do których należą: brak współpracy pomiędzy uczelniami a przedsiębiorstwami, brak współpracy pomiędzy firmami a IRP, brak współpracy i partnerstwa pomiędzy urzędami a firmami. Warto w tym celu wykorzystać potencjał, jakim jest duża świadomość i wola współpracy pomiędzy IRP.
- **Podejmowanie działań związanych z budowaniem wizerunku profesjonalnych i budzących społeczne zaufanie instytucji.** Jest to bardzo ważny czynnik, który może przyczynić się do większego zainteresowania współpracą ze strony pracodawców. Współpraca ta powinna się zatem przyczynić do eliminowania takiego zagrożenia jakim jest brak zaufania ze strony pracodawców do IRP.
- Sprostanie wymogom współczesnego rynku i działań związanych ze zwiększaniem zatrudnienia wymagać będzie **budowy kompleksowego i wiarygodnego systemu badań i analiz dającego pełny obraz rynku pracy.** System taki jest niezbędny w procesie oddziaływania na rynek pracy i realizacji postawionych celów. Obecnie posiadana informacja jest niepełna i nie daje możliwości pozyskania wiedzy potrzebnej do pogłębiania analiz rynku pracy i zwiększania trafności wyznaczania celów, podejmowania decyzji, monitorowania wskaźników.
- **Bardzo ważnym zadaniem stojącym przez urzędami pracy będzie wykorzystanie szansy, jaką są fundusze pomocowe.** Zadanie to wymaga zaangażowania odpowiedniej klasy specjalistów. W obliczu niewielkiej grupy wykwalifikowanych kadr urzędów pracy, realizacja tego zadania może być zagrożona. Należy jednak podkreślić, że pozyskanie funduszy na różnorodne formy działań dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem oraz innych podmiotów rynku pracy są najistotniejszym czynnikiem powodzenia realizacji założeń RPD.

- **Konieczne jest podejmowanie działań zmierzających do zwiększania elastyczności i mobilności oraz wzrostu przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem w powiatach wykazujących wysokie wskaźniki bezrobocia.** Jedną z cech województwa zachodniopomorskiego jest duże regionalne zróżnicowanie pod względem stopy bezrobocia (od ok. 15% w mieście Szczecinie, poprzez ok. 22% w powiecie polickim do ponad 42% w powiecie łobeskim). Zrównoważony rozwój jest jedną z istotnych wytycznych europejskich, krajowych i regionalnych dokumentów strategicznych. Dlatego też jednym z ważnych celów jest podejmowanie działań zmierzających do aktywizowania bezrobotnych z regionów, w których bezrobocie jest najwyższe. Pierwszy kierunek aktywizacji powinien być zgodny z wykorzystaniem endogenicznych zasobów regionu, które pozwalają na rozwinięcie takich gałęzi usług jak turystyka i agroturystyka. Wskazane jest również podjęcie działań zmierzających do zwiększania mobilności bezrobotnych i poszukiwania pracy w rejonach o mniejszym bezrobociu. Jest to ważny cel z powodów narastających problemów społecznych i socjalnych w tym rejonie (np. dziedziczenie bezrobocia).
- Ważnym celem jest **zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych deklarujących chęć do pracy.** Działania te powinny zmierzać do tworzenia nowych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych oraz do dokształcania osób niepełnosprawnych stwarzając im szanse na podjęcie pracy.
- **Zwiększanie świadomości pracodawców z regionu związanej z opłacalnością inwestycji w kapitał ludzki.** Jedną ze słabych zidentyfikowanych stron rynku pracy województwa zachodniopomorskiego jest niska świadomość inwestycji w kapitał ludzki. Jest to związane z brakiem rozwijania strategii zatrudnienia, motywacji pracowników, szkoleń pracowników oraz innych działań tak charakterystycznych dla zarządzania personelem. Z pewnością świadoma polityka zatrudnienia w firmach województwa będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy.

### **3. STRATEGICZNE OBSZARY DZIAŁANIA**

#### **3.1. Wytyczne i zadania do Regionalnego Planu Działań**

Wytyczne oraz powiązane z nimi zadania zostały wybrane w toku konsultacji społecznych i wynikają wprost z Krajowego Planu Działań. Odpowiadają one zarówno zidentyfikowanym problemom jak i wykorzystują szanse i silne strony wynikające z przeprowadzonej diagnozy, analizy SWOT regionalnego rynku pracy i jego otoczenia.. Tabela 21 przedstawia poszczególne wytyczne wraz z przypisanymi im zadaniami – ułożone od najważniejszych do uznanych za mniej ważne. Do ww. wytycznych wybrane zostały priorytetowe zadania. Dwa z nich zaczerpnięte zostały z Krajowego Planu Działań, trzecie jest efektem prac i analiz ekspertów. Zadania te otrzymały rangi (łącznie 10 pkt na 1 wytyczną).

**TABELA 21 WYTYCZNE I ZDANIA UPORZĄDKOWANE WG ISTOTNOŚCI**

Najistotniejsze	Wytyczna 1: Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość.	1.1 Rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw - doradztwo i instytucje wspomagające.
		1.2 Rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych.
		1.3 Rozwój inkubatorów przedsiębiorczości i innych formy wsparcia umożliwiającego podnoszenie poziomu wiedzy.
	Wytyczna 2: Dostosowanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy.	2.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.
		2.2 Rozwój regionalnego systemu badań i analiz celem rozwijania edukacji i osiągnięcia konwergencji.
		2.3 Promowanie elastycznych form zatrudnienia.
	Wytyczna 3: Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie.	3.1 Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie.
		3.2 Podwyższenie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy.
		3.3 Modernizacja i certyfikacja kształcenia ustawicznego, zgodność edukacji ze standardami obowiązującymi w UE.
	Wytyczna 4: Zapewnienie opłacalności pracy przez środki zachęcające do zwiększania atrakcyjności pracy.	4.1. Redukcja obciążeń podatkowych i wynikających ze składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających.
4.2 Wsparcie rozwoju zawodowego dla osób najmniej opłacanych.		
4.3 Zwiększenie atrakcyjności finansowej pracy dla osób bezrobotnych.		
Wytyczna 5: Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo	5.1 Zwiększenie zatrudnienia ludzi młodych.	
	5.2 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia.	
	5.3 Budowa współpracy między Instytucjami Rynku Pracy w zakresie poradnictwa zawodowego	
Wytyczna 6: Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji.	6.1 Wsparcie dla osób samotnie wychowujących dzieci.	
	6.2. Wsparcie młodzieży z obszarów zdegradowanych w kontynuacji nauki i wejściu na rynek pracy.	
	6.3. Pierwsza Praca 30+.	
Wytyczna 7: Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się	7.1 Rozwój przedsiębiorczości na terenach wiejskich w oparciu o zasoby naturalne oraz aktywizacja społeczna.	
	7.2 Aktywizacja „młodych” rencistów.	
	7.3 Aktywizacja osób w wieku powyżej 50 roku życia.	
Wytyczna 8: Działania dotyczące regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu.	8.1 Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy.	
	8.2 Rozwój partnerstwa i Instytucji Rynku Pracy na poziomie lokalnym.	
	8.3 Rozwój umiejętności zawodowych osób dorosłych powiązany z potrzebami rynku pracy i zwiększenie możliwości kształcenia ustawicznego w regionie.	
Wytyczna 9: Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.	9.1 Eliminowanie nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej.	
	9.2. Promocja pracodawców fairplay.	
	9.3. Nowe rozwiązania dla kreowania korzystnych warunków zatrudnienia.	
Wytyczna 10: Równość kobiet i mężczyzn.	10.1 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet, aktywizacja kobiet.	
	10.2 Godzenie życia rodzinnego i zawodowego.	
	10.3 Promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy.	
najmniej istotne		

**Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD**



### **Wytyczna 1: Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość.**

Zgodnie z przeprowadzoną analizą SWOT oraz konsultacjami społecznymi, wytyczna ta została uznana za priorytetową w realizacji. Uznano bowiem, że rozwój firm, a w szczególności sektora MŚP, może być jednym z istotnych czynników wzrostu popytu na rynku pracy. Aby tak się stało konieczne jest zbudowanie silnego, kompleksowego, równomiernie rozłożonego i dostępnego zaplecza wspierającego rozwój tego sektora m. in. instytucji doradczych, inkubatorów, centrów rozwoju przedsiębiorczości.

#### **Zadania:**

##### **1.1 Rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw - doradztwo i instytucje wspomagające (4).**

**Cel:** Ułatwienie przedsiębiorcom dostępu do specjalistycznej pomocy biznesowej i doradczej dotyczącej: prowadzenia działalności na „Jednolitym Rynku Europejskim”, wdrażania i projektowania systemów zarządzania jakością, środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, uzyskiwania certyfikatów zgodności, wprowadzania innowacji i nowych technologii, podejmowania i rozwijania działalności eksportowej, tworzenia sieci kooperacyjnych, łączenia przedsiębiorstw.

##### **1.2 Rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych (4).**

**Cel:** Ułatwienie przedsiębiorcom dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania inwestycji dla pobudzenia inwestycji przedsiębiorstw i podniesienia ich konkurencyjności.

### **1.3 Rozwój inkubatorów przedsiębiorczości i innych formy wsparcia umożliwiającego podnoszenie poziomu wiedzy (2)**

**Cel:** Budowa kompleksowego systemu wsparcia i rozwoju sektora MŚP, ze szczególnym nastawieniem na wzmocnienie mikro przedsiębiorstw i podnoszenie wiedzy.

### **Wytyczna 2: Dostosowanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy.**

Dostosowanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy zostały uznane jako jedna z priorytetowych wytycznych. Zgodnie z przeprowadzonymi analizami oraz zebranymi opiniami w województwie brakuje wiarygodnego systemu badań i analiz celem rozwijania edukacji i osiągnięcia konwergencji. Utrudnia to podejmowanie decyzji odnośnie oświaty i kształcenia, zarządzanie zarówno samymi jednostkami jak i zarządzanie strategiczne całym sektorem, a w znaczący sposób także tworzenie wniosków w ramach różnego rodzaju funduszy. Analizy takie są konieczne do właściwego i zgodnego z oczekiwaniami i potrzebami rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki oraz promowania elastycznych form zatrudnienia.

#### **Zadania:**

##### **2.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki (6).**

**Cel:** Podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kadry. Nawiązanie współpracy pomiędzy gospodarką a edukacją i sektorem jednostek Instytucji Rynku Pracy.

##### **2.2 Rozwój regionalnego systemu badań i analiz celem rozwijania edukacji i osiągnięcia konwergencji (3)**

**Cel:** Uzyskanie całościowego i wiarygodnego obrazu edukacji – jej efektywności i jakości oraz zgodności z oczekiwaniami rynku pracy. Koordynacja kierunków kształcenia i szkolenia bezrobotnych oraz osób poszukujących pracy zgodnej z potrzebami rynku pracy.

##### **2.3 Promowanie elastycznych form zatrudnienia (1).**

**Cel:** Zwiększenie wiedzy na temat możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia.

### **Wytyczna 3: Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie.**

Niemal wszystkie dokumenty strategiczne każdego poziomu kładą szczególnie silny nacisk na promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie. Obszar ten wymaga zmian ilościowych – zwiększenie ilości osób uczestniczących w różnego rodzaju formach kształcenia jak i jakościowych tj. podniesienie poziomu, efektywności oraz zgodności z europejskim system kształcenia. Szczególnie istotnym czynnikiem w tym zakresie jest promocja edukacji przez całe życie. Promocja ta, co wielokrotnie było podkreślane podczas konsultacji społecznych, musi być prowadzona zarówno wśród mieszkańców regionu jak i wśród przedsiębiorców – głównie w celu zwiększenia ich skłonność do inwestowania w zasoby ludzkie. Zgodnie z podnoszonym postulatem zwiększenia mobilności istotne jest zapewnienie pełnej uznawalności uzyskiwanych w Polsce dyplomów i zaświadczeń na Europejskim Rynku Pracy.

#### **Zadania:**

##### **3.1 Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie (5).**

**Cel:** Zwiększenie dostępu do edukacji na wszystkich poziomach kształcenia - od edukacji przedszkolnej do kształcenia ustawicznego osób dorosłych, z uwzględnieniem promocji uczenia się przez całe życie na obszarach wiejskich ze szczególnym nastawieniem na wykorzystanie nowych technologii.

### 3.2 Podwyższenie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy (3).

**Cel:** Wzmocnienie zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia między innymi poprzez upowszechnienie wykorzystania komputerowej technologii informacyjnej w procesie kształcenia, doskonalenie nauczycieli, akredytację instytucji edukacyjnych oraz budowę systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych.

### 3.3 Modernizacja i certyfikacja kształcenia ustawicznego, zgodność edukacji ze standardami obowiązującymi w UE (2).

**Cel:** Zapewnienie wysokiego poziomu kształcenia ustawicznego zarówno praktycznego jak i teoretycznego oraz zapewnienie uznawalności i porównywalności świadectw i certyfikatów w państwach Unii Europejskiej.

### **Wytyczna 4: Zapewnienie opłacalności pracy przez środki zachęcające do zwiększania atrakcyjności pracy.**

Zgodnie z wytyczną nr 8 konieczne jest z jednej strony podnoszenie opłacalności i atrakcyjności pracy z drugiej zaś strony ograniczanie „atrakcyjności” pozostawiania bezrobotnym. Odwołując się do zapisów KPD należy podkreślić,  *iż wiele świadczeń o charakterze socjalnym wypłacanych jest w sposób budzący wątpliwości, co do ich trafności.* Dodatkowo wiele osób korzystających z tych świadczeń zredukowało swe potrzeby do takiego minimum, że pomimo ich niewielkiej wysokości wystarczają im one na zaspokojenie „podstawowych” potrzeb. Konieczne jest również podjęcie działań na rzecz przenoszenia osób najniżej zarabiających do grup lepiej opłacanych – pomoc w tym może podnoszenie kwalifikacji, doradztwo itp.

### **Zadania:**

**4.1. Redukcja obciążeń podatkowych i wynikających ze składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających (5).**

**Cel:** Ograniczenie udziału obciążeń wynikających z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających.

**4.2 Wsparcie rozwoju zawodowego dla osób najniżej opłacanych (3).**

**Cel:** Przenoszenie osób najniżej zarabiających do grup lepiej opłacanych.

**4.3 Zwiększenie atrakcyjności finansowej pracy dla osób bezrobotnych(2).**

**Cel:** Opracowanie i wdrożenie mechanizmu zachęcającego bezrobotnych do uzyskiwania dochodów z pracy w miejsce dochodów z transferów socjalnych.

### **Wytoczna 5: Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo**

Zgodnie z ogólną tendencją, wytyczna nr 1 stawia na działania zapobiegające powstawaniu bezrobocia i jego negatywnych skutków. Działania, poprzez odpowiednie przygotowanie do poruszania się na rynku pracy oraz wzmocnienie poradnictwa zawodowego, skierowane są przede wszystkim do osób młodych. Drugi zespół działań, związanych przede wszystkim z reintegracją zawodową i przeciwdziałaniem dziedziczeniu bezrobocia, nakierowany jest na grupę osób długotrwale bezrobotnych.

### **Zadania:**

#### **5.1 Zwiększenie zatrudnienia ludzi młodych (5).**

**Cel:** Zwiększenie poziomu zatrudnienia ludzi młodych m. in. poprzez właściwe przygotowanie ludzi młodych do poruszania się na rynku pracy.

#### **5.2 Budowa współpracy między Instytucjami Rynku Pracy w zakresie poradnictwa zawodowego (3)**

**Cel:** Wzmocnienie poradnictwa w PSZ, dbałość o standardy, zwiększenie dostępności i efektywności poradnictwa. W perspektywie stworzenie forum poradnictwa zawodowego.

#### **5.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia (2).**

**Cel:** Ograniczenie zjawiska długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn poprzez wsparcie osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej na rynku pracy oraz wsparcie dla otoczenia społecznego tych osób. Przeciwdziałanie dziedziczeniu bezrobocia.

### **Wytyczna 6: Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji.**

Przeciwdziałanie dziedziczeniu bezrobocia, a co za tym idzie wsparcie rodzin i otoczenia bezrobotnych rodzin jest istotnym działaniem prewencyjnym przeciw powstawaniu bezrobocia. Pomoc taka powinna być kierowana dwutorowo zarówno do rodziny (o ile jest to możliwe), jak i do samego dziecka tak, by mogło ono, pomimo braku wzorców, odnaleźć się na rynku pracy. Szczególną grupą osób, do której powinno być kierowane wsparcie, są osoby po 30 roku życia, bierne zawodowo, dotychczas utrzymywane przez rodzinę.

### **Zadania:**

#### **6.1 Wsparcie dla osób samotnie wychowujących dzieci (5).**

**Cel:** Ograniczenie zjawiska marginalizacji społecznej osób narażonych na wykluczenie społeczne i przygotowanie ich do wejścia na rynek pracy, utrzymania zatrudnienia lub powrotu do czynnego życia zawodowego, kształtowanie postaw aktywnych, zapobieganie dziedziczeniu bezradności społecznej przez dzieci i młodzież.

### **6.2. Wsparcie młodzieży z obszarów zdegradowanych w kontynuacji nauki i wejściu na rynek pracy (3).**

**Cel:** Przygotowanie, poprzez rozwijanie kwalifikacji społecznych i zawodowych, młodzieży z grup zagrożonych marginalizacją społeczną do podjęcia aktywnej roli na rynku pracy, w szczególności osób z przerwanyimi karierami i narażonych na dziedziczenie bezrobocia.

### **6.3. Pierwsza Praca 30+ (2).**

**Cel:** Aktywizacja zawodowa osób po 30 roku życia dotychczas biernych zawodowo i nie będących w rejestrach osób bezrobotnych.

### **Wytyczna 7: Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się**

Aktywizacja dotychczas biernych zawodowo oraz wspieranie powrotu na rynek pracy osób, które z niego w różny sposób odeszły staje się obok walki z bezrobociem jednym z istotniejszych zadań służb zatrudnienia. W szczególności dotyczy to aktywizacji ludności zamieszkałej na terenach wiejskich oraz osób, które odeszły na wcześniejsze emerytury, świadczenia przedemerytalne itp. Jest to szczególnie istotne, gdyż wobec procesu starzenia się polskiego społeczeństwa konieczne będzie wydłużanie wieku przechodzenia na emeryturę oraz zmniejszanie liczby osób biernych zawodowo.

W ramach realizacji wytycznej nr 5 wytypowano trzy zadania. Pierwsze obejmuje wsparcie samoorganizacji i przedsiębiorczości osób na terenach wiejskich opartej na posiadanych zasobach, drugie zadanie obejmuje aktywizację osób po 50 roku życia w ramach pracy na rzecz trzeciego sektora,. Warto podkreślić, że z jednej strony pozwoli to wykorzystać wiedzę i umiejętności tych osób – szczególnie wykształconych, a także pobudzi rozwój społeczeństwa obywatelskiego. Realizacja trzeciego zadania ma umożliwić powrót na rynek pracy osobom, które w wyniku różnego rodzaju wypadków, utraciły zdolność do pracy w wyuczonym zawodzie i konieczne jest poza rehabilitacją nauczenie ich nowego zawodu.

#### **Zadania:**

**7.1 Rozwój przedsiębiorczości na terenach wiejskich w oparciu o zasoby naturalne oraz aktywizacja społeczna (5).**

**Cel:** Zmniejszenie bezrobocia ukrytego na wsi i zagospodarowanie nadwyżek zasobów pracy, rozwój przedsiębiorczości i samoorganizacji na terenach wiejskich w oparciu o własne wewnętrzne zasoby.

### **7.2 Aktywizacja „młodych” rencistów (3).**

**Cel:** Umożliwienie powrotu na rynek pracy osobom, które przeszły na renty z powodu niemożności wykonywania dotychczasowego zawodu tzw. młodych rencistów, rehabilitacja połączona z nauką nowego zawodu i poruszania się na rynku pracy.

### **7.3 Aktywizacja osób w wieku powyżej 50 roku życia (2).**

**Cel:** Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia przy zachowaniu niezbędnych systemów bezpieczeństwa socjalnego osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tworzenie warunków do samoorganizacji i współpracy z organizacjami trzeciego sektora.

## **Wytuczna 8: Działania dotyczące regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu.**

Znoszenie dysproporcji w zatrudnieniu zarówno w ujęciu regionu jak i regionu na tle innych regionów powinno być realizowane głównie poprzez transfer wiedzy i zwiększenie konkurencyjności regionu na tle innych regionów, rozwój kształcenia dorosłych a także wzmocnienie oddziaływania IRP na poziomie lokalnym. Działania te powinny z jednej strony umożliwić równomierny rozwój regionu a także podnieść konkurencyjność regionu jako całości.

### **Zadania:**

#### **8.1 Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy (4).**

**Cel:** Podniesienie innowacyjnego potencjału regionu dla zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw.



### **8.2 Rozwój partnerstwa i Instytucji Rynku Pracy na poziomie lokalnym (3,5).**

**Cel:** Rozwój partnerstwa IRP, samorządów, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców oraz zwiększenie dostępności jakości i efektywności publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy na poziomie lokalnym.

### **8.3 Rozwój umiejętności zawodowych osób dorosłych powiązany z potrzebami rynku pracy i zwiększenie możliwości kształcenia ustawicznego w regionie (2,5).**

**Cel:** Zwiększenie mobilności zawodowej dorosłych i ich zdolności w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy, a także lepsze dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb mieszkańców oraz do wymogów regionalnego rynku pracy, z uwzględnieniem monitoringu regionalnego rynku pracy i upowszechnianie zebranych informacji.

### **Wytyczna 9: Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.**

Ograniczanie nielegalnego zatrudnienia szczególnie występującego w działalności usługowej oraz na terenach wiejskich, pomimo niskiej rangi nadanej w trakcie konsultacji, staje się również jednym z istotniejszych problemów. Szczególną wagę w realizacji tej wytycznej przywiązuje się do działań o charakterze promocyjnym.

#### **Zadania:**

#### **9.1 Eliminowanie nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej (4).**

**Cel:** Ograniczenie nielegalnego zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej, o której mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

#### **9.2. Promocja pracodawców fairplay (5).**

**Cel:** Promowanie i nagradzanie dobrych praktyk w zakresie legalnego zatrudnienia, zwiększenie świadomości legalnego zatrudnienia.

#### **9.3. Nowe rozwiązania dla kreowania korzystnych warunków dla zatrudnienia (1).**

**Cel:** Zwiększenie atrakcyjności legalnego zatrudnienia.

### **Wytyczna 10: Równość kobiet i mężczyzn.**

Zgodnie z ogólną tendencją na regionalnym rynku pracy wymagane są również zmiany jakościowe - szczególnie w zakresie równości kobiet i mężczyzn. Wybrane zadania z jednej stron mają wspierać, poprzez różnego rodzaju działania, pozycję kobiet na rynku pracy, promować rozwiązania antydyskryminacyjne, a także wspierać godzenie życia rodzinnego i zawodowego.

#### **Zadania:**

##### **10.1 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet, aktywizacja kobiet (6).**

**Cel:** Udzielenie wszechstronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, prowadzącego do wzrostu stopy zatrudnienia kobiet i podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego. Aktywizacja kobiet szczególnie w działaniach związanych z funkcjonowaniem i rozwojem trzeciego sektora.

##### **10.2 Godzenie życia rodzinnego i zawodowego (3)**

**Cel:** Promocja elastycznych form pracy i nowoczesnych technik nakierowana na godzenie życia rodzinnego i zawodowego.

##### **10.3 Promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy (1).**

**Cel:** Opracowanie i przygotowanie kompleksowych materiałów informacyjnych dotyczących antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy, które przyczynią się do podniesienia poziomu wiedzy i świadomości prawnej pracowników, osób poszukujących pracy i bezrobotnych w dziedzinie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

### **3.2 Zakładane wyniki wdrożenia priorytetów**

Dla poszczególnych wytycznych zakładane są następujące wyniki wdrożenia priorytetów. Do monitorowania wyników wdrożenia przypisano propozycję wskaźników. Szczegółowy opis wskaźników znajduje się w tabeli nr 22.

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

**TABELA 22. WYNIKI WDROŻENIA ZADAŃ ORAZ WSKAŹNIKI MONITOROWANIA**

Wytyczna	Zakładane wyniki wdrożenia:	Nazwa wskaźnika
1. Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rozwój instytucji wsparcia dla sektora biznesowego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wskaźnik przetrwania nowo utworzonych przedsiębiorstw</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Powstanie dostępnej z poziomu powiatu sieci instytucji wspierających w sposób kompleksowy rozwój sektora MŚP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wskaźnik przetrwania nowo utworzonych przedsiębiorstw</li> </ul>
2. Dostosowanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Powstanie systemu badań i analiz pozwalającego uzyskać pełen obraz edukacji, na poziomie powiatu, w zakresie jakości, efektywności oraz zgodności z oczekiwaniami rynku pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Przeprowadzone badania i analizy*</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki – wspólne inicjatywy IRP i gospodarki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu</li> <li>▪ Inwestycje w zasoby ludzkie</li> <li>▪ Inwestowanie przez przedsiębiorstwa w szkolenie dorosłych</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promocja elastycznych form zatrudnienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zróżnicowanie umów i układów pracy</li> <li>▪ Zmiany według rodzajów umów</li> </ul>
3. Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opracowanie i wdrożenie programu promocji edukacji przez całe życie,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu</li> <li>▪ Inwestycje w zasoby ludzkie</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wzmocnienie GCI jako podstawy do tworzenia lokalnych centrów edukacji na odległość</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Centra edukacji na odległość*</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Budowa systemu promocji jakości edukacji ustawicznej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uczestnictwo w ustawicznym szkoleniu zawodowym</li> </ul>
4. Zapewnienie opłacalności pracy przez środki zachęcające do zwiększania atrakcyjności pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Działania wspierające rozwój zawodowy osób najmniej zarabiających</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pracujący ubodzy</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań zachęcających bezrobotnych do uzyskiwania dochodów z pracy w miejsce dochodów z transferów socjalnych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pułapka ubóstwa</li> <li>▪ Pułapka bezrobocia</li> </ul>
5. Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwiększenie zatrudnienia wśród osób młodych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stopa bezrobocia</li> <li>▪ Wskaźnik zatrudnienia</li> <li>▪ Usługi zapobiegawcze</li> <li>▪ Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Skrócenie czasu pozostawania osób młodych w rejestrach bezrobotnych,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nowy start (a)</li> <li>▪ Nowy start (b)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zmniejszenie liczby osób długotrwale bezrobotnych przy jednoczesnym zahamowaniu napływu nowych osób do tej grupy bezrobotnych,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wskaźnik bezrobocia długotrwałego</li> <li>▪ Aktywizacja długotrwale bezrobotnych</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ W pierwszym roku wdrażania RPD przewiduje się również zapoczątkowanie systemowej współpracy Instytucji Rynku Pracy w zakresie poradnictwa zawodowego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Wspólne inicjatywy*</i></li> <li>▪ Śledzenie losów uczestników aktywnych form</li> </ul>

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

Wytyczna	Zakładane wyniki wdrożenia:	Nazwa wskaźnika
6. Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wypracowanie i wdrożenie efektywnych programów wspierających osoby samotnie wychowujące dzieci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oddziaływanie rodzicielstwa na zatrudnienie.</li> <li>▪ Zróżnicowanie stopy bezrobocia osób w niekorzystnym położeniu</li> <li>▪ Opieka nad dzieckiem</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wypracowanie i wdrożenie efektywnych programów wspierających dzieci z obszarów zdegradowanych w kontynuacji nauki i wejściu na rynek pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Przedwcześnie opuszczający szkołę.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opracowanie i wdrożenie pilotażowego programu „Pierwsza Praca 30+”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu</li> </ul>
7. Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rozwój przedsiębiorczości na terenach wiejskich, zwiększenie ilości rejestrowanych podmiotów gospodarczych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Powstawanie przedsiębiorstw</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwiększenie aktywności osób po 50 roku życia w sektorze organizacji pozarządowych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Średni wiek wyjścia z populacji aktywnych / siły roboczej</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opracowanie wdrożenie pilotażowego programu aktywizacji „młodych rencistów”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Średni wiek wyjścia z populacji aktywnych / siły roboczej</li> </ul>
8. Działania dotyczące regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym wśród dorosłych,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inwestycje w zasoby ludzkie</li> <li>▪ Uczestnictwo w ustawicznym szkoleniu zawodowym</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Powstanie sieci partnerstwa lokalnego na poziomie powiatu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Ilość inicjatyw partnerskich*</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wypracowanie przez powiatowe sieci partnerstwa projektów rozwoju lokalnego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Ilość projektów*</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Podniesienie innowacyjnego potencjału regionu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regionalne zróżnicowanie – regiony o niskim stopniu rozwoju gospodarczego</li> </ul>
9. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ograniczenie nielegalnego zatrudnienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Praca nie rejestrowana</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizacja akcji promocyjnej pracodawców fair play (zatrudniających legalnie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Praca nie rejestrowana</li> </ul>
10. Równość kobiet i mężczyzn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwiększenie zatrudnienia wśród kobiet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zróżnicowanie zatrudnienia według płci</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ułatwienie pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oddziaływanie rodzicielstwa na zatrudnienie.</li> <li>▪ Opieka nad dzieckiem</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Podjęcie działań promujących przepisy antydyskryminacyjne i promocję elastycznych form zatrudnienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zróżnicowanie zatrudnienia kobiet i mężczyzn według grup wiekowych i poziomu wykształcenia</li> </ul>

\*Kursywą oznaczono wskaźniki opracowane specjalnie dla RPD na rzecz zatrudnienia.

**Źródło: Zajęcia warsztatowe zespołu roboczego ds. RPD.**

### **3.3. Zadania, programy i projekty, które mogą uzyskać wsparcie w ramach RPD (preferowane programy regionalne, projekty lokalne, priorytety grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia)**

Przypisane wytycznym zadania zostały ułożone w tabeli wg nadanych im rang przemnożonych przez stopień ważności nadany poszczególnym wytycznym (wyrażony w ilości przyznanych punktów (od 1 do 10: im ważniejsza wytyczna, tym więcej punktów). Prezentowana poniżej tabela pokazuje priorytetowe zadania do realizacji.

Jako grupy priorytetowe zgodnie z wybranymi zadaniami wskazano:

- młodzież;
- bezrobotne kobiety
- osoby długotrwale bezrobotne.

Pomoc kierowana do pierwszej grupy ma zapobiec wypadaniu młodych osób z rynku pracy już na starcie, co ma zazwyczaj bardzo negatywne skutki – praca na czarno, wykluczenie społeczne i związane z tym patologie. Rozpoczęcie legalnej pracy zraz po ukończeniu szkoły jest również bardzo ważne przy konstrukcji polskiego systemu emerytalnego – im więcej lat oszczędzam, tym wyższą będę miał emeryturę.

Pomoc kierowana do drugiej grupy ma stworzyć możliwości powrotu kobiet wychowujących dzieci na rynek pracy.

Pomoc kierowana do trzeciej grupy ma zapobiec dziedziczeniu bezrobocia i ułatwić powrót na rynek pracy osobom w przypadku, których jest on szczególnie utrudniony.

Wśród priorytetowych programów regionalnych wynikających wprost z wybranych zadań oraz wniosków wynikłych podczas konsultacji należy wymienić:

- budowę systemu monitoringu i analiz regionalnego rynku pracy i jego otoczenia;
- budowę dostępnego z poziomu powiatu, kompleksowego systemu wsparcia dla sektora MŚP;
- dostosowanie systemu edukacji do potrzeb i oczekiwań rynku pracy;

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

- budowanie, opartej na partnerstwie, współpracy pomiędzy Instytucjami Rynku Pracy, edukacją, samorządem, organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami.

W ramach konsultacji społecznych zgłoszono do realizacji listę przykładowych projektów. Stanowi ona załącznik nr 7. Zgodnie z przyjętym założeniem projektami lokalnymi uznanymi za priorytetowe do realizacji będą projekty umieszczone w powiatowych programach przeciwdziałania bezrobociu i rozwoju rynku pracy.

**TABELA 23. LISTA ZADAŃ WEDŁUG STOPNIA WAŻNOŚCI**

Zadania	Ranga	Punktacja
2.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.	6	54
1.1 Rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw - doradztwo i instytucje wspomagające.	4	40
1.2 Rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych.	4	40
3.1 Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie.	5	40
4.1. Redukcja obciążeń podatkowych i wynikających ze składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających.	5	35
5.1 Zwiększenie zatrudnienia ludzi młodych.	5	30
2.2 Rozwój regionalnego systemu badań i analiz celem rozwijania edukacji i osiągnięcia konwergencji.	3	27
6.1 Wsparcie dla osób samotnie wychowujących dzieci.	5	25
3.2 Podwyższenie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy.	3	24
4.2 Wsparcie rozwoju zawodowego dla osób najniżej opłacanych.	3	21
1.3 Rozwój inkubatorów przedsiębiorczości i innych formy wsparcia umożliwiającego podnoszenie poziomu wiedzy.	2	20
7.1 Rozwój przedsiębiorczości na terenach wiejskich w oparciu o zasoby naturalne oraz aktywizacja społeczna.	5	20
5.2 Budowa współpracy między Instytucjami Rynku Pracy w zakresie poradnictwa zawodowego.	3	18
3.3 Modernizacja i certyfikacja kształcenia ustawicznego, zgodność edukacji ze standardami obowiązującymi w UE.	2	16
6.2. Wsparcie młodzieży z obszarów zdegradowanych w kontynuacji nauki i wejściu na rynek pracy.	3	15
4.3. Zwiększenie atrakcyjności finansowej pracy dla osób bezrobotnych.	2	14
5.2 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia.	2	12

## Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

5.2 Aktywizacja „młodych” rencistów.	3	12
8.1 Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy.	4	12
8.2 Rozwój partnerstwa i Instytucji Rynku Pracy na poziomie lokalnym.	3,5	10,5
6.3. Pierwsza Praca 30+.	2	10
9.2. Promocja pracodawców fair play.	5	10
2.3 Promowanie elastycznych form zatrudnienia.	1	9
7.3 Aktywizacja osób w wieku powyżej 50 roku życia.	2	8
9.1 Eliminowanie nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej.	4	8
8.3 Rozwój umiejętności zawodowych osób dorosłych powiązany z potrzebami rynku pracy i zwiększenie możliwości kształcenia ustawicznego w regionie.	2,5	7,5
10.1 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet, aktywizacja kobiet.	6	6
10.2 Godzenie życia rodzinnego i zawodowego.	3	3
9.3. Nowe rozwiązania dla kreowania korzystnych warunków dla zatrudnienia.	1	2
6.3 Promocja antidyskryminacyjnych przepisów prawa pracy.	1	1

**Źródło: Opracowanie własne na podstawie zajęć warsztatowych WUP /RPD.**

### 3.4. Kryteria dla uzyskania wsparcia

Podstawowym kryterium wsparcia projektów zgłaszanych do realizacji w województwie zachodniopomorskim jest zgodność z RPD a także z powiatowym planem przeciwdziałania bezrobociu.

Za priorytetowe zadania do realizacji zostały uznane:

(zadania podano w kolejności od uznanych za najistotniejsze do uznanych za najmniej istotne):

- rozwój kadr nowoczesnej gospodarki (Wytyczna 2.1),
- rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw - doradztwo i instytucje wspomagające (Wytyczna 1.1),
- rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych (Wytyczna 1.1),

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

- zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie (Wytyczna 3.1),
- redukcja obciążeń podatkowych i wynikających ze składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających (Wytyczna 4.1),
- zwiększenie zatrudnienia ludzi młodych (Wytyczna 5.1)
- rozwój regionalnego systemu badań i analiz celem rozwijania edukacji i osiągnięcia konwergencji (Wytyczna 2.2).

Przy wyborze projektów wskazane jest stosownie poniższych kryteriów wsparcia:

(kryteria podano w kolejności od uznanych za najistotniejsze do uznanych za najmniej istotne):

- nakierowanie na przeciwdziałanie bezrobociu szczególnie wśród młodzieży (osób wchodzących na rynek pracy);
- wspieranie postaw sprzyjających przedsiębiorczości;
- stopień zaangażowania partnerów społecznych - wykorzystywanie partnerstwa w realizacji projektów w szczególności partnerstwa pomiędzy sektorami – samorząd-pracodawcy – IRP- edukacja – uczelnie wyższe;
- tworzenie a następnie wspieranie regionalnego systemu wymiany informacji i analiz rynku pracy i edukacji;
- kompleksowość zastosowanych rozwiązań,
- wspieranie innowacyjności firm i rozwoju kadr;
- promocja edukacji przez całe życie;
- innowacyjność;
- trwałość projektu.



### 4. ZARZĄDZANIE I PARTNERSTWO

#### 4.1. Najważniejsze źródła finansowania zadań w podziale na strategiczne obszary działania

Najważniejsze źródła finansowania zadań w podziale na strategiczne obszary działania zostały opisane w załączniku nr 4.

#### 4.2. Wskaźniki osiągnięcia założonych celów

##### 4.2.1. Wskaźniki efektywności RPD

Zbiór wskaźników efektywności RPD oparto na zestawie syntetycznych wskaźników – bazujących na wskaźnikach uzgodnionych przez Grupę ds. wskaźników Komitetu ds. Zatrudnienia (Europejskiej Strategii Zatrudnienia), które są ujęte na dwóch listach: (i) lista 45 kluczowych wskaźników do monitorowania wytycznych zatrudnienia, (ii) lista 26 kontekstowych wskaźników wspierających analizę Krajowych Planów Działań. Listę wskaźników zawarto w załączniku nr 2.

##### 4.2.2. Benchmarking

Zgodnie z zaleceniami Europejskiej Strategii Zatrudnienia do monitorowania wdrażania RPD zostanie wykorzystany również benchmarking, czyli porównywanie realizacji RPD dla województwa zachodniopomorskiego z realizacją RPD dla innych regionów. Porównywanie będzie dokumentowane na poziomie poszczególnych wytycznych oraz realizacji podobnych zadań. Porównywane będą zarówno uzyskane efekty jak i zastosowane narzędzia. Stosowanie benchmarkingu ma ułatwić wybór najbardziej efektywnych narzędzi przy realizacji kolejnych Regionalnych Planów Działania. Za wdrożenie tego narzędzia będzie odpowiedzialny zespół ds. monitoringu.

### ***4.2.3 Katalog dobrych praktyk***

W ramach działań podejmowanych przy benchmarking oraz monitoringu postępów w realizacji RPD będzie tworzony katalog „dobrych praktyk”. Będzie on stanowił załącznik do raportów z monitoringu, a najlepsze „dobre praktyki” będą dołączane do kolejnych edycji RPD.

## **4.3 Monitoring i koordynacja działań**

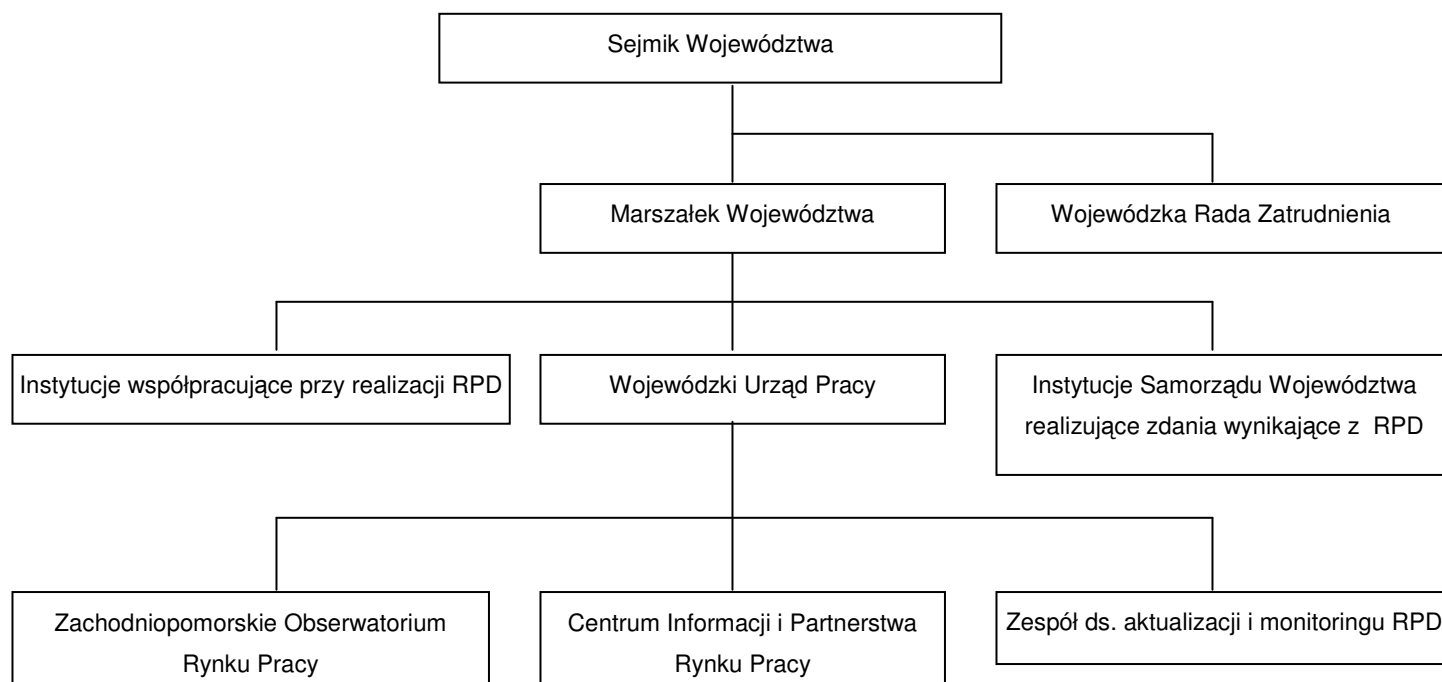
### ***4.3.1 Opis systemu monitoringu sytuacji na rynku pracy (Obserwatorium)***

Powstające Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy będzie jednostką wewnętrzną Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie zajmującą się badaniem i analizą strony popytowej i podażowej regionalnego rynku pracy.

### ***4.3.2. Opis systemu monitorowania RPD***

Instytucją odpowiedzialną za monitorowanie wdrażania RPD będzie Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, w ramach którego zostanie powołany zespół ds. monitoringu i aktualizacji RPD. Zespół ten będzie współpracował z Zachodniopomorskim Obserwatorium Rynku Pracy oraz Centrum Informacji i Partnerstwa Instytucji Rynku Pracy. W trakcie realizacji monitoringu zespół będzie współpracował z instytucjami realizującymi poszczególne zadania w ramach RPD oraz instytucjami współpracującymi przy realizacji RPD. Opracowane raporty będą przedstawiane do akceptacji zarządowi województwa.

**SCHEMAT 1. SCHEMAT MONITORINGU RPD**



**Źródło: opracowanie własne**

Należy podkreślić, że Krajowy Plan Działań podobnie jak i Europejska Strategia Zatrudnienia kładzie duży nacisk na monitorowanie i realizację wytycznych.

Monitoring realizacji Regionalnego Planu Działań będzie odbywał się przy pomocy wybranego wcześniej zestawu syntetycznych wskaźników – bazujących na wskaźnikach uzgodnionych przez Grupę ds. wskaźników Komitetu ds. Zatrudnienia (Europejskiej Strategii Zatrudnienia), które są ujęte na dwóch listach: (i) lista 45 (w tym 5 nowych regionalnych wskaźników opracowanych) kluczowych wskaźników do monitorowania wytycznych zatrudnienia, (ii) lista 26 kontekstowych wskaźników wspierających analizę Krajowych Planów Działań. Monitoring będzie przeprowadzony dwa razy do roku w cyklach półrocznych. Dodatkowo instytucje odpowiedzialne za realizację poszczególnych zdań będą wypełniały w ramach monitoringu znormalizowane syntetyczne karty realizacji zdania – ułatwi to jakościowe śledzenie realizacji zadań. Karta będzie obejmowała:

- symbol zadania wyrażony dwoma cyframi, z których pierwsza oznacza numer wytycznej, a druga numer zadania – zgodnie z RPD,
- charakterystykę realizowanego zadania,
- ocenę zgodności jego realizacji z wytycznymi RPD,

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

- efekty podjętych działań,
- oszacowanie wydatkowanej kwoty z podaniem źródła finansowania,
- zagrożenia w realizacji i propozycje sposobów ich rozwiązania.

Karty te będą składane w terminie do 10 lipca, a sprawozdanie roczne dla instytucji monitorującej - do 10 stycznia. Zestawie zbiorcze wskaźników oraz kart realizacji zdań wraz z opisem dokonuje instytucja monitorująca, która sporządza raport z monitoringu wraz z wnioskami i rekomendacjami.

Sprawozdanie roczne, podobnie jak sprawozdanie realizowane w ramach KPD, będzie obejmować:

- symbol zadania wyrażony dwoma cyframi, z których pierwsza oznacza numer wytycznej, a druga numer zadania – zgodnie z RPD;
- charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania);
- wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania;
- ocenę zgodności realizacji zadania z RPD;
- uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym;
- wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.

Sprawozdanie półroczne z realizacji RPD na rok 2005 będzie stanowić jeden z dokumentów bazowych do modyfikacji RPD na rok 2006, sprawozdanie roczne będzie natomiast podstawą do opracowania RPD na rok kolejny. Półroczne sprawozdanie z wdrażania RPD wraz z rekomendacjami zostaje przedstawione do 10 lutego, po akceptacji przez komitet monitorujący Zarządowi Województwa w celu usprawnienia procesu realizacji RPD.

Instytucja monitorująca przedstawia sprawozdanie roczne w terminie do 20 marca 2006 r.

### ***4.3.3. Rola i zakres odpowiedzialności realizatorów RPD***

Rola i zakres odpowiedzialności poszczególnych Instytucji opisany jest w załączniku nr 3. Za monitorowanie, wdrażanie oraz coroczną aktualizację będzie odpowiadał

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Zakres współpracy organizacji i instytucji wspierających wdrażanie RPD regulować będzie „Pakt na rzecz realizacji RPD”.

### 4.3.4. Pakt na rzecz realizacji jako integralna część RPD

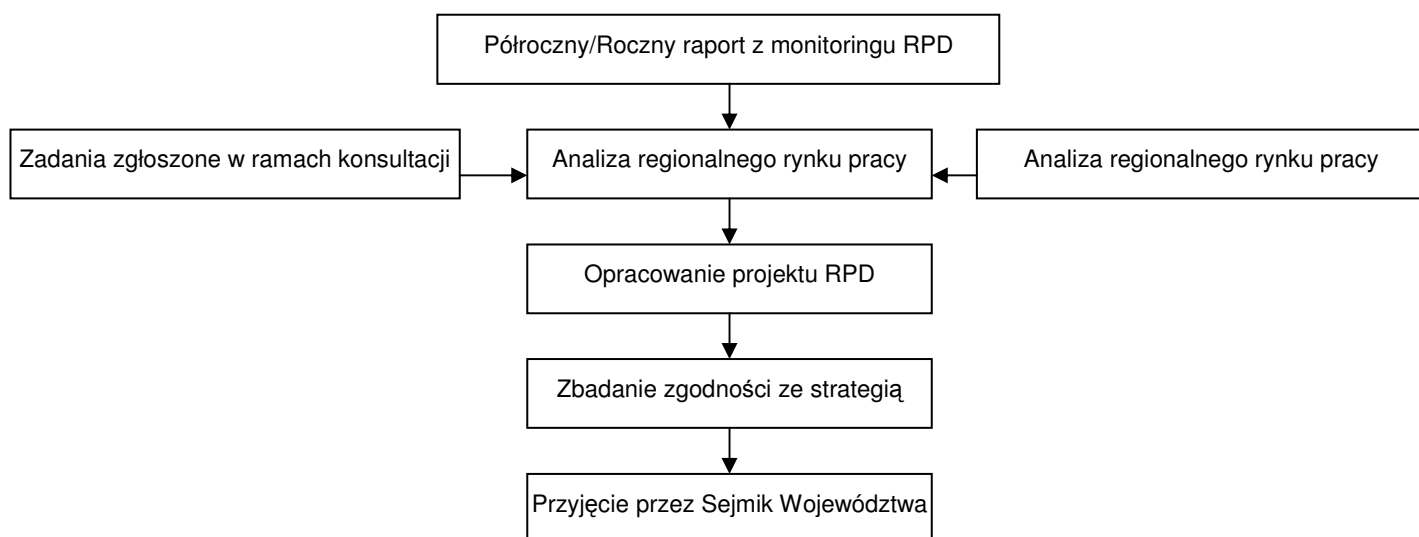
W toku wdrażania i realizacji RPD zostanie zawarty zainicjowany przez Zarząd Województwa Pakt na rzecz realizacji RPD. Pakt ten zostanie podpisany przez instytucje odpowiedzialne za realizację zadań oraz partnerów społecznych i inne instytucje wspomagające realizację RPD. Celem paktu jest:

- nawiązanie i ustalenie zasad partnerstwa w realizacji RPD;
- połączenie zasobów i celów publicznych i niepublicznych IRP oraz innych organizacji i instytucji oddziałujących bezpośrednio lub pośrednio na regionalny rynek pracy;
- wspólna realizacja i praca nad kolejnymi RPD.

### 4.4. Metoda aktualizacji Regionalnego Planu Działań.

Aktualizacja RPD będzie odbywała się w odstępach rocznych. Podstawą do opracowania RPD na rok 2006 będzie sprawozdanie półroczne z realizacji RPD na rok 2005, sprawozdanie roczne będzie natomiast podstawą do opracowania RPD na rok kolejny.

#### SCHEMAT 2. SCHEMAT AKTUALIZACJI RPD



Źródło: opracowanie własne

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

Aktualizację RPD będzie sporządzał zespół roboczy ds. monitoringu i aktualizacji RPD powołany w Wojewódzkim Urzędzie Pracy wspólnie z Społeczną Radą ds. Aktualizacji RPD, w której składzie zasiadać będą zaproszeni przez Marszałka Województwa przedstawiciele Instytucji Rynku Pracy, samorządów, organizacji pozarządowych i przedsiębiorców. Aktualizacja RPD będzie opierała się na:

- półrocznym/rocznym raporcie z monitoringu RPD za rok poprzedni;
- analizie regionalnego rynku pracy;
- analizie otoczenia krajowego i europejskiego, w tym analizie dokumentów strategicznych;
- analizie zadań/projektów/propozycji zgłoszonych w ramach konsultacji społecznych.

Na podstawie tych materiałów zostanie opracowany projekt RPD. Zespół roboczy zbada również zgodność projektu RPD ze strategią województwa i innym nadrzędnymi dokumentami strategicznymi.

Ostatnim etapem aktualizacji będzie przyjęcie RPD przez Sejmik Województwa.

## Spis tabel, wykresów, schematów i map

TABELA 1. KOMITET EKSPERTÓW I ZESPÓŁ ROBOCZY DO SPRAW REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA .....	5
TABELA 2. KOMITET EKSPERTÓW (W KOLEJNOŚCI ALFABETYCZNEJ) .....	8
TABELA 3. ZESPÓŁ ROBOCZY (W KOLEJNOŚCI ALFABETYCZNEJ) .....	9
TABELA 4. HARMONOGRAM PRAC NAD RPD.....	11
TABELA 5. CELE I DZIAŁANIA DLA PROGRAMU WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI .....	23
TABELA 6. CELE STATUTOWE DZIAŁANIA INSTYTUCJI WSPARCIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI .....	35
TABELA 7. KLIENCI INSTYTUCJI WSPARCIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI.....	35
WYKRES 1. OCENA POPYTU NA PRODUKTY I USŁUGI FIRM POD WZGLĘDEM DZIAŁALNOŚCI W POSZCZEGÓLNYCH LATACH. ....	42
WYKRES 2. ODSETEK PRZEDSIĘBIORSTW POSIADAJĄCYCH WOLNE MOCE PRODUKCYJNE.....	43
WYKRES 3. INWESTYCJE ZWIĄZANE ZE ŚWIADCZONYMI USŁUGAMI I PRODUKCJĄ ORAZ Z FUNKCJONOWANIEM FIRMY .....	44
WYKRES 4. ODSETEK FIRM, W KTÓRYCH LICZBA PRACOWNIKÓW ZMNIJSZYŁA SIĘ .....	45
WYKRES 5. ODSETEK FIRM, W KTÓRYCH LICZBA PRACOWNIKÓW ZWIĘKSZYŁA SIĘ .....	46
WYKRES 6. IŁOŚCI NOWO ZATRUDNIANYCH PRACOWNIKÓW, LATA 2002-2004 .....	47
WYKRES 7. IŁOŚCI ZWALNIANYCH PRACOWNIKÓW, LATA 2002-2004 .....	47
WYKRES 8. LICZBA OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.....	48
TABELA 8. PROGNOZA I OCENA POPYTU NA PRACĘ .....	50
WYKRES 9. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2003-2004.....	58
WYKRES 10. RÓŻNICA LICZBY BEZROBOTNYCH Z ANALOGICZNYM MIESIĄCEM ROKU UBIEGŁEGO W LATACH 2003-2004 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM .....	58
WYKRES 11. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2000-2004.....	59
WYKRES 12. DYNAMIKA LICZBY ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W PORÓWNANIU DO ANALOGICZNEGO OKRESU UBIEGŁEGO ROKU W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2001-2004 .....	60
WYKRES 13. ODSETEK OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOLSKIM I OŚCIENNYCH .....	61
WYKRES 14. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEI I MĘŻCZYŹN W RÓŻNYCH GRUPACH WIEKOWYCH....	62
WYKRES 15. STOPA BEZROBOCIA WEDŁUG WOJEWÓDZTW (STAN NA 31 LISTOPADA 2004.).....	63
WYKRES 16. DYNAMIKA BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE WARMIŃSKO – MAZURSKIEGO I LUBUSKIEGO .....	64
MAPA 1. BEZROBOCIE W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE KRAJU. ....	65
WYKRES 17. STOPA BEZROBOCIA W WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIM WG POWIATÓW (STAN NA 31 GRUDNIA 2004 R.) .....	66
TABELA 9. NAPŁYW I ODPLÝW BEZROBOTNYCH.....	67
WYKRES 18. NAPŁYW I ODPLÝW BEZROBOTNYCH W POSZCZEGÓLNYCH MIESIĄCACH 2004R. ....	68
TABELA 10. ODSETEK KOBIEI I MĘŻCZYŹN W PODZIALE NA GRUPY WYKSZTAŁCENIA.....	68
WYKRES 19. STRUKTURA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIM WG WYKSZTAŁCENIA W LATACH 2000-2004 .....	70
TABELA 11. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH W 2003 I 2004R .....	71
WYKRES 20. STRUKTURA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH WG WIEKU W LATACH 2000-2004 .....	72
TABELA 12. DYNAMIKA BEZROBOCIA WG GRUP WIEKOWYCH W 2003 I 2004R. ....	73

## **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia**

---

<b>WYKRES 21. BEZROBOTNI WEDŁUG ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI .....</b>	<b>74</b>
<b>TABELA 13. DYNAMIKA BEZROBOCIA WEDŁUG GRUP ZAWODÓW.....</b>	<b>75</b>
<b>WYKRES 22. STRUKTURA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH WG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY (MIESIĄCE) W LATACH 2000-2004.....</b>	<b>82</b>
<b>WYKRES 23. BEZROBOTNI WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY W MIESIĄCACH (LATA 2001 - 2004) .....</b>	<b>83</b>
<b>MAPA 2. DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM (STAN NA WRZESIEŃ 2004) .....</b>	<b>84</b>
<b>WYKRES 24. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH Kobiet STAN NA KONIEC GRUDNIA 2003 I NA KONIEC WRZEŚNIA.....</b>	<b>85</b>
<b>TABELA 14. SILNE I SŁABE STRONY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW I GOSPODARKI .....</b>	<b>93</b>
<b>TABELA 15. SILNE I SŁABE STRONY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA ZASOBÓW LUDZKICH.....</b>	<b>94</b>
<b>TABELA 16. SILNE I SŁABE STRONY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA INSTYTUCJI RYNKU PRACY.....</b>	<b>95</b>
<b>TABELA 17. SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW I GOSPODARKI .....</b>	<b>96</b>
<b>TABELA 18. SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA ZASOBÓW LUDZKICH.....</b>	<b>97</b>
<b>TABELA 19. SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM Z PUNKTU WIDZENIA INSTYTUCJI RYNKU PRACY.....</b>	<b>97</b>
<b>TABELA 20. NAJWAŻNIEJSZE SILNE, SŁABE STRONY ORAZ SZANSE I ZAGROŻENIA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.....</b>	<b>98</b>
<b>TABELA 21 WYTYCZNE I ZDANIA UPORZĄDKOWANE WG ISTOTNOŚCI.....</b>	<b>111</b>
<b>TABELA 22. WYNIKI WDROŻENIA ZADAŃ ORAZ WSKAŹNIKI MONITOROWANIA .....</b>	<b>122</b>
<b>TABELA 23. LISTA ZADAŃ WEDŁUG STOPNIA WAŻNOŚCI.....</b>	<b>125</b>
<b>SCHEMAT 1. SCHEMAT MONITORINGU RPD .....</b>	<b>130</b>
<b>SCHEMAT 2. SCHEMAT AKTUALIZACJI RPD .....</b>	<b>132</b>