



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W SZCZECINIE

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok

województwo zachodniopomorskie



Spis treści

WPROWADZENIE	3
1. ANALIZA REGIONALNEGO RYNKU PRACY.....	5
2. PRIORYTETOWE GRUPY BEZROBOTNYCH.....	11
3. STRATEGICZNE OBSZARY DZIAŁANIA	25
<i>3.1 Europejska Strategia Zatrudnienia.....</i>	<i>25</i>
<i>3.2 Wytyczne polityki państwa w dziedzinie rynku pracy.....</i>	<i>26</i>
<i>3.3 Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego</i>	<i>29</i>
<i>3.4 Planowane działania na rzecz zatrudnienia, w tym działania antycovidowe.....</i>	<i>33</i>
4. MONITOROWANIE WYKONANIA ZADAŃ I SPRAWOZDAWCZOŚĆ	80
ZAŁĄCZNIKI.....	83
Spis schematów	83
Spis tabel	83
Spis wykresów	83
Indeks używanych skrótów.....	85

Wprowadzenie

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok określa przedsięwzięcia, jakie Samorząd Województwa Zachodniopomorskiego i instytucje działające na rzecz rynku pracy podejmują w celu rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Plan jest tworzony i realizowany w ramach partnerstwa instytucji działających na rzecz rynku pracy w województwie zachodniopomorskim.

Opracowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok wynika z realizacji zapisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obliuguje samorząd województwa, aby na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, uwzględniając strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, przygotował corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia – po zasięgnięciu opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, a także Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.

Działania ujęte w RPDZ/2021 mają na celu:

1. dążenie do wzrostu zatrudnienia i podniesienie jego jakości (punktem wyjścia będzie tutaj powrót do stabilnej sytuacji na rynku pracy i niskiego poziomu bezrobocia, jaki miał miejsce przed wystąpieniem pandemii),
2. rozwój jakości kapitału ludzkiego z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, a w szczególności:
 - aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długotrwałe,
 - optymalne dopasowanie pod względem kompetencyjnym osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców (osoby do 25. roku życia),
3. ograniczenie skutków bezrobocia,
4. ochrona istniejących miejsc pracy,
5. wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy.

Punktem wyjścia do sporządzania corocznych regionalnych planów działań jest uchwalany przez Radę Ministrów *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia*, który stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie polityki rynku pracy oraz zawiera zasady wdrażania Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Aktualnie Ministerstwo Rozwoju,

Pracy i Technologii prowadzi prace zmierzające do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok. Zatem z uwagi na brak tego dokumentu, w procesie opracowywania RPDZ/2021 posiłkowano się opracowanym przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii dokumentem pn. „Założenia do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok”.

W procesie opracowywania *Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok* wzięto również pod uwagę „Strategię Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030” – kluczowy dokument szczebla regionalnego dotyczący kształtowania polityki rozwoju regionalnego. Zaprezentowane w RPDZ/2021 podstawowe cele wpisują się w strategiczne cele zawarte w ww. strategii, zwłaszcza w części dotyczącej I celu strategicznego *Otwarta społeczność* oraz II celu strategicznego *Dynamiczna gospodarka*.

„Zachodniopomorski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok” powstał we współpracy z wieloma podmiotami, do których zaliczyć należy przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia szczebla powiatowego oraz realizatorów kluczowych projektów. W omawianym dokumencie wykorzystano również dane statystyczne dotyczące lokalnego i krajowego rynku pracy.

RPDZ na 2021 rok składa się z następujących rozdziałów:

Rozdział I – przedstawia aktualną sytuację na rynku pracy w regionie, w tym również w kontekście występowania pandemii koronawirusa.

Rozdział II – wskazuje priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia w województwie.

Rozdział III – przedstawia wytyczne polityki państwa w dziedzinie rynku pracy, opisuje politykę rynku pracy w regionie, a także przedstawia planowane działania na rzecz zatrudnienia w województwie, wpisujące się w priorytety polityki zatrudnienia na szczeblu krajowym.

Rozdział IV – zawiera informacje o monitoringu realizacji wykonywanych zadań zawartych w RPDZ/2021.

Integralną część dokumentu stanowią załączniki zawierające spis schematów, tabel, wykresów oraz indeks używanych skrótów.

1. Analiza regionalnego rynku pracy

W ostatnich latach sytuacja na zachodniopomorskim rynku pracy ulegała systematycznej poprawie. W latach 2013 – 2019 odnotowano stały spadek liczby bezrobotnych w województwie, od 111 063 osób w grudniu 2013 r. do 41 771 osób na koniec roku 2019. Zarówno liczba bezrobotnych, jak i stopa bezrobocia były na koniec 2019 r. na rekordowo niskim poziomie, tym samym sytuacja na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego była najkorzystniejsza od momentu jego powstania w 1999 roku.

Pandemia koronawirusa, która w początkowych miesiącach 2020 roku nawiedziła Europę, postawiła polską gospodarkę przed nowymi wyzwaniami. W konsekwencji wprowadzonych obostrzeń związanych ze zwiększonym reżimem sanitarno – epidemiologicznym dało się zauważyć wyraźny spadek popytu na pracę, szczególnie w branżach, które w największym stopniu dotknięte zostały wprowadzonymi ograniczeniami. Zwłaszcza w początkowym okresie po wprowadzeniu ograniczeń i zakazów dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej i świadczenia usług w niektórych obszarach, wyraźnie zauważalny był niepokój i pesymistyczne prognozy dotyczące przyszłości.

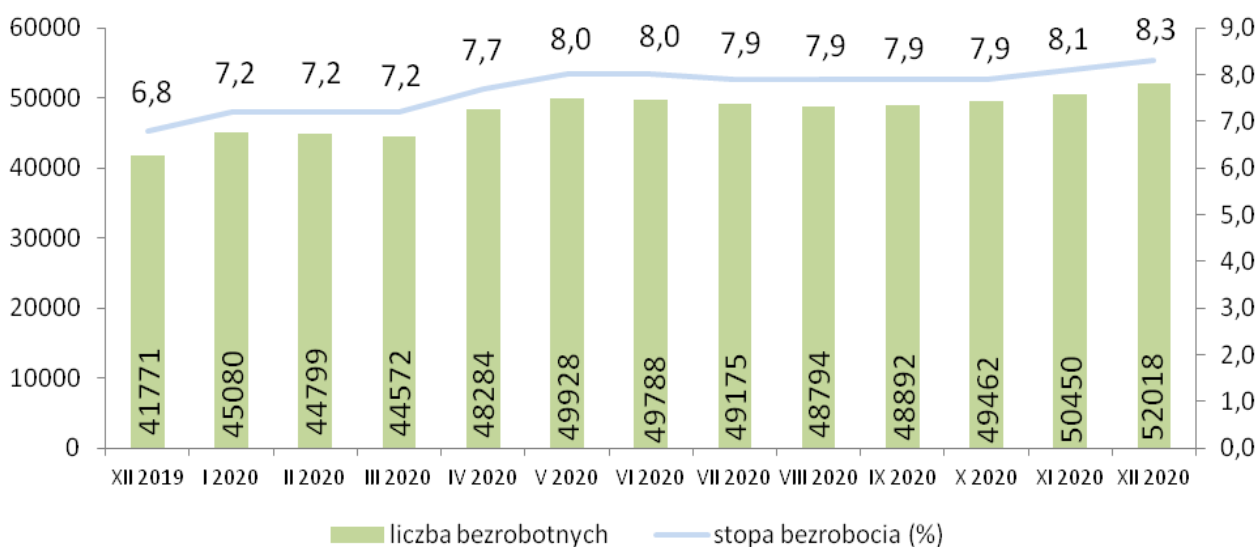
Zgodnie z przewidywaniami, w województwie zachodniopomorskim wskutek występowania pandemii liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia zaczęły wzrastać. W grudniu 2020 r. stopa bezrobocia w regionie wyniosła 8,3% i była wyższa niż w analogicznym miesiącu roku poprzedniego o 1,5 pkt. proc. Liczba bezrobotnych w tym okresie wzrosła o 10 247 osób. W dłuższej perspektywie sytuacja na rynku pracy kształtować się będzie w powiązaniu z rozwojem sytuacji epidemiologicznej. Wprowadzanie obostrzeń związanych m. in. z prowadzeniem działalności gospodarczej będzie działać destabilizująco na gospodarkę oraz krajowy i regionalny rynek pracy powodując dalszy wzrost bezrobocia. Z kolei znoszenie obostrzeń będzie miało pozytywny wpływ na gospodarkę i rynek pracy. Wpływ pandemii koronawirusa na polską gospodarkę i krajowy oraz regionalny rynek pracy w pełni ocenić będzie można dopiero za kilka miesięcy, w odniesieniu do długookresowych tendencji.

Wszystkie działania podejmowane w ostatnich miesiącach w pierwszej kolejności służyć miały wsparciu przedsiębiorców, ochronie istniejących miejsc pracy i maksymalnemu ograniczeniu wpływu pandemii na rynek pracy, tak by stanowiły

podbudowę do powrotu stabilnej sytuacji na rynku pracy i niskiego poziomu bezrobocia, jaki miał miejsce przed wystąpieniem pandemii. W najbliższej przyszłości niezbędne pozostanie szybkie i efektywne reagowanie pozwalające na maksymalne minimalizowanie konsekwencji wynikających z sytuacji epidemiologicznej.

Stopę bezrobocia oraz liczbę zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w pierwszym roku występowania pandemii przedstawia wykres 1.

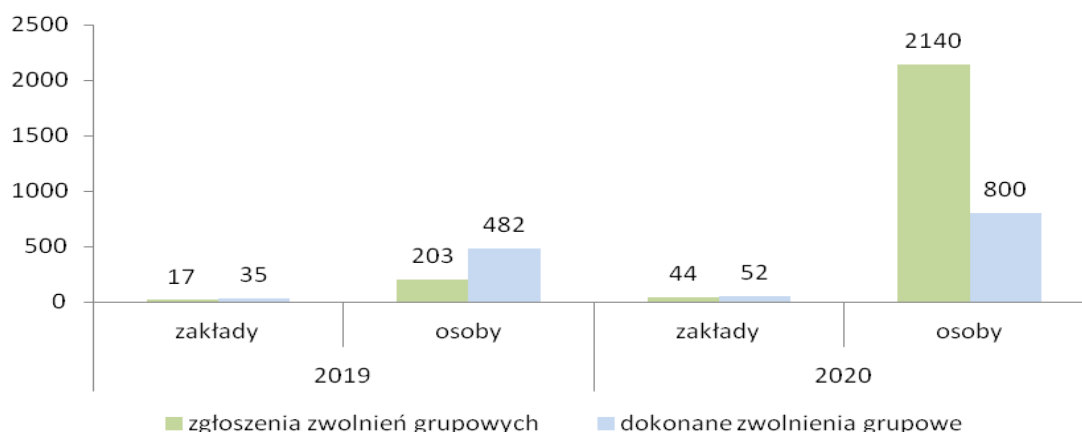
Wykres 1. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2019 – XII 2020



Źródło: GUS, MRPIPS-01

Spowolnieniu gospodarczemu zazwyczaj towarzyszą zwolnienia grupowe. Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w województwie zachodniopomorskim w 2019 r. i 2020 r. przedstawia poniższy wykres.

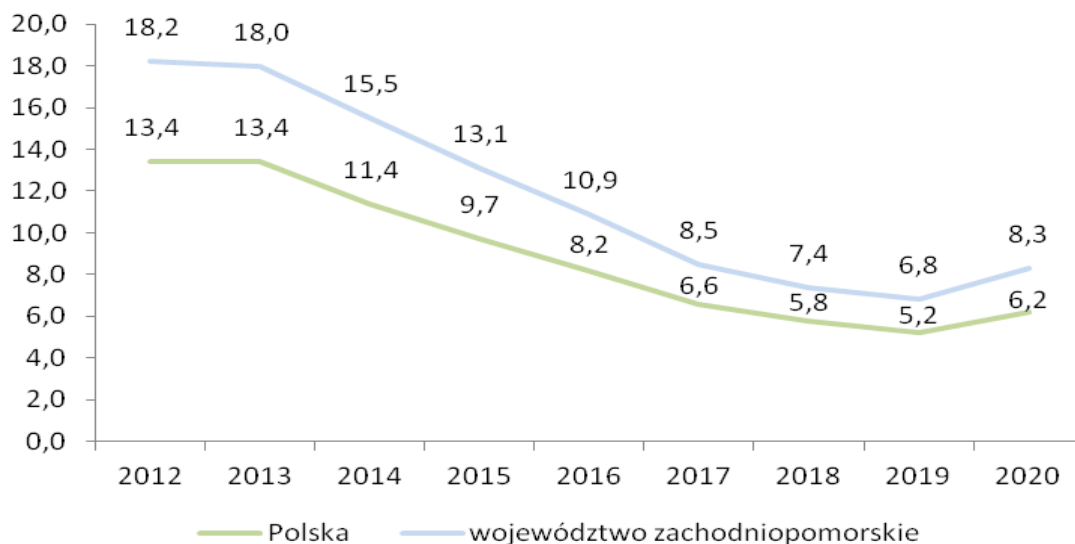
Wykres 2. Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w woj. zachodniopomorskim w 2019 r. i 2020 r.



Źródło: Opracowanie WUP

Recesja wywołana pandemią koronawirusa spowodowała wyraźny spadek popytu na pracę w kraju. Pozytywny trend utrzymującego się od kilku lat spadku stopy bezrobocia został zatrzymany, co przedstawiono na poniższym wykresie.

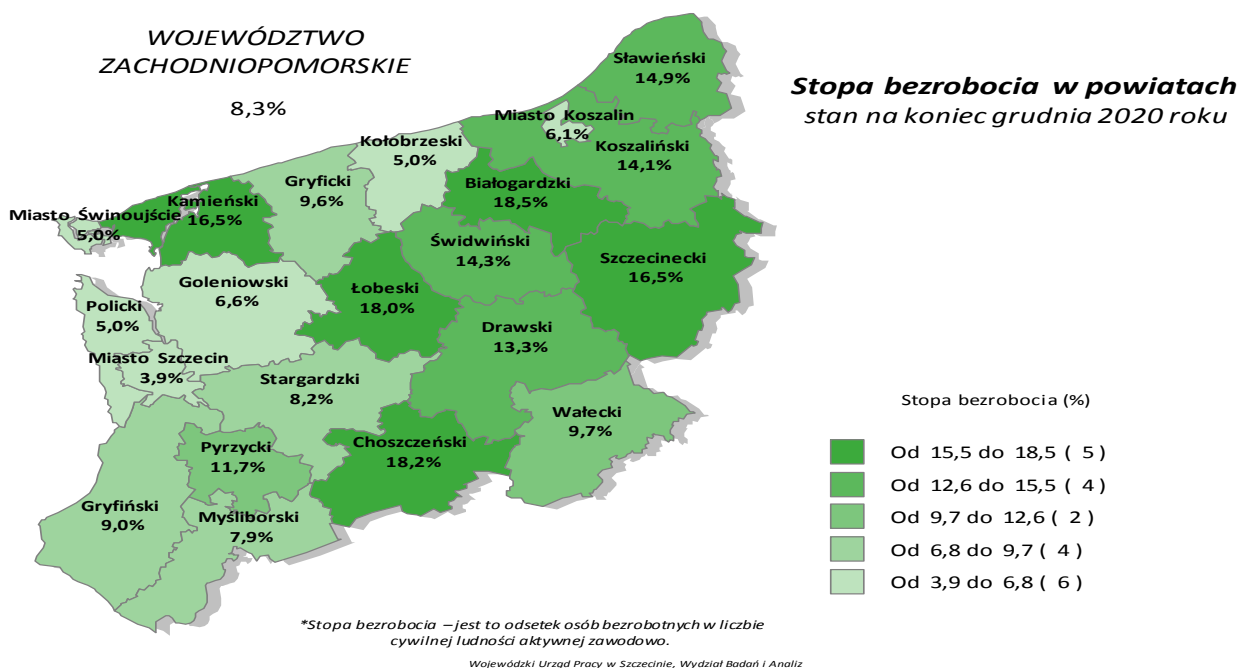
Wykres 3. Stopa bezrobocia (%) w Polsce i w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Stopę bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego na koniec 2020 r. prezentuje poniższy wykres.

Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego – stan na koniec 2020 r.



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Zmiany stopy bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego na przestrzeni dwóch ostatnich lat (2019 – 2020) przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. zachodniopomorskiego na koniec 2019 r. i 2020 r.

<i>Powiat</i>	<i>Stopa bezrobocia na koniec 2019 r. (%)</i>	<i>Stopa bezrobocia na koniec 2020 r. (%)</i>	<i>Zmiana (pkt proc.)</i>
<i>Białogardzki</i>	17,0	18,5	1,5
<i>Choszczeński</i>	16,1	18,2	2,1
<i>Drawski</i>	11,6	13,3	1,7
<i>Goleniowski</i>	5,2	6,6	1,4
<i>Gryficki</i>	8,3	9,6	1,3
<i>Gryfiński</i>	7,6	9,0	1,4
<i>Kamieński</i>	14,8	16,5	1,7
<i>Kołobrzeski</i>	1,3	5,0	3,7
<i>Miasto Koszalin</i>	4,3	6,1	1,8
<i>Koszaliński</i>	11,5	14,1	2,6
<i>Łobeski</i>	19,0	18,0	-1,0
<i>Myśliborski</i>	6,8	7,9	1,1
<i>Policki</i>	3,8	5,0	1,2
<i>Pyrzycki</i>	10,5	11,7	1,2
<i>Sławieński</i>	13,9	14,9	1,0
<i>Stargardzki</i>	7,5	8,2	0,7
<i>Szczecinecki</i>	14,6	16,5	1,9
<i>Świdwiński</i>	12,4	14,3	1,9
<i>Miasto Świnoujście</i>	3,5	5,0	1,5
<i>Wałecki</i>	8,7	9,7	1,0
<i>Miasto Szczecin</i>	2,4	3,9	1,5
WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIE	6,8	8,3	1,5

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Analogicznie zmiany wystąpiły w liczbie zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego, co zostało zaprezentowane w tabeli 2.

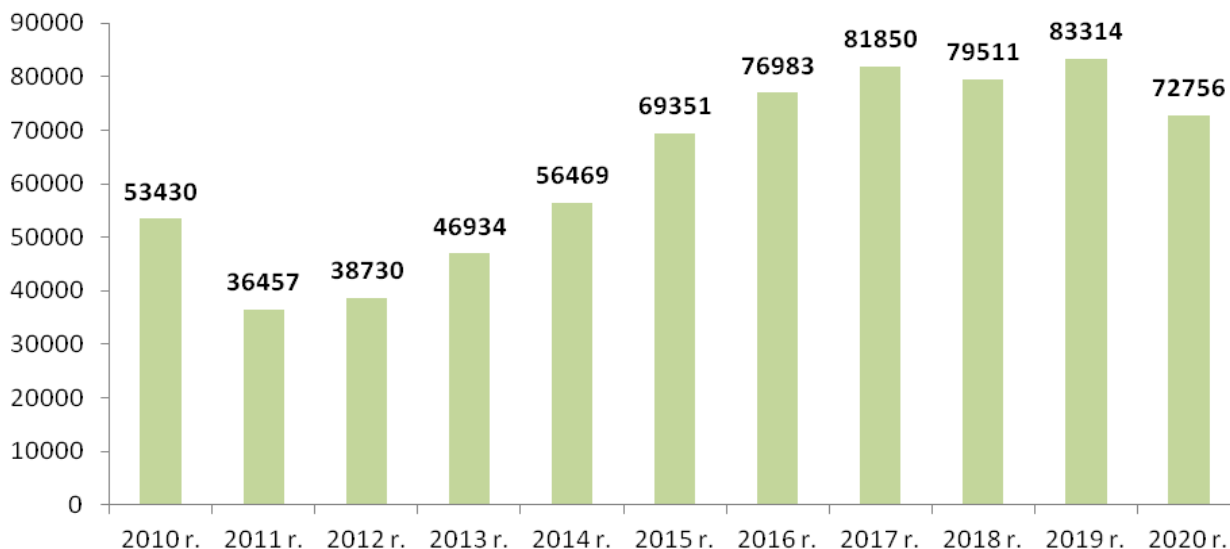
Tabela 2. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego

<i>POWIAT</i>	<i>Liczba bezrobotnych (stan na 31 grudnia 2019)</i>	<i>Liczba bezrobotnych (stan na 31 grudnia 2020)</i>	<i>Zmiana (procentowy wzrost / spadek liczby osób bezrobotnych)</i>
<i>Białogardzki</i>	2 518	2 780	10,4
<i>Choszczeński</i>	2 167	2 495	15,1
<i>Drawski</i>	2 339	2 715	16,1
<i>Goleniowski</i>	1 727	2 227	29,0
<i>Gryficki</i>	1 449	1 691	16,7
<i>Gryfiński</i>	1 882	2 271	20,7
<i>Kamieński</i>	2 168	2 449	13,0
<i>Kołobrzeski</i>	347	1 386	299,4
<i>Miasto Koszalin</i>	2 202	3 151	43,1
<i>Koszaliński</i>	2 337	2 938	25,7
<i>Łobeski</i>	2 032	1 886	-7,2
<i>Myśliborski</i>	1 397	1 638	17,3
<i>Policki</i>	1 260	1 661	31,8
<i>Pyrzycki</i>	1 245	1 394	12,0
<i>Sławieński</i>	2 364	2 564	8,5
<i>Stargardzki</i>	2 827	3 095	9,5
<i>Szczecinecki</i>	3 674	4 242	15,5
<i>Świdwiński</i>	1 714	2 015	17,6
<i>Miasto Świnoujście</i>	495	714	44,2
<i>Wałecki</i>	1 353	1 529	13,0
<i>Miasto Szczecin</i>	4 274	7 177	67,9
<i>Zachodniopomorskie</i>	41 771	52 018	24,5

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS – 01

Liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim w latach 2010 – 2020 przedstawia wykres 5.

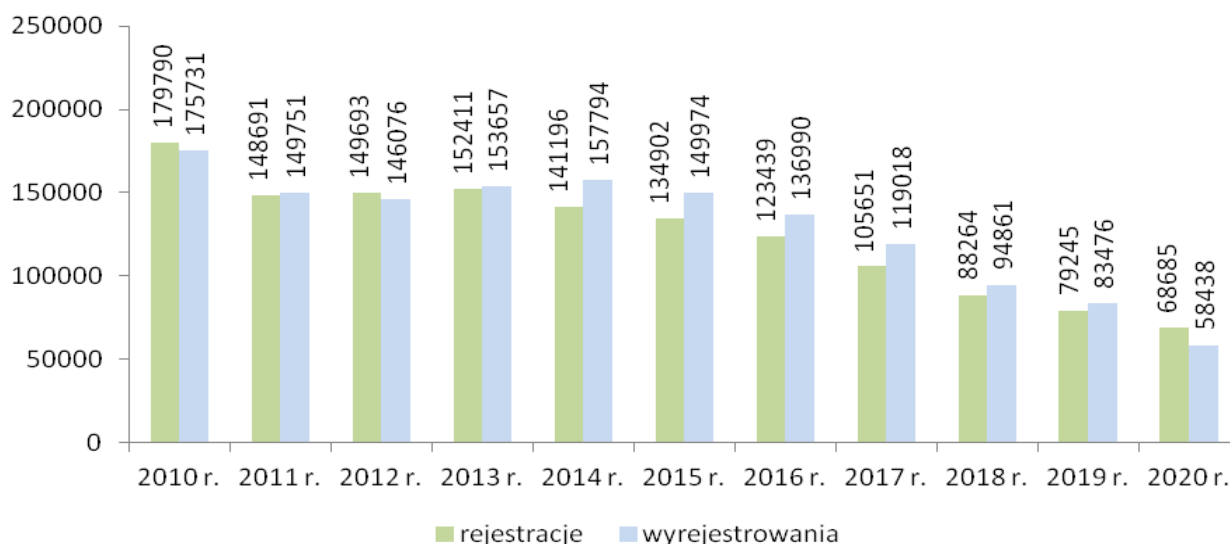
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w woj. zachodniopomorskim w latach 2010 – 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS – 01

Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2010 – 2020 przedstawia poniższy wykres.

Wykres 6. Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2010 – 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS – 01

2. Priorytetowe grupy bezrobotnych

Zmiany gospodarcze i polityczne, jakie dokonały się w Polsce w latach 1989 – 1990 doprowadziły do tego, że Polska dołączyła do grupy krajów o gospodarce rynkowej. Trwające przemiany ustroju gospodarczego wywołały wiele procesów społecznych mających różnorodny wpływ na polski rynek pracy. Jednym ze zjawisk o negatywnych skutkach stało się bezrobocie, które jest definiowane w różnorodny sposób. Powszechnie bezrobocie określa się jako zjawisko, które polega na tym, że pewna liczba osób zdolnych do pracy oraz gotowych do jej podjęcia nie znajduje zatrudnienia. Jest to wynik braku równowagi pomiędzy podażą pracy a popytem na nią.

Ze względu na złożoność zjawiska bezrobocia wyróżnić można wiele przyczyn jego występowania. Do najczęstszych należą:

- niedostosowanie struktury podaży pracy do popytu zgłaszanego przez pracodawców,
- procesy restrukturyzacyjne w gospodarce, eliminowanie niektórych działalności,
- ograniczenie produkcji spowodowane spadkiem popytu na określone towary lub usługi,
- niedostosowany system kształcenia do wymagań rynku,
- nadmierne obciążenia fiskalne,
- niewystarczająca mobilność pracowników i osób poszukujących pracy,
- zmiana siedziby przedsiębiorstwa (przeniesienie produkcji do innego miasta),
- zmiany technologiczne (np. automatyzacja procesów produkcji),
- niewystarczający przepływ informacji o wolnych stanowiskach pracy.

Bezrobocie jest niewątpliwie uznawane za niekorzystne zjawisko w gospodarce, jednak jego następstwa są znacznie groźniejsze w sferze społecznej. Problem bezrobocia dotyczy dużej grupy osób, wywołuje społeczny niepokój i jest źródłem napięć społecznych. Szczególnie niepożądane w kwestii społecznej jest zjawisko długotrwałego bezrobocia, którego występowanie związane jest ze znacznym obniżeniem poziomu życia nie tylko samego bezrobotnego, ale i całej jego rodziny. Bardzo często obszary długotrwałego bezrobocia pokrywają się w danym społeczeństwie z obszarami ubóstwa, co może powodować m. in. rozprzestrzenianie się patologii społecznych czy rozpad rodzin. Zjawisko bezrobocia wpływa również niekorzystnie na kondycję psychiczną osób pozostających bez zatrudnienia.

Pomimo relatywnie korzystnej sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy, w dalszym ciągu w rejestrach urzędów pracy figurują grupy bezrobotnych wymagających szczególnej interwencji. Definiując priorytetowe grupy osób bezrobotnych wymagających wsparcia w województwie zachodniopomorskim wzięto pod uwagę przede wszystkim diagnozę sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy oraz istniejące bariery znacznie utrudniające określonym grupom osób znalezienie zatrudnienia. Grupy te zaprezentowano poniżej.

Osoby bezrobotne do 30. roku życia

Bezrobocie wśród osób młodych – do 30. roku życia stanowi jeden z poważniejszych problemów identyfikowanych na rynku pracy. Bariere bezpośrednio przekładającą się na szansę podejmowania zatrudnienia w tej grupie osób stanowi brak doświadczenia zawodowego. Zatrudniając osobę młodą pracodawca liczy na jej zapał, entuzjazm, szybkość i efektywność w wykonywaniu zadań, ponadto spodziewa się, że osoba otwarta na nowe doświadczenia i nową wiedzę wniesie świeże spojrzenie na działania firmy. Z drugiej jednak strony istnieje obawa, że będzie trzeba ją wszystkiego nauczyć i ponosić dodatkowe koszty. Ponadto umiejętności zdobyte w trakcie nauki nie pokrywają się często z wyzwaniami lokalnego rynku pracy. Pracodawcy więc, z uzasadnionych ekonomicznie powodów, preferują zatrudnienie doświadczonego pracownika. Skuteczna walka z bezrobociem wśród młodzieży możliwa będzie poprzez kompleksowe wsparcie tej grupy osób prowadzące do zatrudnienia bądź samozatrudnienia.

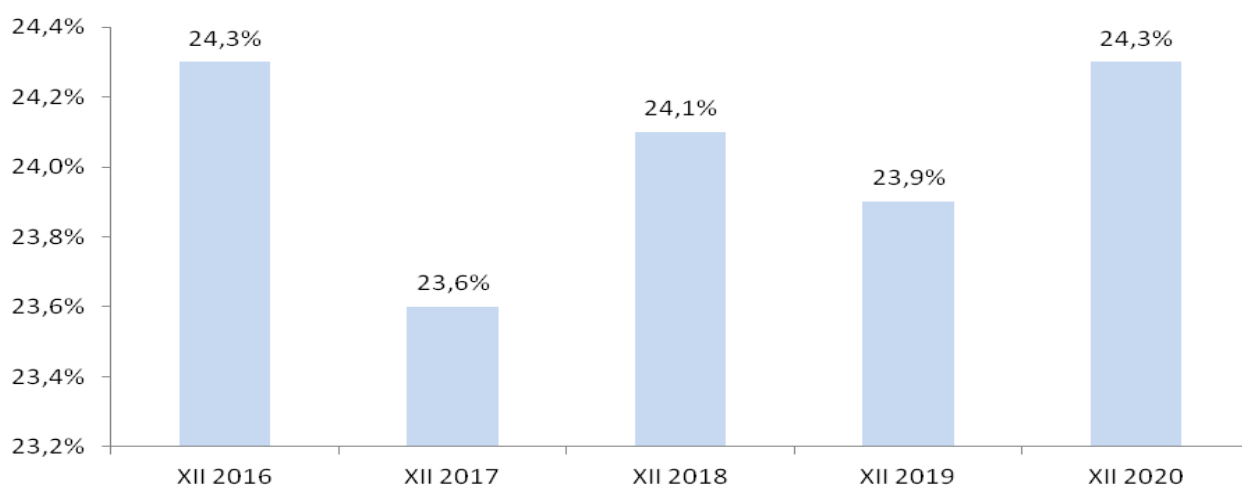
Tabela 3. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych do 30. roku życia

BARIERY	ZALETY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ brak doświadczenia zawodowego ✓ zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców ✓ brak umiejętności / uprawnień przydatnych na rynku pracy ✓ niedostosowane do wymagań pracodawców kwalifikacje 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ wysoka motywacja do podjęcia pracy ✓ chęć podnoszenia kwalifikacji ✓ otwartość na zmiany ✓ mobilność ✓ aktualna wiedza

- ✓ obawa przed kontaktem / rozmową z pracodawcą
- ✓ stereotypy wśród pracodawców
- ✓ niestabilność, niezdecydowanie

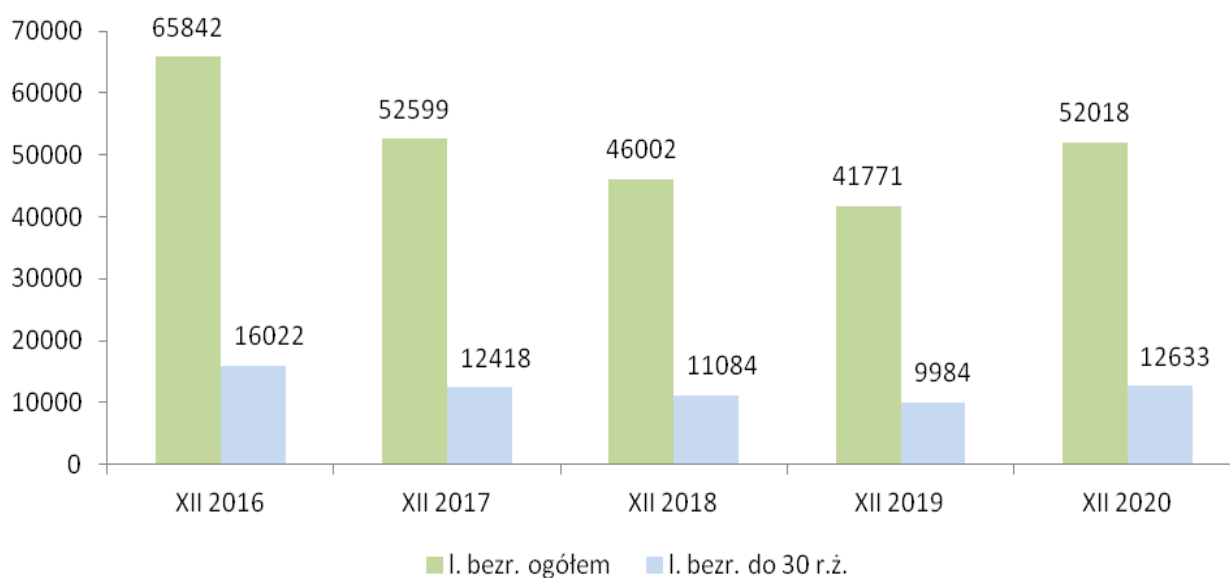
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 7. Udział osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 8. Liczba osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

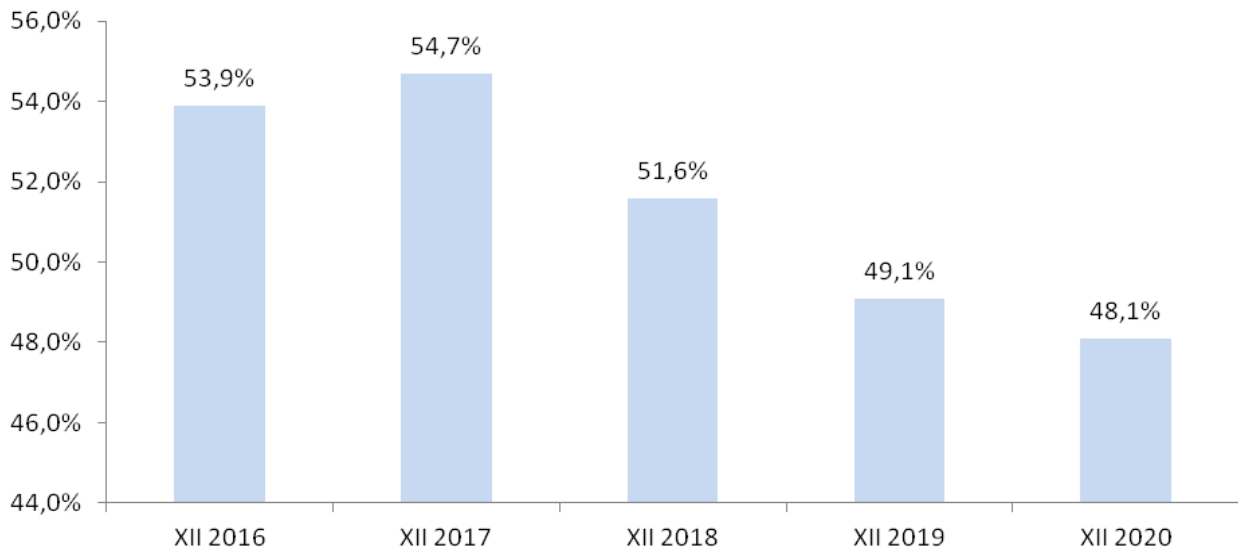
Osoby długotrwale bezrobotne

Grupa ta wyróżnia się szczególnie niską aktywnością na rynku pracy. O ile w przypadku wielu pozostałych grup osób bezrobotnych można łatwo wskazać główne powody ich trudności zawodowych, o tyle długotrwale bezrobotni dają najszerszy przekrój problemów, z jakimi borykają się defaworyzowani. Bardzo trudno zatem jest wskazać konkretne działania, które mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji tej grupy na rynku pracy. W przypadku długotrwale bezrobotnych niezwykle ważna jest diagnoza podstawowej przyczyny trudności, co wymaga indywidualnego podejścia. Z punktu widzenia pracodawców, osoby z tej grupy charakteryzuje obniżona motywacja i brak chęci do pracy. Ponadto istnieje spore prawdopodobieństwo, że osoby te nie posiadają wystarczających bądź aktualnych kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Tabela 4. Bariery oraz zalety osób długotrwale bezrobotnych

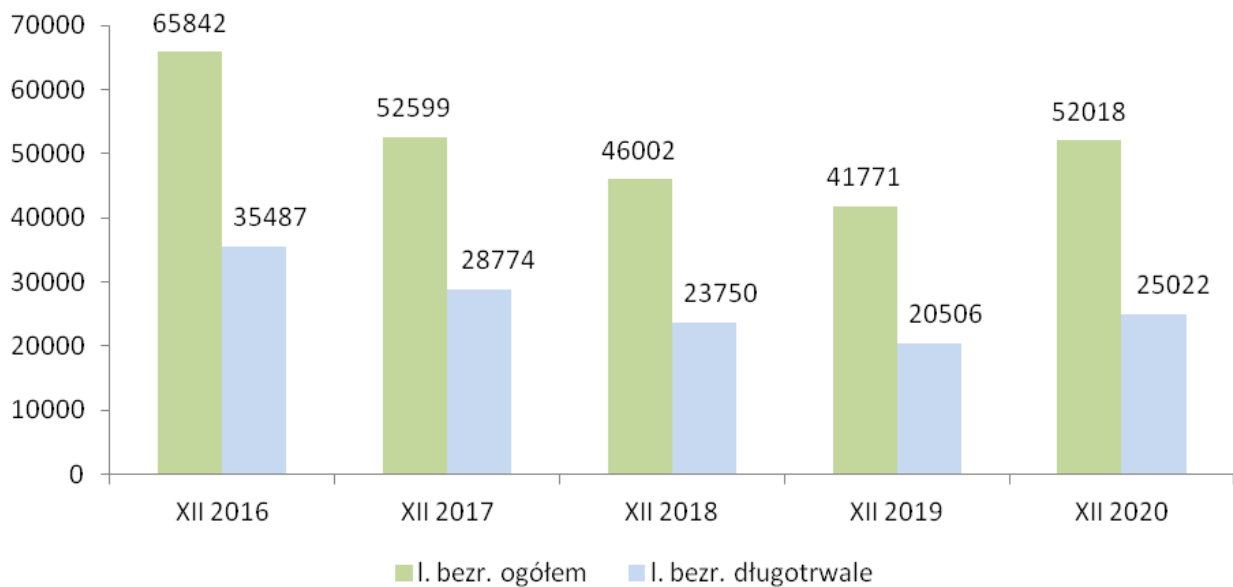
BARIERY	ZALETY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ brak lub niskie wykształcenie ✓ brak doświadczenia zawodowego ✓ dezaktualizacja wiedzy, umiejętności, uprawnień ✓ bariery wewnętrzne (lęk przed pracodawcą, obawa przed niesprostaniem nowym zadaniom zawodowym) ✓ brak oparcia w rodzinie, otoczeniu ✓ zaniżona samoocena ✓ poczucie bezradności ✓ brak motywacji ✓ przyzwyczajenie do korzystania z pomocy społecznej ✓ brak środków finansowych na aktywne poszukiwanie pracy ✓ długa przerwa w pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ u osób, które chcą zmienić swoją sytuację zwraca uwagę wysoka motywacja, determinacja i dążenie do obranych celów

Wykres 9. Udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 10. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia

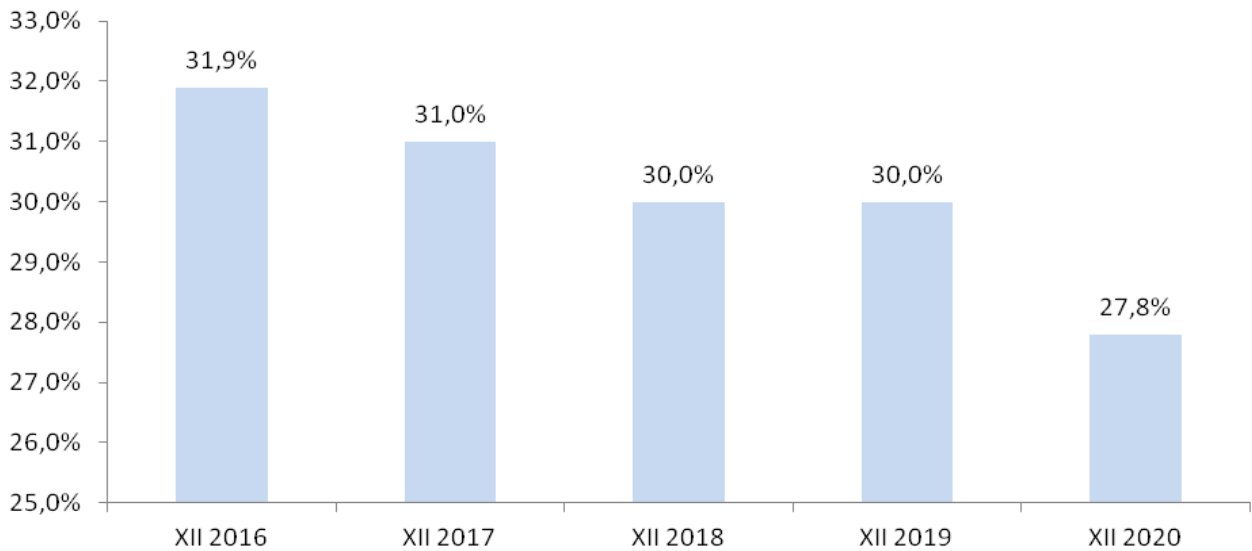
Część polskich pracodawców nadal ma opory związane z zatrudnianiem pracowników 50+ i starszych. Ta sytuacja wynika po części z funkcjonujących stereotypów dotyczących seniorów – na przykład takich, że: pracują oni zbyt wolno, nie są konkurencyjni wobec młodszych pokoleń (np. jeśli chodzi o korzystanie z nowych technologii), są za mało kreatywni, częściej przebywają na zwolnieniach lekarskich, nie są zainteresowani uaktualnianiem posiadanych kompetencji i kwalifikacji. Ponadto, obowiązujące przepisy prawa pracy gwarantujące pracownikom przedemerytalny okres ochronny również wpływają na ostrożność pracodawców przy zatrudnianiu osób z tej grupy.

Tabela 5. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia

BARIERY	ZALETY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ brak umiejętności obsługi nowoczesnych urządzeń technicznych i informatycznych ✓ niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców ✓ bariery wewnętrzne (lęk przed pracodawcą, zmianami, przywiązanie do wykonywania określonych czynności) ✓ brak środków finansowych na aktywne poszukiwanie pracy ✓ długa przerwa w pracy ✓ problemy zdrowotne ✓ ograniczona mobilność ✓ stereotypy wśród pracodawców 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ doświadczenie zawodowe i życiowe ✓ rzetelność, sumienność ✓ wysoka motywacja do podjęcia pracy, chęć bycia potrzebnym ✓ dyspozycyjność

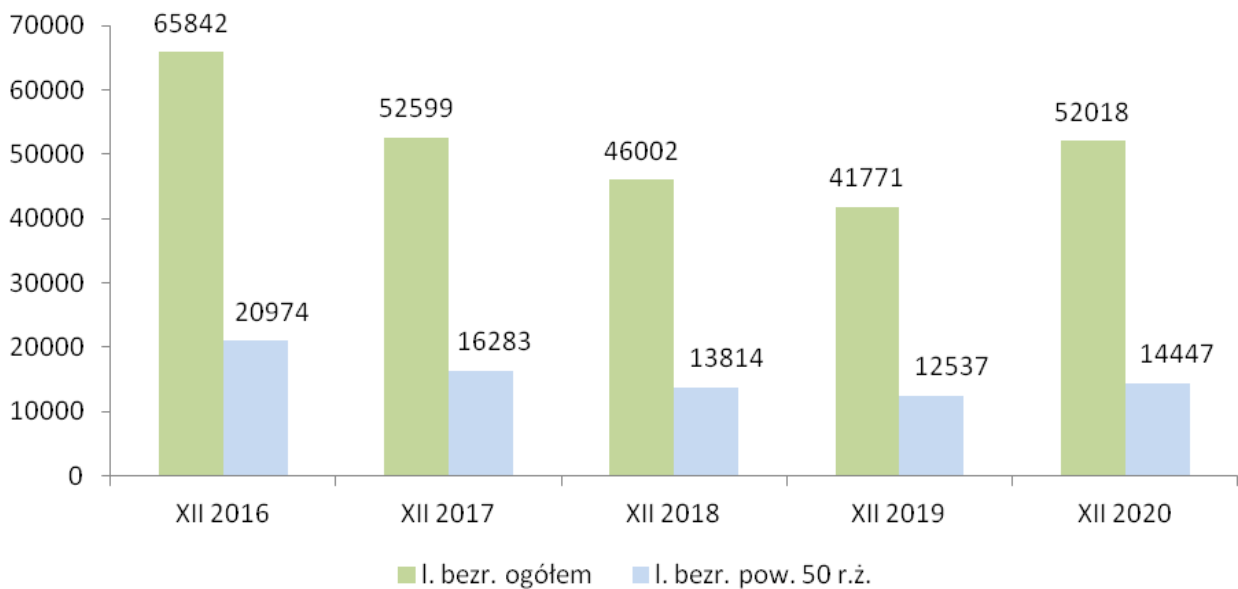
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 11. Udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 12. Liczba osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej

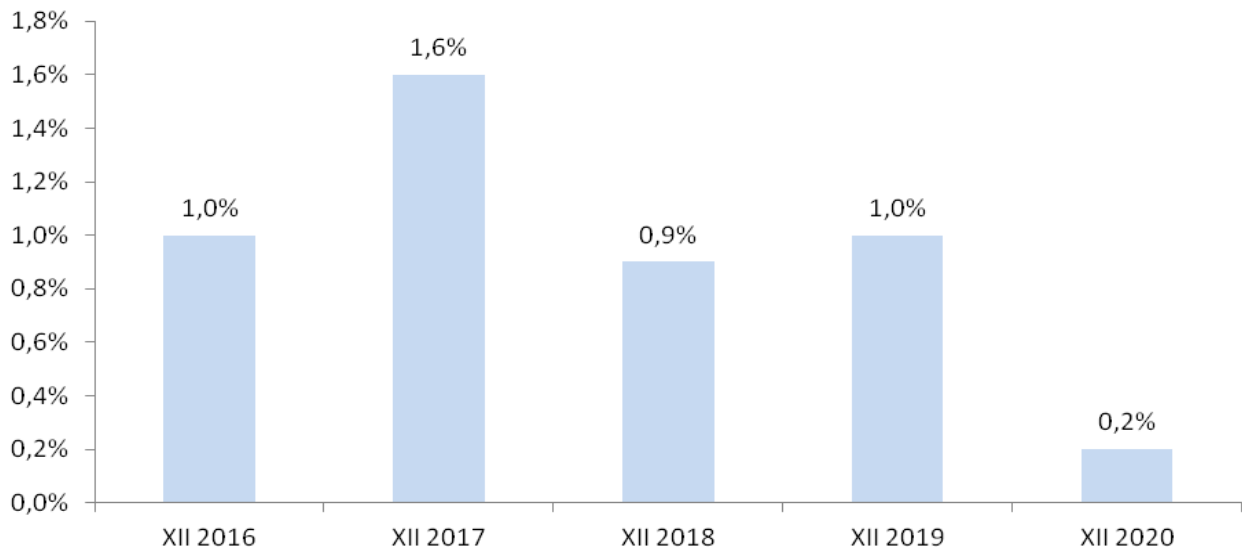
Osoby korzystające z ww. instytucji kojarzą się często pracodawcom jako uzależnione od pomocy państwa, z obniżoną motywacją oraz chęcią do wykonywania pracy, słabo wykształcone oraz roszczeniowe. Taki pogląd skutecznie odstrasza potencjalnych pracodawców przed zatrudnianiem osób z tej grupy. Zatem brak wystarczającej liczby miejsc pracy dla tych osób połączona z niewielką ich aktywnością i niskimi kwalifikacjami przedkłada się na niebezpieczne zjawisko wieloletniego uzależnienia od gwarantowanej przez państwo pomocy. Dla takich osób system pomocy państwa powinien oferować przede wszystkim działania z obszaru aktywnej integracji.

Tabela 6. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej

BARIERY	ZALETY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ brak lub niskie wykształcenie ✓ brak motywacji ✓ roszczeniowa postawa ✓ przyzwyczajenie do korzystania z pomocy społecznej ✓ brak środków finansowych na aktywne poszukiwanie pracy ✓ bariery wewnętrzne (lęk przed pracodawcą, obawa przed niesprostaniem nowym zadaniom zawodowym) ✓ brak doświadczenia zawodowego ✓ dezaktualizacja wiedzy, umiejętności, uprawnień 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ u osób, które chcą zmienić swoją sytuację zwraca uwagę wysoka motywacja, determinacja i dążenie do obranych celów

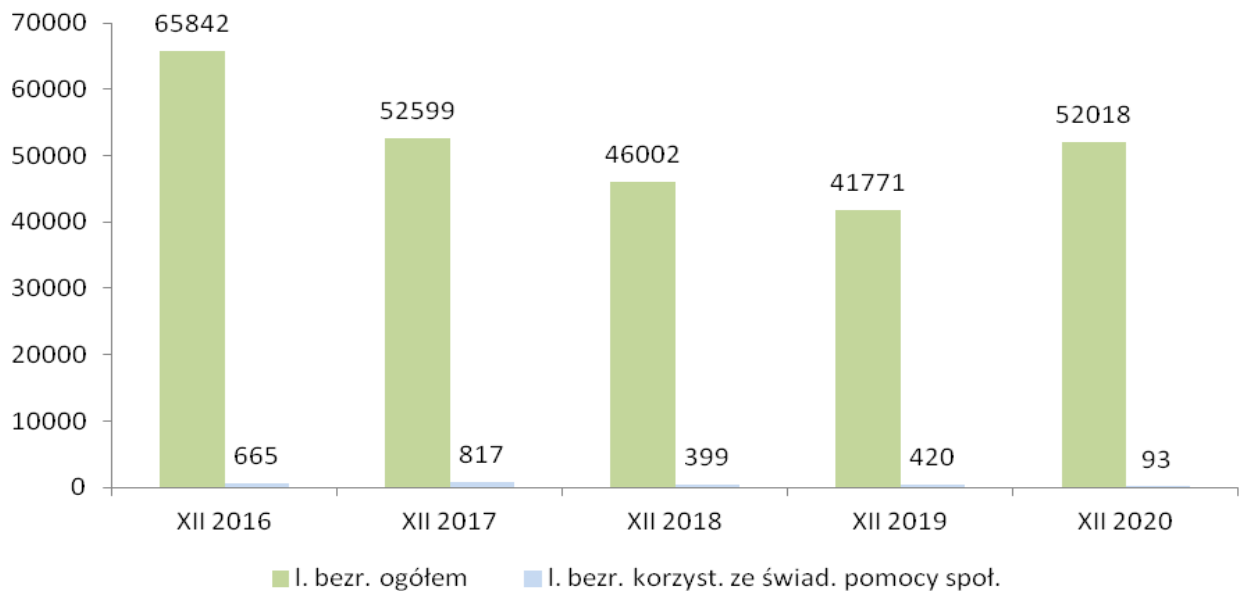
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 13. Udział osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 14. Liczba osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia

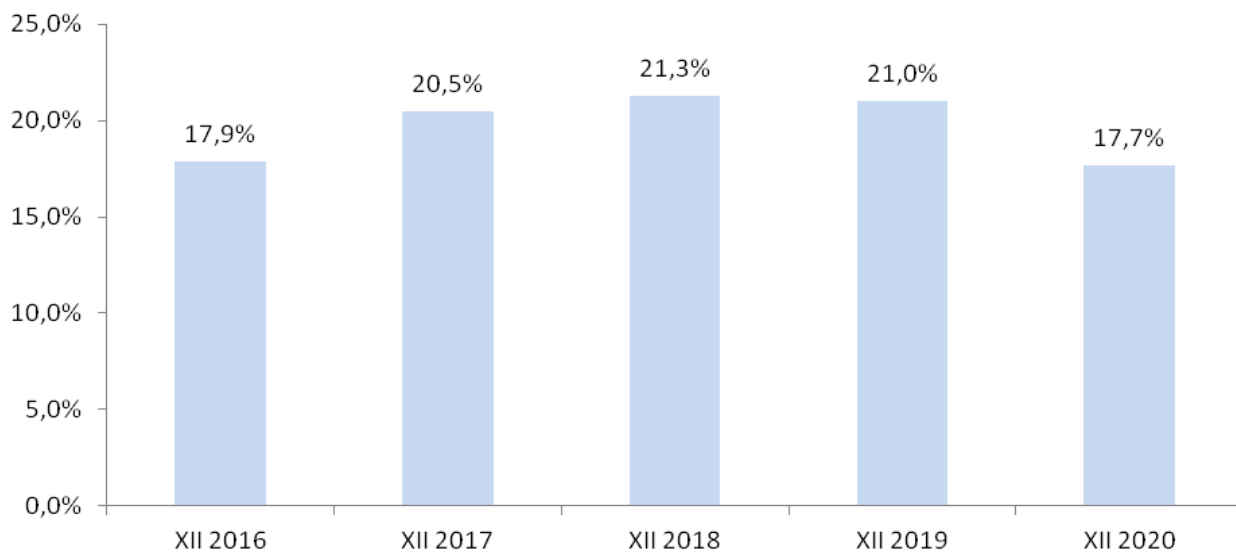
Osoby bezrobotne będące rodzicami, posiadające co najmniej jedno dziecko w wieku do 6. roku życia to kolejna priorytetowa grupa bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim. Osoby bezrobotne, szczególnie samotne, wychowujące dzieci narażone są na wiele trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy. Przede wszystkim spotykają się z niechęcią ze strony pracodawców z uwagi na ograniczoną dyspozycyjność. Ponadto, często zdarza się, że osoby bezrobotne z tej kategorii rezygnują z pracy ze względu na zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców i potrzebę zatrudnienia opiekunki w sytuacji braku przyznania żłobka lub przedszkola.

Tabela 7. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia

BARIERY	ZALETY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ brak lub małe doświadczenie zawodowe ✓ dezaktualizacja kwalifikacji ✓ stereotypy wśród pracodawców ✓ ograniczona dyspozycyjność ✓ brak umiejętności / uprawnień przydatnych na rynku pracy ✓ długa przerwa w pracy ✓ trudności komunikacyjne (z dojazdem do / z pracy) ✓ zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ wysoka motywacja do podjęcia pracy ✓ chęć przekwalifikowania, podniesienia kwalifikacji ✓ umiejętność dobrej organizacji i planowania czasu

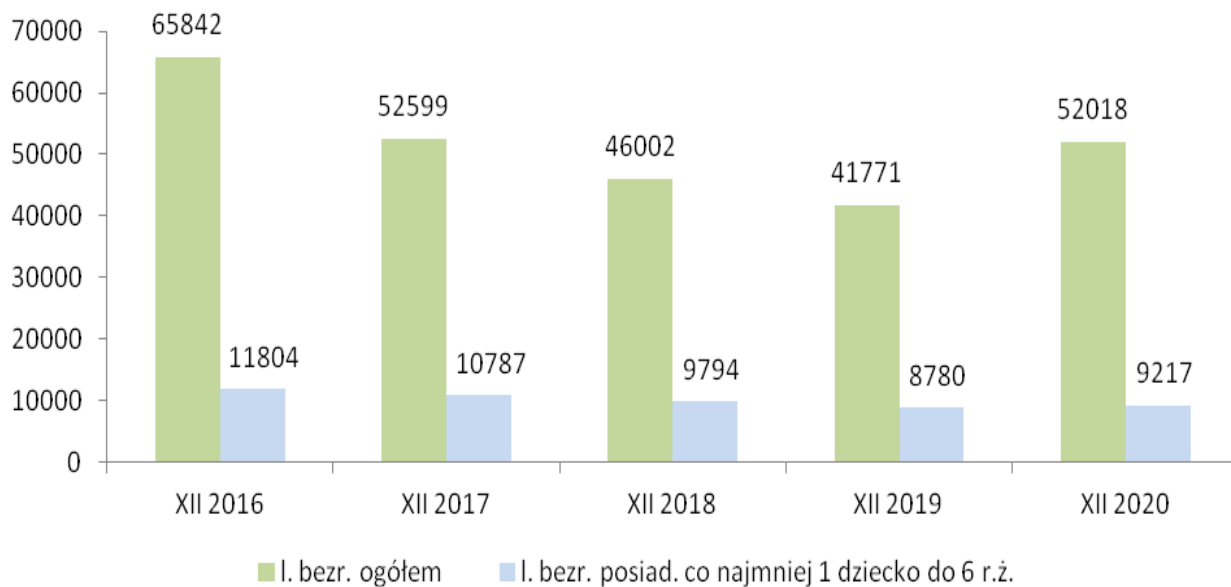
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 15. Udział osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 16. Liczba osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne niepełnosprawne

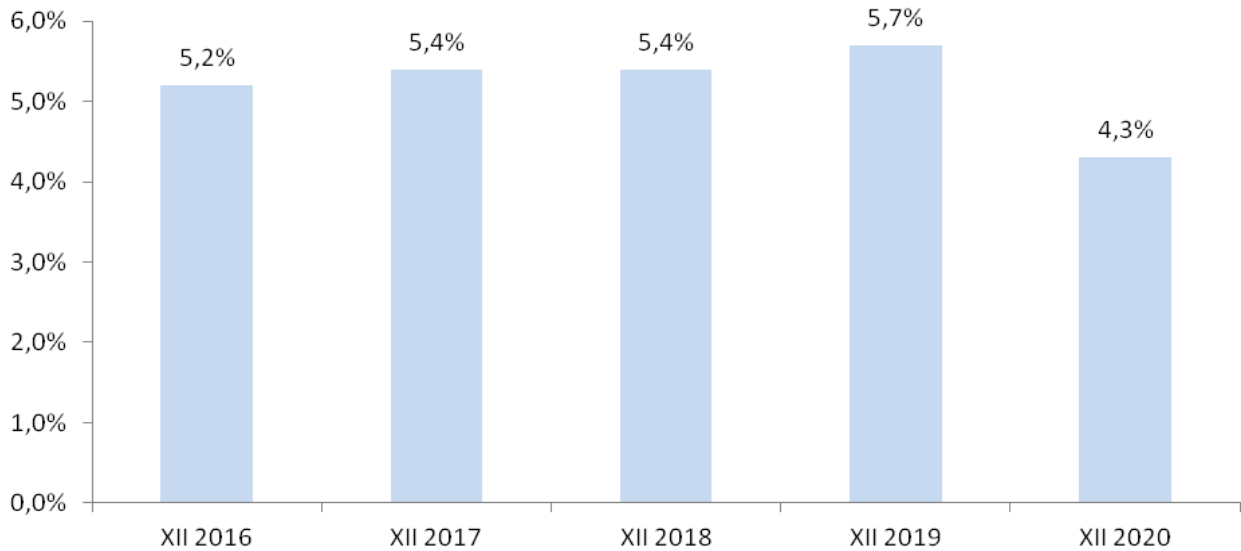
Osoby posiadające stopień niepełnosprawności są często marginalizowane i wykluczane przez społeczeństwo, przez co mają również trudności w odnalezieniu się na rynku pracy i choć są coraz częściej poszukiwanymi pracownikami, zdarza się, że z uwagi na stan zdrowia nie mogą podjąć proponowanej im pracy. Na bezrobociu w grupie osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności składa się wiele czynników zarówno zewnętrznych (niezależne od osoby bezrobotnej), jak i wewnętrznych (zależne od osoby bezrobotnej). Osoby niepełnosprawne z uwagi na swoją sytuację i odczucie krzywdy stają się często roszczeniowe, co niekorzystnie wpływa na ich wizerunek i postrzeganie przez potencjalnych pracodawców. Należy jednak zauważyć, że coraz większa ilość pracodawców poszukuje pracowników wśród osób niepełnosprawnych przełamując panujące stereotypy, w szczególności przekonanie, że osoba niepełnosprawna nie poradzi sobie na stanowisku pracy a dodatkowo będzie wymagała wsparcia. Duże znaczenie w zmianie postrzegania osób niepełnosprawnych mają liczne działania aktywizujące tę grupę osób oraz sama aktywność osób niepełnosprawnych, które w ostatnich latach z coraz większym powodzeniem przekonują pracodawców do ich zatrudnienia.

Tabela 8. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych niepełnosprawnych

BARIERY	ZALETY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ konieczność dostosowania warunków pracy przez pracodawcę ✓ stereotypy ✓ ograniczenie do wykonywania niektórych czynności zawodowych, przeciwwskazania zdrowotne ✓ brak umiejętności / uprawnień przydatnych na rynku pracy ✓ ograniczona mobilność 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ dokładność, skrupulatność, sumienność ✓ lojalność wobec pracodawcy ✓ wysoka motywacja wewnętrzna

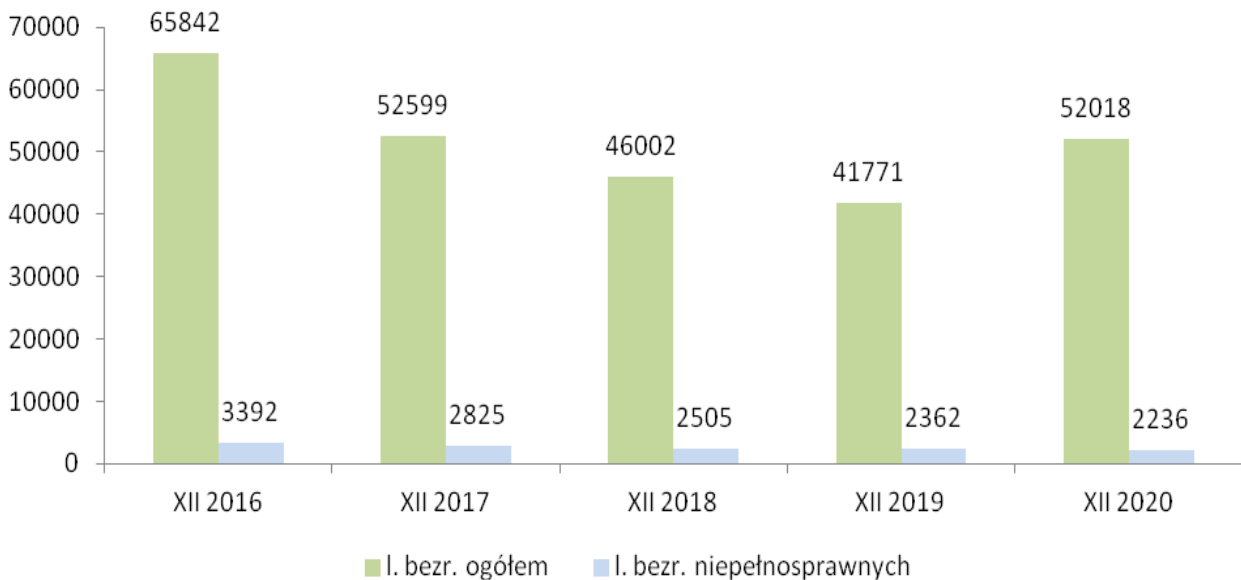
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 17. Udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 18. Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Oprócz wymienionych określonych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wsparciem w województwie zachodniopomorskim powinni być objęci uczestnicy rynku pracy, których potencjał jest w stanie w znacznej mierze zmniejszyć asymetrię między jego stroną podażową a popytową, a także podnieść poziom kapitału ludzkiego w województwie. Należy tu wymienić zwłaszcza:

- a) **osoby wchodzące na rynek pracy** (wyzwanie związane z ich skutecznym i szybkim dopasowaniem do oczekiwań pracodawców, wspieraniem „młodej przedsiębiorczości”, powstrzymaniem przed emigracją);
- b) **bierni zawodowo** (wyzwanie przywrócenia na rynek pracy tych, którzy są od niego najbardziej oddaleni z powodów barier o charakterze zarówno subiektywnym, jak i obiektywnym);
- c) **kobiety** (wyzwanie ułatwienia odgrywania tradycyjnych ról społecznych w celu przywrócenia ich dla rynku pracy);
- d) **cudzoziemcy i migranci krajowi** (znoszenie barier w uzupełnianiu deficytu pracowników spoza województwa oraz podnoszenie atrakcyjności Pomorza Zachodniego jako miejsca osiedlania się).

Adresatami działań regionalnej polityki rynku pracy będą także przedsiębiorcy tworzący nowe miejsca pracy oraz pracodawcy i pracownicy przedsiębiorstw, które wdrażają procesy adaptacyjne i modernizacyjne.

Z uwagi na liczne obostrzenia i ograniczenia w prowadzeniu określonych rodzajów działalności, spowodowane występowaniem pandemii koronawirusa, pomocą objęci będą również przedsiębiorcy (wraz ze swoimi pracownikami), którzy wskutek wprowadzonych restrykcji zanotowali znaczący spadek przychodów.

Wsparciem w województwie zachodniopomorskim powinny zostać objęte również instytucje i organizacje wpływające na politykę zatrudnienia i rozwój zasobów ludzkich oraz działające na rzecz grup i osób uznanych za priorytetowe. W szczególności są to: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego, instytucje pomocy społecznej, grupy inicjatyw lokalnych.

3. Strategiczne obszary działania

3.1 Europejska Strategia Zatrudnienia

Europejska Strategia Zatrudnienia to zbiór naczelnych zasad i priorytetów ukierunkowujących działania Unii Europejskiej na określone założenia w zakresie polityki zatrudnienia. Jej celem jest koordynacja narodowych polityk zatrudnienia państw członkowskich UE, a także wyznaczanie kierunków rozwoju w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu, wsparcia osób bezrobotnych, rozwijania potencjału kadrowego oraz integracji społecznej rynku pracy. Strategia opiera się przede wszystkim na budowaniu dialogu pomiędzy Komisją Europejską a państwami członkowskimi, partnerami społecznymi oraz innymi instytucjami europejskimi (Parlament Europejski, Komitet Ekonomiczno – Społeczny, Komitet Regionów). Zasadniczą rolę w koordynacji celów i priorytetów na szczeblu UE odgrywa Komitet ds. Zatrudnienia, w którego skład wchodzi przedstawiciele państw członkowskich UE i Komisji Europejskiej.

Europejska Strategia Zatrudnienia powstała w 1997 roku, kiedy to państwa członkowskie UE zobowiązały się do ustanowienia szeregu wspólnych celów w zakresie polityki zatrudnienia. Obecnie jest częścią strategii na rzecz wzrostu gospodarczego „Europa 2020”, a jej wdrażanie odbywa się w ramach europejskiego semestru – corocznego procesu ścisłej koordynacji polityki państw członkowskich przy współudziale instytucji europejskich.

Wdrażanie Europejskiej Strategii Zatrudnienia – z pomocą Komitetu ds. Zatrudnienia – obejmuje następujące cztery etapy europejskiego semestru:

1. Wytyczne dotyczące zatrudnienia – wspólne priorytety i cele polityki zatrudnienia są proponowane przez Komisję, zatwierdzone przez rządy krajowe, a następnie przyjmowane przez Radę UE.
2. Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu – opiera się na:
 - a) ocenie stanu zatrudnienia w Europie,
 - b) podsumowaniu postępów we wdrażaniu wytycznych dotyczących zatrudnienia,
 - c) ocenie tablicy wyników zawierającej wskaźniki zatrudnienia i wskaźniki społeczne.

Sprawozdanie jest publikowane przez Komisję, a następnie przyjmowane przez Radę UE.

3. Krajowe Programy Reform – przedkładane są przez rządy krajowe i analizowane przez Komisję pod kątem zgodności ze strategią „Europa 2020”.
4. W oparciu o ocenę przedstawioną w Krajowych Programach Reform Komisja publikuje szereg sprawozdań krajowych, w których analizowana jest polityka gospodarcza państw członkowskich, a następnie wydaje zalecenia dla poszczególnych krajów.

Zgodnie ze strategią „Europa 2020”, Europejska Strategia Zatrudnienia ma na celu stworzenie większej liczby miejsc pracy w całej UE. Strategia zatrudnienia wspiera działania, które pozwolą do roku 2020 osiągnąć następujące cele główne:

- podwyższenie wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 20 – 64 lat do 75 procent,
- obniżenie odsetka osób zbyt wczesnie kończących naukę (tj. na poziomie co najwyżej gimnazjalnym) poniżej 10 proc. i podwyższenie odsetka osób w wieku 30 – 34 lat mających wykształcenie wyższe do co najmniej 40 procent,
- zmniejszenie, o co najmniej 20 mln, liczby osób żyjących w ubóstwie i dotkniętych wykluczeniem społecznym lub mogących się znaleźć w takiej sytuacji.

Za proces koordynacji strategii „Europa 2020”, w skład której wchodzi Europejska Strategia Zatrudnienia, w Polsce odpowiada Minister Rozwoju, Pracy i Technologii. W tym zakresie wspiera go Międzyresortowy Zespół do spraw Strategii „Europa 2020”.

3.2 Wytyczne polityki państwa w dziedzinie rynku pracy

Zgodnie z art. 3 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych.

Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia przygotowuje minister właściwy do spraw pracy przy współdziałaniu w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra

właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

Krajowy Plan Działań określa w szczególności:

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

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyznacza dodatkową przesłankę opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Bowiem zgodnie z art. 3 ust. 4 tej ustawy, KPDZ przygotowywany na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających preferowane programy regionalne, projekty lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Szerokie ramy, w których winny znaleźć się zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, a w szczególności cele, priorytety i zadania zgłaszane do realizacji w ramach KPDZ, wyznaczają:

1. ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
2. przyjęte przez Rząd dokumenty programowe, m. in.:
 - Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju;
 - Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020”;
 - Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego;
 - Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji;
 - Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej;
 - Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia z lat ubiegłych oraz Sprawozdania z ich realizacji;
3. zalecenia Rady dla Polski na 2017/2018 (Country Specific Recommendations – CSR).

Aktualnie Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii prowadzi prace zmierzające do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok. Dokument ten będzie określał główne priorytety polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy, a także cele i działania realizowane w ramach poszczególnych priorytetów.

Zgodnie z „Załoženiami do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok”, celem głównym KPDZ/2021 będzie **wzrost zatrudnienia oraz produktywności pracy**. Ponadto, sformułowano mające wspierać osiągnięcie wskazanego celu głównego następujące **cele szczegółowe**:

1. **Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla rynku pracy** – przewidziano kontynuację działań osłonowych i służących zapewnieniu ochronie miejsc pracy oraz wdrożenie kolejnych – punktowo zorientowanych, w związku z możliwym negatywnym wpływem na poziom bezrobocia ponownego wprowadzania ograniczeń aktywności gospodarczej w wielu sektorach gospodarki.
2. **Równowaga na rynku pracy** – obejmuje działania służące ograniczeniu skutków luki demograficznej na rynku pracy. Zakłada wspieranie aktywności zawodowej osób oddalonych od rynku pracy, zapewnienie dłuższego pozostawania w dobrej kondycji zdrowotnej kadr, wsparcie w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz promowanie mobilności zawodowej i przestrzennej.
3. **Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości** – w jego ramach przewidziano działania na rzecz wspierania legalnego zatrudnienia oraz uświadamiania pracodawcom i osobom pracującym korzyści wynikających z legalnego zatrudnienia, a także zagrożeń z wykonywania pracy nierejestrowanej, kontynuację wysiłków na rzecz zwiększania bezpieczeństwa warunków pracy, wzmocnienie dialogu społecznego, ograniczanie nadużyć związanych z elastycznymi formami zatrudnienia, dążenie do dalszej profesjonalizacji publicznych służb zatrudnienia.
4. **Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości** – zakłada doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej. Przewiduje wspieranie uczenia się przez całe życie w obszarach istotnych z punktu widzenia gospodarki (w tym zielonej i cyfrowej gospodarki oraz usług opiekuńczych) i dofinansowanie edukacji pozaformalnej oraz procesu walidacji i certyfikowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

5. **Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi** – obejmuje wspieranie działań służących uzupełnianiu niedoboru pracowników w niektórych sektorach. Mają one polegać na usprawnieniu procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i zmianach w systemie prawnym – organizacyjnym, związanym z zatrudnianiem cudzoziemców. Zakładają wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES przy uwzględnieniu potrzeb polskiego rynku pracy.¹

3.3 Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego

Obowiązki samorządu województwa w obszarze rynku pracy uregulowane są w ustawie o samorządzie województwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 512, 1571, 1815). Samorząd województwa odpowiada za dwa poziomy, tj.:

1. **prowadzi politykę rozwoju województwa** m. in. poprzez tworzenie warunków rozwoju gospodarczego, w tym kreowanie rynku pracy. Są to działania „na przyszłość”, polegające na realizacji dalekosiężnych celów strategicznych związanych z postulowaną wizją rynku pracy (np. wzmocnienie inteligentnych specjalizacji gospodarczych mających stanowić o specyfice województwa i jego rynku pracy, reindustrializacja polegająca na odtworzeniu wcześniej występujących w województwie gałęzi przemysłu z uwzględnieniem zmniejszenia ich kapitałochłonności i zwiększenia zaangażowania nauki oraz wysoko wykwalifikowanej kadry pracowników, inwestycje oświatowe pozwalające na kształcenie w zawodach na które prognozowany jest popyt w dłuższej perspektywie, wdrażanie rozwiązań przyczyniających się do zdobywania wiedzy o rynku pracy);
2. **wykonuje określone ustawami zadania o zasięgu wojewódzkim w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy.** Działania podejmowane w tym obszarze związane są z rozwiązywaniem aktualnych problemów (wymiar doraźny), a także wpisują się przede wszystkim w ustawowe

¹ Założenia do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok, MRPiT, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2020 r.

zadania i związane z nimi dostępne samorządowi województwa instrumenty służące przeciwdziałaniu bezrobociu i łagodzeniu jego skutków.²

Ze względu na szereg powiązań funkcjonalnych, polityka rynku pracy jest powiązana z polityką samorządu województwa w dziedzinie: gospodarki, edukacji i spójności społecznej.

Jednymi z najważniejszych czynników wpływających na przyszły stan rynku pracy są **uwarunkowania demograficzne**, a spośród nich zwłaszcza struktura ludności ze względu na wiek. Województwo zachodniopomorskie należy do kategorii województw dotkniętych **spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym**. W latach 2017 – 2019 odnotowano w zachodniopomorskim trzeci pod względem wielkości w skali kraju spadek liczebności osób w wieku przedprodukcyjnym (-0,9%). Należy podkreślić, że jednocześnie odnotowano na Pomorzu Zachodnim drugi w skali kraju pod względem wielkości wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym (w 2019 r. odnotowano wzrost o 6,4% w porównaniu z 2017 rokiem). W skali województwa, przyrost liczby mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym w rozważanym okresie odnotowano tylko w pięciu powiatach (policki, stargardzki, m. Świnoujście, m. Szczecin i m. Koszalin). Z kolei wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym dotyczył wszystkich powiatów. Spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym dotyczył w latach 2017 – 2019 wszystkich województw. Przy czym w województwie zachodniopomorskim był jednym z najwyższych w kraju. Tylko w dwóch województwach odnotowano wyższe ubytki osób w wieku 18 – 64 dla mężczyzn i 18 – 59 lat dla kobiet. Na podstawie prognoz demograficznych można spodziewać się utrzymania tendencji spadkowej liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i wzrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym, a w konsekwencji także spadku liczby osób w wieku produkcyjnym.

Ze względu na brak zasilania rynku pracy młodymi pracownikami, można spodziewać się pogłębienia sygnalizowanych przez pracodawców problemów z zaspokajaniem ich potrzeb zatrudnieniowych. Jest to poważne wyzwanie dla wszystkich podmiotów oddziałujących na rynek pracy na poziomie realizacji celów ustawowych i strategicznych, a zwłaszcza dla publicznych służb zatrudnienia, instytucji rynku pracy oraz instytucji edukacyjnych. Przewidywane utrzymanie się trendu demograficznego

² Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2020 r.

pogłębiającego starzenie się społeczeństwa, a w konsekwencji regularne uszczuplanie zasobów rynku pracy, czynią koniecznymi działania zmierzające do maksymalizacji wykorzystania zasobów kapitału ludzkiego. Z jednej strony niezbędne jest jak najlepsze dopasowanie pod względem kompetencyjnym osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców (osoby do 25. roku życia), natomiast z drugiej przywracanie na rynek pracy osób bezrobotnych, ułatwianie mobilności zawodowej osobom już pracującym, a także aktywizowanie biernych zawodowo. Szczególnie istotne jest wspieranie osób zbliżających się do kategorii wieku poprodukcyjnego, w tym przede wszystkim osób w wieku niemobilnym (powyżej 50. roku życia), a także aktywizacji biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób, które osiągnęły wiek emerytalny oraz osób niepełnosprawnych. Ponadto, działaniem służącym osłabianiu deficytu pracowników na rynku pracy jest zasilanie go obcokrajowcami. W 2019 roku województwo zachodniopomorskie miało 4% udział w strumieniu napływających do Polski pracowników z zagranicy (na podstawie liczby oświadczeń wpisanych do ewidencji PUP). Uwzględniając liczbę oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom w 2019 roku w województwie zachodniopomorskim (66 129 oświadczeń), należy uznać ten sposób radzenia sobie z deficytem pracowników jako atrakcyjny dla zachodniopomorskich przedsiębiorców. Mamy tutaj do czynienia z kolejnym obszarem wsparcia przyczyniającego się do osłabiania negatywnych konsekwencji trendów demograficznych, a także działań prorozwojowych w zakresie rozwoju zachodniopomorskiej gospodarki.³

Strategiczne kierunki interwencji

Zachodniopomorski rynek pracy powinien dostarczać regionalnym pracodawcom posiadających oczekiwane przez nich kompetencje i kwalifikacje pracowników. Z kolei pracownikom powinien umożliwiać znalezienie i wykonywanie satysfakcjonującej pracy. Cel ten można osiągnąć poprzez stworzenie warunków niezbędnych do rozwijania kapitału ludzkiego mieszkańców województwa w ramach zrównoważonego rynku pracy. Nie jest to możliwe bez opierania działań strategicznych na wiedzy o rynku pracy.

³ Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2020 r.

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

Jednym z problemów zarówno krajowej, jak i zachodniopomorskiej gospodarki jest niepełne wykorzystanie regionalnego potencjału pracowniczego. Dotyczy to zwłaszcza osób, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie w zakresie umożliwienia im wejścia lub powrotu na rynek pracy stanowi jedno z kluczowych wyzwań w obszarze wywierania pozytywnego wpływu na rynek pracy. W ramach tego kierunku wyszczególniono następujące działania:

- 1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy
- 1.2 Ułatwianie godzenia ról zawodowych z rodzinnymi
- 1.3 Zapobieganie wczesnemu opuszczaniu rynku pracy
- 1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych
- 1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową
- 1.6 Pozyskiwanie i rozpowszechnianie wiedzy o rynku pracy oraz prognozowanie zachodzących na nim zjawisk i procesów

2. Wsparcie przedsiębiorców w procesie adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych oraz utrzymania wysokiego poziomu wykorzystania regionalnych zasobów kapitału ludzkiego

Przedsiębiorcy stanowią najważniejszą część popytowej strony rynku pracy. Związane to jest przede wszystkim z jednej strony z tworzeniem i utrzymywaniem miejsc pracy (popyt na pracę), a z drugiej z wdrażaniem nowych rozwiązań w zakresie technologii i zarządzania (innowacje). Wsparcie dla zachodniopomorskich przedsiębiorców powinno przyczyniać się zarówno do wzrostu zatrudnienia, jego stabilności i jakości, jak i do regionalnego postępu innowacyjnego. Szczególnie istotne jest wspieranie przedsiębiorców dopiero rozpoczynających aktywność gospodarczą. W przypadku doświadczonych przedsiębiorców istotne jest zwłaszcza usuwanie barier w prowadzeniu działalności gospodarczej (w tym dotyczących podaży odpowiednio wykwalifikowanych pracowników), a także wsparcie w sytuacjach kryzysowych.

Działania kierunkowe to:

- 2.1 Stymulowanie warunków wzrostu popytu na pracę poprzez rozwój przedsiębiorczości

2.2 Wsparcie „młodej przedsiębiorczości”

2.3 Wsparcie w zakresie stosowania rozwiązań innowacyjnych ułatwiających przedsiębiorcom dostosowywanie się do nowych wyzwań rynku pracy

3. Stymulowanie procesów sprzyjających włączeniu społecznemu

Ważnym obszarem działań w zakresie wzrostu aktywności zawodowej jest tworzenie i wykorzystywanie potencjału zachodniopomorskiej przedsiębiorczości społecznej. Pozwala to na zminimalizowanie oraz uniknięcie utraty zasobów regionalnego kapitału ludzkiego, a także przyczynia się do wyraźnej poprawy jakości życia osób oddalonych od rynku pracy.

Działania kierunkowe to:

3.1 Rozwój jakościowy i ilościowy sektora ekonomii społecznej

3.2 Wspieranie rozwiązań zachęcających i ułatwiających wejście na rynek pracy osób biernych zawodowo ⁴

Planowane działania na rzecz zatrudnienia w województwie, które wpisują się w wymienione wyżej strategiczne kierunki interwencji, zostały zaprezentowane w kolejnym podrozdziale.

3.4 Planowane działania na rzecz zatrudnienia, w tym działania antycovidowe

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale planowane działania na rzecz zatrudnienia, w tym działania osłonowe (antycovidowe), wynikają przede wszystkim ze zgłoszonych do „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok” zadań w przedmiotowym zakresie. Zadania do RPDZ/2021 zgłaszały publiczne służby zatrudnienia szczebla powiatowego, partnerzy społeczni oraz realizatorzy kluczowych projektów. Ponadto, przy definiowaniu obszarów działań na rzecz poprawy zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, wzięto pod uwagę diagnozę sytuacji na regionalnym rynku pracy oraz dotychczasowe rezultaty działań podejmowanych w latach ubiegłych. Określone w Planie kierunki działań wpisują się w priorytety i zasadnicze zadania wynikające z dokumentów o zasięgu krajowym i regionalnym dotyczących prowadzonej polityki rynku pracy.

⁴ Szerzej na ten temat w: Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2020 r.

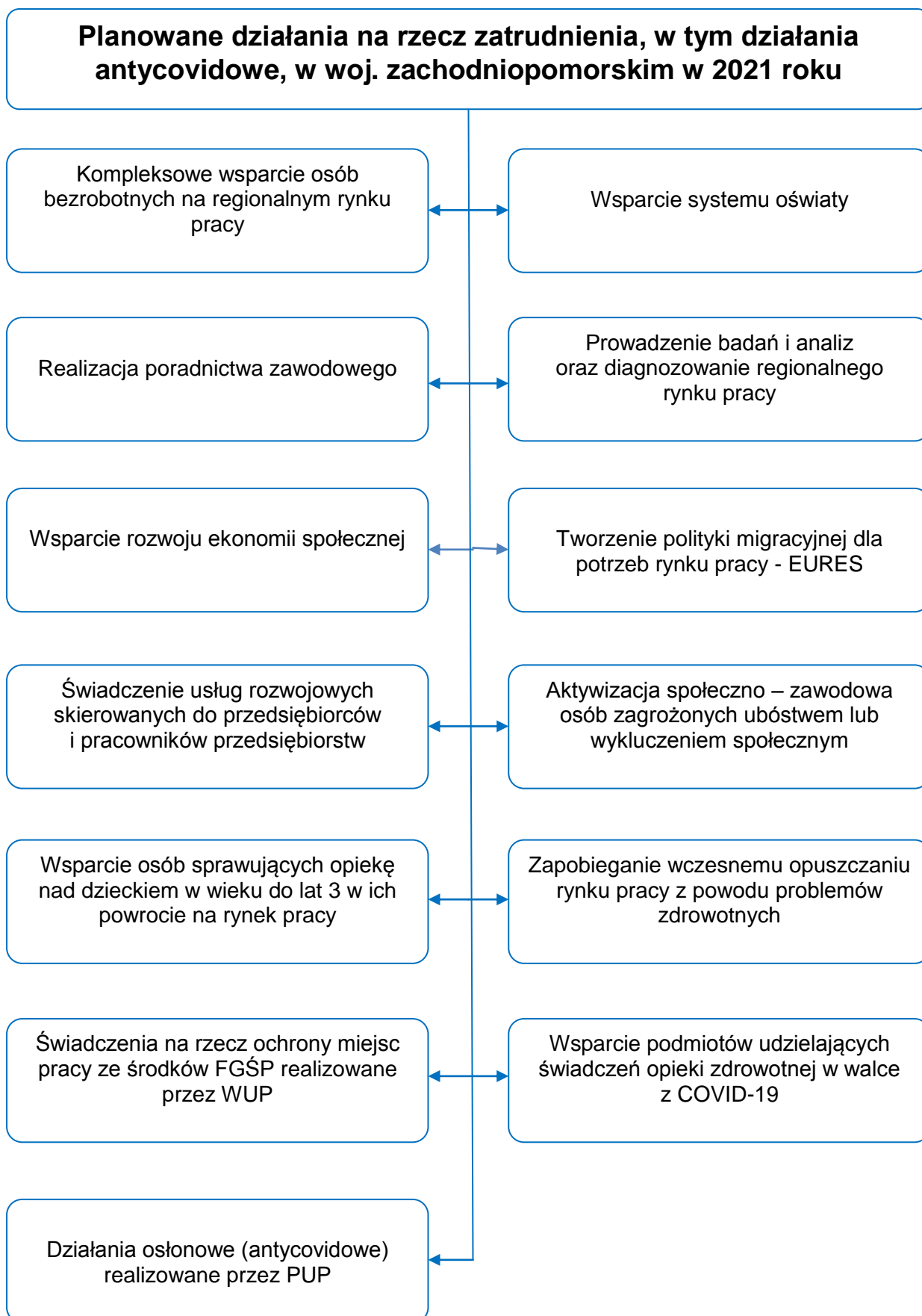
Należy jednak podkreślić, iż pomoc osobom wymagającym szczególnego wsparcia będzie także realizowana w wielu innych, nie ujętych w omawianym dokumencie obszarach. W związku z powyższym zbiór zgłaszanych zadań do Planu Działań nie odzwierciedla w pełni wszystkich aktywności pomocowych podejmowanych na zachodniopomorskim rynku pracy. Wiele grup osób wymagających wsparcia w obszarze zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, aktywności zawodowej, pomocy w skorzystaniu ze środków z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz przedsiębiorczości będzie korzystać bowiem nie tylko z działań ujętych w omawianym Planie.

Podstawowe cele RPDZ na 2021 rok to:

1. dążenie do wzrostu zatrudnienia i podniesienie jego jakości (punktem wyjścia będzie tutaj powrót do stabilnej sytuacji na rynku pracy i niskiego poziomu bezrobocia, jaki miał miejsce przed wystąpieniem pandemii),
2. rozwój jakości kapitału ludzkiego z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, a w szczególności:
 - aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długotrwałe,
 - optymalne dopasowanie pod względem kompetencyjnym osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców (osoby do 25. roku życia),
3. ograniczenie skutków bezrobocia,
4. ochrona istniejących miejsc pracy,
5. wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy.

Dalsza część niniejszego rozdziału zawiera dokładny opis planowanych działań na rzecz poprawy zatrudnienia w regionie. Działania te prezentuje poniższy schemat.

Schemat 1. Planowane działania na rzecz zatrudnienia, w tym działania antycovidowe, w woj. zachodniopomorskim w 2021 roku



Działanie I. Kompleksowe wsparcie osób bezrobotnych na regionalnym rynku pracy

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy

2. Wsparcie przedsiębiorców w procesie adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych oraz utrzymania wysokiego poziomu wykorzystania regionalnych zasobów kapitału ludzkiego

2.1 Stymulowanie warunków wzrostu popytu na pracę poprzez rozwój przedsiębiorczości

Cel: Podjęcie pracy lub rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne; nabycie przez osoby pozostające bez zatrudnienia: doświadczenia zawodowego, określonych umiejętności i kwalifikacji zawodowych, umiejętności poszukiwania pracy; wsparcie pracodawców zamierzających zatrudnić osoby bezrobotne; wsparcie pracodawców i ich pracowników w procesie ciągłego podnoszenia własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Planowane działania

W 2021 roku osoby bezrobotne będą miały możliwość skorzystania z wyszczególnionych w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* instrumentów i usług rynku pracy, do których należy zaliczyć przede wszystkim:

- szkolenia / bony szkoleniowe,
- staże / bony stażowe,
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- prace interwencyjne,
- prace społecznie użyteczne,
- roboty publiczne,
- dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy,
- refundacje kosztów zatrudnienia osoby bezrobotnej,

- porady indywidualne i grupowe w ramach doradztwa zawodowego,
- pośrednictwo pracy,
- bony zatrudnieniowe,
- bony na zasiedlenie,
- dodatki aktywizacyjne,
- stypendia w okresie kontynuowania nauki,
- finansowanie kosztów studiów podyplomowych,
- refundacje kosztów opieki nad dzieckiem.

Warto nadmienić, iż niektóre z usług i instrumentów rynku pracy będą udostępnione także osobom zarejestrowanym w PUP jako poszukującym pracy, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto, wiele z wyżej wymienionych form pomocowych stanowi także wsparcie dla pracodawców planujących zatrudnić bądź przyjąć na staż osoby bezrobotne.

W 2021 roku w omawianym obszarze będą realizowane lub kontynuowane również projekty, programy, przedsięwzięcia, skierowane do osób bezrobotnych, obejmujące zazwyczaj kilka form wsparcia. Doświadczenia wyniesione z lat ubiegłych wskazują, iż zintegrowane działania projektowe charakteryzują się zazwyczaj wyższą skutecznością w osiągnięciu planowanych celów.

Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego będą realizowały / kontynuowały w 2021 roku przede wszystkim następujące projekty:

1. Projekty w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020, oś priorytetowa I – Osoby młode na rynku pracy, działanie 1.1 – wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe, poddziałanie 1.1.1 – wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego.
2. Projekty w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014 – 2020, oś priorytetowa VI – Rynek pracy, działanie 6.5 – kompleksowe wsparcie głównie dla osób bezrobotnych, biernych zawodowo zwłaszcza znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy obejmujące pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych, projekty pozakonkursowe.
3. Programy finansowane z rezerwy Funduszu Pracy Ministra właściwego do spraw pracy.

Ważnym instrumentem wspierającym pracodawców i ich pracowników w procesie ciągłego podnoszenia własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jest *Krajowy Fundusz Szkoleniowy*. Stanowi on wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia *Krajowego Funduszu Szkoleniowego* jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż podziałem środków Funduszu Pracy na poszczególne powiaty województwa zachodniopomorskiego, jak również podziałem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zajmuje się Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Ponadto, WUP w Szczecinie koordynuje na terenie województwa realizację przez Powiatowe Urzędy Pracy programów aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy. Wyspecjalizowane komórki WUP również badają cyklicznie zachodniopomorski rynek pracy, a ze sporządzonych przez nie analiz i opracowań korzystają Powiatowe Urzędy Pracy z terenu woj. zachodniopomorskiego.

Uczestnicy

Osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP, pracodawcy zamierzający zatrudnić osoby bezrobotne, pracownicy i pracodawcy korzystający ze środków KFS.

Wskaźniki produktu

1. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły szkolenia (wielkość planowana – 2 011),
2. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły staż (wielkość planowana – 2 711),
3. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły prace interwencyjne (wielkość planowana – 1 742),
4. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły roboty publiczne (wielkość planowana – 1 472),
5. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły prace społecznie użyteczne (wielkość planowana – 1 627),

6. liczba osób bezrobotnych, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej (wielkość planowana – 1 367),
7. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły pracę dzięki dofinansowaniu wyposażenia miejsca pracy (wielkość planowana – 753).

Wskaźniki rezultatu (brak wielkości planowanych do osiągnięcia w 2021 roku)

1. liczba osób bezrobotnych, które w wyniku następujących działań aktywizacyjnych podjęły zatrudnienie:
 - a) szkolenia / bony szkoleniowe,
 - b) staże / bony stażowe,
 - c) prace interwencyjne,
 - d) roboty publiczne,
 - e) prace społecznie użyteczne,
 - f) dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
 - g) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy.

Realizatorzy zadania

PUP, WUP

Działanie II. Wsparcie systemu oświaty

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

2. Wsparcie przedsiębiorców w procesie adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych oraz utrzymania wysokiego poziomu wykorzystania regionalnych zasobów kapitału ludzkiego

2.3 Wsparcie w zakresie stosowania rozwiązań innowacyjnych ułatwiających przedsiębiorcom dostosowywanie się do nowych wyzwań rynku pracy

Cel: Zwiększenie liczby miejsc w placówkach wychowania przedszkolnego dla dzieci w wieku przedszkolnym; rozszerzenie oferty placówek przedszkolnych o zajęcia zwiększające szanse edukacyjne dzieci; doskonalenie kompetencji kluczowych uczniów w zakresie technologii informacyjno – komunikacyjnych, języków obcych, nauk matematyczno – przyrodniczych, kreatywności, innowacyjności i pracy zespołowej, prowadzące do wzmocnienia ich zdolności do przyszłego zatrudnienia; wzrost efektywności kształcenia zawodowego i jego dostosowanie do wymogów regionalnego rynku pracy; wzrost kompetencji osób dorosłych, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i osób starszych w zakresie doskonalenia umiejętności wykorzystywania technologii informacyjno – komunikacyjnych i porozumiewania się w językach obcych.

Planowane działania

W 2021 roku działania w obszarze wsparcia systemu oświaty będą polegały na realizacji / kontynuowaniu realizacji projektów wynikających z naborów przeprowadzonych w latach 2016 – 2020, w ramach następujących Działań Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego: 8.1, 8.3, 8.4, 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10. W 2021 roku w ramach powyższych Działań wsparciem objęte będą następujące typy projektów:

1. Tworzenie nowych miejsc wychowania przedszkolnego dla dzieci w wieku przedszkolnym, w tym dostosowanych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami, w istniejących lub nowo utworzonych ośrodkach wychowania przedszkolnego.
2. Dostosowanie istniejących miejsc wychowania przedszkolnego do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami lub realizacja dodatkowej oferty edukacyjnej i specjalistycznej umożliwiającej dziecku z niepełnosprawnością udział w wychowaniu przedszkolnym poprzez wyrównanie deficytu wynikającego z niepełnosprawności.
3. Rozszerzenie oferty ośrodka wychowania przedszkolnego o dodatkowe zajęcia zwiększające szanse edukacyjne dzieci w zakresie stwierdzonych deficytów.
4. Finansowanie programów rozwojowych dla dzieci, w tym w zakresie kompetencji kluczowych (np. nauki języków obcych, programowania, kompetencji społecznych, matematycznych itp.) i uniwersalnych umiejętności, dostosowanych do wieku i możliwości dzieci w wieku przedszkolnym.
5. Wydłużenie godzin pracy ośrodka wychowania przedszkolnego.

6. Doskonalenie umiejętności, kompetencji lub kwalifikacji nauczycieli ośrodków wychowania przedszkolnego do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym, a w szczególności z dziećmi ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz w zakresie współpracy nauczycieli z rodzicami, w tym radzenia sobie w sytuacjach trudnych.
7. Kształcenie u uczniów i słuchaczy kompetencji kluczowych oraz właściwych postaw i umiejętności niezbędnych na rynku pracy.
8. Doskonalenie umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli prowadzących kształcenie w zakresie stosowania metod i form organizacyjnych sprzyjających kształtowaniu i rozwijaniu u uczniów kompetencji kluczowych niezbędnych na rynku pracy oraz właściwych postaw / umiejętności.
9. Indywidualizacja pracy z uczniem ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym ucznia młodszego oraz ucznia zdolnego i wsparcie uczniów zagrożonych przedwczesnym zakończeniem nauki szkolnej.
10. Tworzenie warunków dla nauczania opartego na metodzie eksperymentu.
11. Korzystanie z technologii informacyjno – komunikacyjnych (TIK).
12. Podnoszenie umiejętności, kompetencji oraz uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych przez uczniów i słuchaczy szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe oraz osób dorosłych zainteresowanych z własnej inicjatywy zdobyciem, uzupełnieniem lub podnoszeniem kompetencji lub kwalifikacji zawodowych.
13. Kształtowanie i rozwijanie u uczniów lub słuchaczy szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe kompetencji kluczowych lub umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy.
14. Przygotowanie i wdrożenie programów mających na celu zwiększenie przedsiębiorczości i innowacyjności na poziomie edukacji szkolnej – m. in. poprzez finansowanie wdrażania takich programów dla uczniów (w tym zakup niezbędnego wyposażenia), przygotowanie nauczycieli do prowadzenia takich zajęć itp.
15. Tworzenie w szkołach lub placówkach systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe warunków odzwierciedlających rzeczywiste warunki pracy właściwe dla nauczanych zawodów poprzez wyposażenie pracowni lub warsztatów szkolnych placówek szkolnictwa zawodowego.
16. Rozwój współpracy szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe z ich otoczeniem społeczno – gospodarczym.

17. Doskonalenie umiejętności i kompetencji lub kwalifikacji nauczycieli, głównie nauczycieli kształcenia ogólnego, zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu, związanych z nauczaniem zawodem.
18. Tworzenie i rozwój ukierunkowanych branżowo centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU).
19. Rozwój doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego.
20. Szkolenia lub inne formy uzyskiwania kwalifikacji lub zdobywania i poprawy kompetencji cyfrowych, skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem umiejętności, kompetencji lub kwalifikacji w powyższym zakresie.
21. Szkolenia prowadzące do uzyskiwania kwalifikacji językowych, skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem kwalifikacji w powyższym zakresie.

Uczestnicy

Typy projektów 1 – 6: dzieci w wieku przedszkolnym, rodzice lub opiekunowie prawni dzieci w wieku przedszkolnym, nauczyciele i pracownicy pedagogiczni ośrodków wychowania przedszkolnego, istniejące ośrodki wychowania przedszkolnego (w tym przedszkola specjalne i z oddziałami integracyjnymi), inne formy wychowania przedszkolnego.

Typy projektów 7 – 11: uczniowie i wychowankowie szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne (z wyłączeniem słuchaczy szkół dla dorosłych), rodzice lub opiekunowie prawni uczniów i wychowanków szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne (z wyłączeniem słuchaczy szkół dla dorosłych), szkoły oraz placówki systemu oświaty (instytucje i kadra pedagogiczna) realizujące kształcenie ogólne (z wyłączeniem szkół dla dorosłych) i ich organy prowadzące, nauczyciele i pracownicy pedagogiczni szkół i placówek systemu oświaty.

Typy projektów 12 – 19: uczniowie i słuchacze szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, młodociani pracownicy, osoby w wieku powyżej 18 r.ż., szkoły i placówki (instytucje i kadra pedagogiczna) prowadzące kształcenie zawodowe (z wyłączeniem szkół dla dorosłych), nauczyciele prowadzący kształcenie ogólne w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, nauczyciele przedmiotów zawodowych, instruktorzy praktycznej nauki zawodu, partnerzy społeczno – gospodarczy, pracodawcy.

Typy projektów 20 – 21: osoby w wieku 18 lat i więcej, zamierzające uczestniczyć z własnej inicjatywy w szkoleniach i kursach w zakresie kształtowania kompetencji informatycznych oraz porozumiewania się w językach obcych, w szczególności osoby w wieku powyżej 50. roku życia oraz osoby o niskich kwalifikacjach, z wyłączeniem osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz osób fizycznych zajmujących się produkcją podstawową produktów rolnych objętych zakresem załącznika I do Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Wskaźniki produktu

Dla projektów RPO WZ w ramach Działań: 8.1, 8.3, 8.4

1. liczba dzieci objętych w ramach programu dodatkowymi zajęciami zwiększającymi ich szanse edukacyjne w edukacji przedszkolnej (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 8 700),
2. liczba miejsc wychowania przedszkolnego dofinansowanych w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 7 100),
3. liczba nauczycieli objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 5 270),
4. liczba uczniów objętych wsparciem w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych lub umiejętności uniwersalnych w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 16 135),
5. liczba nauczycieli objętych wsparciem z zakresu TIK w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 1 698),
6. liczba szkół i placówek systemu oświaty wyposażonych w ramach programu w sprzęt TIK do prowadzenia zajęć edukacyjnych (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 90).

Dla projektów RPO WZ w ramach Działań: 8.6, 8.7, 8.8, 8.9

1. liczba osób uczestniczących w pozaszkolnych formach kształcenia w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 11 752),
2. liczba nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 1 175),

3. liczba uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego uczestniczących w stażach i praktykach u pracodawcy (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 12 943).

Dla projektów w ramach Działania 8.10 RPO WZ

1. liczba osób o niskich kwalifikacjach, objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 14 690),
2. liczba osób w wieku 50 lat i więcej objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 4 197),
3. liczba osób w wieku 25 lat i więcej objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 20 986).

Wskaźniki rezultatu

Dla projektów RPO WZ w ramach Działań: 8.1, 8.3, 8.4

1. liczba nauczycieli, którzy uzyskali kwalifikacje lub nabyli kompetencje po opuszczeniu programu (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 92%),
2. liczba uczniów, którzy nabyli kompetencje kluczowe lub umiejętności uniwersalne po opuszczeniu programu (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 85%),
3. liczba szkół i placówek systemu oświaty wykorzystujących sprzęt TIK do prowadzenia zajęć edukacyjnych (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 97%),
4. liczba szkół, w których pracownie przedmiotowe wykorzystują wyposażenie do prowadzenia zajęć edukacyjnych (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 97%).

Dla projektów RPO WZ w ramach Działań: 8.6, 8.7, 8.8, 8.9

1. liczba osób, które uzyskały kwalifikacje w ramach pozaszkolnych form kształcenia (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 31%),
2. liczba nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy uzyskali kwalifikacje lub nabyli kompetencje po opuszczeniu programu (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 92%),
3. liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego wykorzystujących wyposażenie zakupione dzięki EFS (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 97%).

Dla projektów w ramach Działania 8.10 RPO WZ

1. liczba osób o niskich kwalifikacjach, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 61%),
2. liczba osób w wieku 50 lat i więcej, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 61%),
3. liczba osób w wieku 25 lat i więcej, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 61%).

Realizatorzy zadania

Podmioty realizujące projekty w ramach następujących Działań RPO WZ 2014 – 2020: 8.1, 8.3, 8.4, 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10; WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie III. Realizacja poradnictwa zawodowego

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową

1.6 Pozyskiwanie i rozpowszechnianie wiedzy o rynku pracy oraz prognozowanie zachodzących na nim zjawisk i procesów

Cel: Przeciwdziałanie bezrobociu poprzez świadczenie i koordynowanie usług poradnictwa zawodowego; wsparcie rozwoju aktualnej informacji zawodowej w województwie; świadczenie poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników; zapewnienie w regionie swobodnego dostępu do informacji o usługach

Publicznych Służb Zatrudnienia; rozwój kompetencji zawodowych oraz interpersonalnych pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia; podniesienie jakości i dostępności poradnictwa zawodowego w województwie.

Planowane działania

Wydział Poradnictwa Zawodowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie będzie realizował szereg działań aktywizacyjnych skierowanych zarówno do osób bezrobotnych, jak również do osób niezarejestrowanych w urzędach pracy. Wsparciem objęci zostaną również pracodawcy i ich pracownicy. Szczegółowe działania, które będą realizowane w 2021 roku przez *Wydział Poradnictwa Zawodowego* to:

1. Przeciwdziałanie bezrobociu poprzez koordynowanie i świadczenie usług poradnictwa zawodowego w województwie.
2. Świadczenie poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników, wspomagając Powiatowe Urzędy Pracy w tym zakresie.
3. Zapewnienie systematycznego wsparcia dla rozwoju aktualnej informacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim, poprzez gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie informacji zawodowych.
4. Upowszechnianie wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie i Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego.
5. Wspieranie rozwoju poradnictwa zawodowego na terenie województwa zachodniopomorskiego, w tym realizowanie działań o charakterze metodyczno – szkoleniowym w zakresie usług rynku pracy dla pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Powiatowych Urzędów Pracy.
6. Współpraca z instytucjami rynku pracy oraz oświaty w celu integrowania działań doradczych kierowanych do różnych grup odbiorców.
7. Realizacja działań zmierzających do podniesienia jakości, efektywności i dostępności poradnictwa zawodowego w województwie zachodniopomorskim, a także uświadomienia roli poradnictwa zawodowego w planowaniu kariery zawodowej.

Uczestnicy

- Osoby zarejestrowane oraz niezarejestrowane w PUP (w tym m. in. studenci, absolwenci i doktoranci szkół wyższych, osadzeni oraz wychowankowie ośrodków

penitencjarnych, klienci ośrodków pomocy społecznej, kobiety po urlopach macierzyńskich, osoby powracające z emigracji zarobkowych, osoby w wieku emerytalnym i okołoemerytalnym);

- Doradcy zawodowi zatrudnieni w Powiatowych Urzędach Pracy województwa zachodniopomorskiego;
- Pracodawcy działający na terenie województwa zachodniopomorskiego i / lub ich pracownicy;
- Szkoły wyższe;
- Akademickie Biura Karier;
- Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii;
- Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie;
- Instytucje i partnerzy rynku pracy województwa zachodniopomorskiego.

Wskaźniki produktu

1. liczba usług poradnictwa zawodowego, informacji zawodowej, z jakich skorzystają osoby w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (wielkość planowana – 12 000),
2. liczba przeprowadzonych rozmów doradczych w ramach porady indywidualnej (wielkość planowana – 400),
3. liczba przeprowadzonych porad grupowych (wielkość planowana – 29),
4. liczba wykonanych testów w zakresie diagnozy zawodowej (wielkość planowana – 150),
5. liczba pracodawców / związków pracodawców, którzy otrzymają propozycję świadczenia poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników (wielkość planowana – 120),
6. liczba udzielonych informacji zawodowych (wielkość planowana – 4 200),
7. liczba imprez masowych, tj. targów, giełd, spotkań, podczas których pracownicy CliPKZ będą informować o usługach PSZ (wielkość planowana – 3),
8. liczba przeprowadzonych grupowych informacji zawodowych (wielkość planowana – 30).

Realizatorzy zadania

WUP, PUP, Ochotnicze Hufce Pracy, Szkoły wyższe, Akademickie Biura Karier

Działanie IV. Prowadzenie badań i analiz oraz diagnozowanie regionalnego rynku pracy

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową

1.6 Pozyskiwanie i rozpowszechnianie wiedzy o rynku pracy oraz prognozowanie zachodzących na nim zjawisk i procesów

Cel: Prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz na regionalnym rynku pracy, monitorowanie i udostępnianie wskaźników i zmiennych z zakresu regionalnego rynku pracy, systematyczna obserwacja rynku pracy pod kątem kształtowania się popytu i podaży siły roboczej w przekroju zawodowym, prognozowanie trendów rozwojowych w regionalnej gospodarce.

Planowane działania

Działania w omawianym obszarze będą realizowane przez wyspecjalizowane komórki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie – *Wydział Badań i Analiz* oraz funkcjonujące w ramach tego wydziału *Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy*, a także przez *Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy*.

W 2021 roku *Wydział Badań i Analiz* będzie wykonywał następujące zadania:

1. Opracowywanie badań i analiz rynku pracy.
2. Diagnozowanie sytuacji na rynku pracy i przygotowanie rekomendacji na podstawie analiz dotyczących sytuacji bezrobotnych na wojewódzkim rynku pracy.
3. Przygotowanie analiz i prognoz dotyczących sytuacji bezrobotnych na rynkach pracy województwa, powiatów i gmin w związku z inicjowaniem programów regionalnych.

4. Realizowanie i koordynacja programu badań statystyki publicznej w zakresie obowiązków sprawozdawczych wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy.
5. Prowadzenie badań i analiz bezrobocia rejestrowanego wykraczających poza ustawową statystykę publiczną.
6. Tworzenie kompleksowej bazy danych statystycznych dotyczących wojewódzkiego rynku pracy.
7. Upowszechnianie opracowanych wyników badań i analiz z zakresu statystyki publicznej.

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy będzie realizowało w 2021 roku następujące zadania:

1. Realizacja działań badawczo – analitycznych dot. rynku pracy.
2. Współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji badań, w tym badania popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy.
3. Współpraca z organami oświatowymi, organizacjami pozarządowymi, związkami przedsiębiorców i pracodawców i innymi partnerami rynku pracy w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich.
4. Gromadzenie i upowszechnianie wyników badań, analiz i informacji dotyczących rynku pracy.
5. Współdziałanie z innymi instytucjami w zakresie prowadzenia badań dotyczących rozwoju społeczno – gospodarczego regionu, analizy ich wyników oraz formułowania opinii i postulatów dotyczących kierunków prowadzenia polityki rozwoju oraz polityki rynku pracy.

W 2021 roku *Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy* będzie realizował wiele kluczowych zadań dotyczących zachodniopomorskiego rynku pracy, z których wpisujące się w obszar badań i analiz to:

1. Określenie wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne.
2. Współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez opracowanie

projektu opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim.

Uczestnicy

1. Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego,
2. Uczelnie z terenu województwa zachodniopomorskiego,
3. Związki pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego,
4. Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki,
5. Zachodniopomorska Wojewódzka Komenda OHP,
6. Izby rzemieślnicze szkolące młodocianych z terenu województwa zachodniopomorskiego,
7. Kluczowe instytucje środowiska oświatowego z terenu województwa zachodniopomorskiego,
8. Wojewódzka Rada Rynku Pracy,
9. Inni partnerzy społeczni regionu.

Wskaźniki produktu

1. liczba zweryfikowanych dokumentów (wielkość planowana – 760),
2. liczba raportów i sprawozdań (wielkość planowana – 60),
3. liczba sporządzonych dokumentów (wielkość planowana – 57),
4. liczba przeprowadzonych badań (wielkość planowana – 6),
5. liczba wydanych opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia (wielkość planowana – 80),
6. liczba podjętych uchwał, dotyczących wprowadzenia do szkół nowych kierunków kształcenia zawodowego (wielkość planowana – 80),
7. liczba sporządzonych wykazów zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne (wielkość planowana – 1).

Realizatorzy zadania

WUP, PUP, Uczelnie

Działanie V. Wsparcie rozwoju ekonomii społecznej

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

3. Stymulowanie procesów sprzyjających włączeniu społecznemu

3.1 Rozwój jakościowy i ilościowy sektora ekonomii społecznej

Cel: Wzrost poziomu zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej; wzrost udziału podmiotów ekonomii społecznej w zachodniopomorskim rynku pracy, w tym w rynku usług użyteczności publicznej poprzez zwiększenie efektywności działania PES i instytucji otoczenia ekonomii społecznej

Planowane działania

W 2021 roku będą realizowane / kontynuowane projekty w ramach Działania 7.3 RPO WZ, pochodzące z naborów z 2018 r. i 2019 r. W 2021 roku w ramach powyższego Działania wsparciem objęte będą następujące typy projektów:

1. Komplementarne usługi wsparcia ekonomii społecznej składające się z następujących typów operacji:
 - a) Usługi animacji lokalnej, w tym działania o charakterze animacyjnym, edukacyjnym i integracyjnym, umożliwiające tworzenie podmiotów obywatelskich, wsparcie dla ich rozwoju, tworzenie partnerstw publiczno – społecznych na rzecz rozwoju ekonomii społecznej i partycypacji społecznej, tworzenie klastrów ekonomii społecznej. Podmioty te powinny również przygotowywać i wspierać lokalnych animatorów, którzy będą rozwijać ww. działania.
 - b) Usługi rozwoju ekonomii społecznej, w tym działania zmierzające do inicjowania tworzenia nowych podmiotów ekonomii społecznej, w tym szkolenia, doradztwo indywidualne i grupowe, prowadzenie działań edukacyjnych na temat możliwości tworzenia podmiotów ekonomii społecznej oraz przygotowywanie grup założycielskich.
 - c) Usługi wsparcia istniejących podmiotów ekonomii społecznej, w tym wsparcie na etapach tworzenia i działania podmiotu ekonomii społecznej, w formie doradztwa prawnego, księgowego, wsparcie z zakresu podatków, biznesowe (budowanie

szerokich powiązań kooperacyjnych w ramach partnerstw lokalnych, marketing, planowanie strategiczne) oraz wsparcie z zakresu zasobów ludzkich. W ramach usług możliwe jest przyznawanie dodatkowego wsparcia związanego z wdrażaniem innowacji lub planów rozwoju.

2. Tworzenie miejsc pracy w sektorze ekonomii społecznej m. in. poprzez wsparcie na tworzenie przedsiębiorstw społecznych. Działania realizowane w ramach projektów to:
 - a) Szkolenia, warsztaty, doradztwo, mentoring, coaching, tutoring, współpraca, wizyty studyjne umożliwiające podnoszenie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i/lub prowadzenia i/lub rozwijania przedsiębiorstwa społecznego (w tym nabycie i rozwijanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do pracy w przedsiębiorstwie społecznym, adekwatnie do potrzeb i roli danej osoby w przedsiębiorstwie społecznym).
 - b) Przyznanie środków finansowych dla przedsiębiorstwa społecznego na stworzenie miejsca pracy.
 - c) Wsparcie pomostowe (w formie finansowej lub w formie zindywidualizowanych usług).

W 2021 roku (w ramach Działania 7.5 RPO WZ) będzie również realizowany / kontynuowany projekt pozakonkursowy pn. „Ekonomia społeczna kluczem do sukcesu”. Realizatorem projektu będzie Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego – Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej. W ramach powyższych działań możliwe do realizacji będą następujące typy projektów:

1. Koordynacja rozwoju sektora ekonomii społecznej oraz wsparcie rozwoju sieci kooperacji i partnerstw ekonomii społecznej w województwie możliwa jedynie poprzez realizację działań wymienionych poniżej:
 - a) Tworzenie regionalnych sieci współpracy OWES działających w regionie, w tym w szczególności poprzez organizowanie regionalnych spotkań sieciujących dla OWES, umożliwiających wymianę informacji pomiędzy ośrodkami na temat podejmowanych działań, postępów i problemów w realizacji wsparcia, stosowanych rozwiązaniach i metodach pracy itp., a także agregowanie informacji na temat działalności OWES i wyników ich pracy na poziomie całego regionu oraz uspoźnianie i synchronizowanie tych działań w regionie.

- b) Tworzenie regionalnych sieci podmiotów ekonomii społecznej (klastry, franszyzy) oraz włączanie podmiotów ekonomii społecznej do istniejących na poziomie regionalnym organizacji branżowych (sieci, klastry).
- c) Tworzenie regionalnych sieci kooperacji oraz współpracy podmiotów ekonomii społecznej o charakterze reintegracyjnym (CIS, KIS, ZAZ, WTZ), mających umożliwić wzajemne uczenie się i wymianę informacji oraz wsparcie tych podmiotów w osiągnięciu standardów usług.
- d) Inicjowanie współpracy jednostek systemu pomocy społecznej, podmiotów ekonomii społecznej o charakterze reintegracyjnym, OWES dla zwiększenia synergii działań podejmowanych przez te podmioty w procesie aktywizacji osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym prowadzące do wzrostu zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej m. in. w celu zapewnienia ciągłości procesu reintegracyjnego, np. poprzez inicjowanie staży i praktyk kandydatów do założenia i pracy w PES / u przedsiębiorców / przedsiębiorców społecznych, a także współpracy ww. podmiotów z innymi podmiotami takimi jak szkoły, uczelnie, instytucje rynku pracy, przedsiębiorstwa m. in. w celu zwiększenia liczby staży i praktyk w podmiotach ekonomii społecznej czy też w przedsiębiorstwach.
- e) Budowanie powiązań pomiędzy nauką, biznesem i ekonomią społeczną na poziomie regionalnym (branżowe spotkania, warsztaty, szkolenia, doradztwo, wymiana informacji) w celu nawiązania stałej współpracy.
- f) Organizacja przedsięwzięć służących zwiększaniu rozpoznawalności podmiotów ekonomii społecznej jako dostawców produktów i usług oraz wspieranie sprzedaży produktów i usług świadczonych przez podmioty ekonomii społecznej na poziomie regionalnym (np. targi ekonomii społecznej, sprzedaż produktów i usług podmiotów ekonomii społecznej za pomocą jednego regionalnego portalu).
- g) Współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego i innymi podmiotami lokalnymi, w szczególności podmiotami ekonomii społecznej, w zakresie tworzenia lokalnych planów rozwoju ekonomii społecznej (spotkania, wymiana informacji, dobre praktyki, doradztwo), stosowania klauzul społecznych lub społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych, zlecania zadań podmiotom ekonomii społecznej lub lokalnych planów udziału podmiotów ekonomii społecznej w rozwoju usług społecznych.
- h) Wspieranie realizacji usług użyteczności publicznej przez podmioty ekonomii społecznej i współpraca z OWES w tym zakresie.

- i) Zapewnienie funkcjonowania Regionalnego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej, o którym mowa w Krajowym Programie Rozwoju Ekonomii Społecznej i organizowanie jego prac oraz tworzenie możliwości współpracy kluczowych interesariuszy w zakresie kreowania rozwoju ekonomii społecznej w regionie.
- j) Wyznaczanie kierunków rozwoju ekonomii społecznej, aktualizacja regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej.
- k) Reprezentowanie interesów sektora ekonomii społecznej na poziomie regionalnym oraz włączenie ekonomii społecznej do strategii rozwoju województwa w obszarach związanych z rynkiem pracy, integracją społeczną, rozwojem przedsiębiorczości oraz innowacji, rozwojem usług użyteczności publicznej oraz innymi priorytetami, w ramach których jest możliwy regionalny rozwój ekonomii społecznej.
- l) Ewaluacja działań OWES.
- m) Weryfikacja statusu przedsiębiorstw społecznych i prowadzenie ich spisu.

Uczestnicy

Dla projektów w ramach Działania 7.3 RPO WZ:

- osoby fizyczne ukierunkowane na założenie przedsiębiorstwa społecznego,
- podmioty uprawnione do założenia przedsiębiorstwa społecznego,
- podmioty ekonomii społecznej,
- osoby fizyczne, w zakresie doradztwa i szkoleń umożliwiających uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i / lub prowadzenia działalności w sektorze ekonomii społecznej.

Dla projektu w ramach Działania 7.5 RPO WZ:

- podmioty ekonomii społecznej,
- jednostki sektora finansów publicznych,
- partnerzy społeczni i gospodarczy,
- instytucje rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej w zakresie rozwoju ekonomii społecznej (zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej oraz rozwoju partnerstwa),
- jednostki samorządu terytorialnego, przedstawiciele lokalnych przedsiębiorstw i mediów w zakresie rozwoju ekonomii społecznej (zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej oraz rozwoju partnerstwa).

Wskaźniki produktu

1. liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym objętych wsparciem w programie (wartość docelowa na 2023 r. – 3 640),
2. liczba podmiotów ekonomii społecznej objętych wsparciem (wartość docelowa na 2023 r. – 600).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pracujących po opuszczeniu programu, łącznie z pracującymi na własny rachunek (wartość docelowa na 2023 r. – 18%),
2. liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych (wartość docelowa na 2023 r. – 300).

Realizatorzy zadania

Podmioty realizujące projekty w ramach Działania 7.3 RPO WZ, UMWZ – ROPS (dot. projektu w ramach Działania 7.5 RPO WZ), WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie VI. Tworzenie polityki migracyjnej dla potrzeb rynku pracy – EURES

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy

Cel: Wspieranie lepszego działania rynków pracy oraz zaspokojenie potrzeb gospodarczych ułatwiają transnarodową i transgraniczną mobilność geograficzną pracowników, zapewniając jednocześnie uczciwe warunki mobilności i poszanowanie mających zastosowanie norm pracy

Planowane działania

Usługi EURES realizowane w ramach struktur wojewódzkich i powiatowych służb zatrudnienia będą koncentrować się na 4 głównych obszarach:

1. międzynarodowe pośrednictwo pracy ze szczególnym naciskiem na zmieniające się na skutek pandemii COVID-19 potrzeby krajowych pracodawców oraz z uwzględnieniem rekrutacji online i telepracy;
2. działania informacyjne na temat warunków życia, pracy i edukacji oraz sytuacji na europejskich rynkach pracy, w tym aktualnej sytuacji dotyczącej pandemii oraz przepisów dotyczących bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz podróżowania w Europie;
3. współpraca międzynarodowa, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru przygranicznego z Niemcami;
4. promocja usług EURES oraz przemyślanego i bezpiecznego podejmowania pracy.

Uczestnicy

Osoby bezrobotne i poszukujące pracy planujące zarobkowy wyjazd zagraniczny lub powracające z migracji zarobkowej, osoby zainteresowane usługami w ramach sieci EURES, młodzież poszukująca oferty edukacyjnej.

Wskaźniki produktu

1. liczba spotkań informacyjnych / targów / konferencji / seminariów (w tym wydarzeń online), w których weźmie udział kadra EURES, związanych z międzynarodowym pośrednictwem pracy (wielkość planowana – 5),
2. liczba osób korzystających z usługi EURES (wielkość planowana – 500),
3. liczba ofert pracy realizowanych przez WUP (wielkość planowana – 400),
4. liczba szkoleń na temat działań EURES (w tym szkoleń online), w których weźmie udział kadra EURES z WUP (wielkość planowana – 1).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba pracowników WUP, którzy podnieśli swoje kwalifikacje po odbyciu szkoleń z zakresu działań EURES (wielkość planowana – 1).

Realizatorzy zadania

WUP, PUP

Działanie VII. Świadczenie usług rozwojowych skierowanych do przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

2. Wsparcie przedsiębiorców w procesie adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych oraz utrzymania wysokiego poziomu wykorzystania regionalnych zasobów kapitału ludzkiego

2.2 Wsparcie „młodej przedsiębiorczości”

Cel: Wzrost poziomu konkurencyjności i kondycji zachodniopomorskich przedsiębiorstw poprzez zapewnienie przedsiębiorstwu / przedsiębiorcy możliwości dokonania samodzielnego wyboru usług rozwojowych w ramach oferty dostępnej w Bazie Usług Rozwojowych, odpowiadających w największym stopniu na aktualne potrzeby przedsiębiorstwa

Planowane działania

W 2021 roku będą realizowane / kontynuowane projekty (pochodzące z naboru z 2019 r.) w ramach Działania 6.1 RPO WZ *Usługi rozwojowe skierowane do przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw na podstawie systemu popytowego*. Działania projektowe będą polegały na świadczeniu następujących usług rozwojowych skierowanych do przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw:

- a) usługi szkoleniowe,
- b) usługi rozwojowe o charakterze zawodowym, w tym m. in.: kwalifikacyjny kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych oraz inne, które umożliwiają uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
- c) inne usługi rozwojowe:
 - usługi doradcze, w tym doradztwo, superwizja, facylitacja,

- coaching,
 - mentoring,
 - studia podyplomowe,
 - projekt zmiany,
 - egzamin,
- d) usługi e-learningowe.

Uczestnicy

Przedsiębiorcy z sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracownicy, w szczególności pracownicy: w wieku 50 lat i więcej, pracownicy o niskich kwalifikacjach oraz przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu.

Wskaźniki produktu

1. liczba osób pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) w wieku 50 lat i więcej objętych wsparciem w programie (wartość docelowa na 2023 r. – 4 430),
2. liczba osób pracujących o niskich kwalifikacjach objętych wsparciem w programie (wartość docelowa na 2023 r. – 5 320),
3. liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych usługami rozwojowymi w programie (wartość docelowa na 2023 r. – 5 910).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, które zrealizowały swój cel rozwojowy dzięki udziałowi w programie (wartość docelowa na 2023 r. – 60%),
2. liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu (wartość docelowa na 2023 r. – 80%).

Realizatorzy zadania

Koszalińska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Polska Fundacja Przedsiębiorczości, WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie VIII. Aktywizacja społeczno – zawodowa osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

3. Stymulowanie procesów sprzyjających włączeniu społecznemu

3.2 Wspieranie rozwiązań zachęcających i ułatwiających wejście na rynek pracy osób biernych zawodowo

Cel: Aktywizacja społeczno – zawodowa osób i rodzin zagrożonych ubóstwem i / lub wykluczeniem społecznym oraz wsparcie otoczenia osób zagrożonych ubóstwem i / lub wykluczeniem społecznym.

Planowane działania

W 2021 roku będą realizowane / kontynuowane projekty (pochodzące z naborów z lat 2017 – 2020) w ramach Działań: 7.1 RPO WZ oraz 7.2 RPO WZ.

W ramach Działania 7.1 RPO WZ wsparciem objęte będą następujące typy projektów:

Typ projektu nr 1 (projekty konkursowe)

Kompleksowe programy aktywizacji społeczno – zawodowej na rzecz integracji osób i rodzin zagrożonych ubóstwem i / lub wykluczeniem społecznym obejmujące następujące typy operacji:

- a) instrumenty aktywizacji zawodowej uwzględniające wsparcie osób i rodzin zagrożonych ubóstwem i / lub wykluczeniem społecznym w ramach usług Centrum Integracji Społecznej, Klubu Integracji Społecznej,
- b) instrumenty aktywizacji zawodowej uwzględniające wsparcie osób i rodzin osób niepełnosprawnych w ramach usług Zakładu Aktywności Zawodowej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej,
- c) kompleksowe programy, realizowane na podstawie indywidualnych planów działań, obejmujące co najmniej dwie formy wsparcia spośród następujących:
 - usługi wspierające aktywizację zawodową, w tym m. in.: finansowanie trenera pracy, doradcy zawodowego,

- poradnictwo psychologiczne i psychospołeczne, prowadzące do integracji społecznej i zawodowej,
 - kursy i szkolenia umożliwiające nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz rozwijanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku pracy,
 - poradnictwo zawodowe,
 - pośrednictwo pracy,
 - zatrudnienie wspomagane obejmujące wsparcie osoby niepełnosprawnej przez trenera pracy / asystenta zawodowego u pracodawcy,
 - staże i praktyki zawodowe,
 - subsydiowane zatrudnienie,
 - skierowanie do pracy w Zakładzie Aktywności Zawodowej i sfinansowanie kosztów zatrudnienia w ZAZ,
 - usługi przewyższające indywidualne bariery w integracji społecznej i powrocie na rynek pracy, w tym usługi asystenta osobistego,
 - wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy (wyłącznie w połączeniu z subsydiowaniem zatrudnienia); specjalistyczne (wynikające z danej niepełnosprawności i indywidualnych potrzeb) wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla zatrudnionej osoby niepełnosprawnej,
 - jednorazowy dodatek relokacyjny,
 - wsparcie w zakresie przygotowania do uczestnictwa w warsztatach terapii zajęciowej,
- d) wsparcie realizowane przez środowiskowe domy samopomocy w celu przygotowania do uczestnictwa w warsztatach terapii zajęciowej lub podjęcia zatrudnienia.

Typ projektu nr 3 (projekty konkursowe)

Wzmocnienie potencjału społeczności lokalnych na obszarach rewitalizowanych schemat B dot. wsparcia procesu realizacji Lokalnego Programu Rewitalizacji.

Projekty typu 3 zakładają realizację działań dotyczących rewitalizacji. Zaplanowana rewitalizacja (w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 9i) będzie polegała na animacji lokalnych środowisk – skierowanie do wybranych gmin animatora, którego zadaniem będzie pomoc w partypacyjnym przygotowaniu Lokalnego Programu Rewitalizacji (LPR), a następnie wsparcie lokalnych społeczności przy wdrażaniu LPR-u.

W ramach Działania 7.2 RPO WZ w 2021 roku realizowane / kontynuowane będą projekty dotyczące aktywnej integracji (społecznej, edukacyjnej, zawodowej, zdrowotnej) osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym poprzez tworzenie podmiotów integracji społecznej, tj. Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Zakładów Aktywności Zawodowej, Warsztatów Terapii Zajęciowej oraz podmiotów działających na rzecz aktywizacji społeczno – zawodowej (których podstawowym zadaniem nie jest działalność gospodarcza).

Uczestnicy

- osoby zagrożone ubóstwem i / lub wykluczeniem społecznym,
- otoczenie osób zagrożonych ubóstwem i / lub wykluczeniem społecznym (w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne dla udzielanego wsparcia osobom zagrożonym ubóstwem i / lub wykluczeniem społecznym).

Wskaźniki produktu

1. liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym objętych wsparciem w programie (wartość docelowa na 2023 r. – 10 050),
2. liczba osób z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie (wartość docelowa na 2023 r. – 2 280).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu (wartość docelowa na 2023 r. – 31%),
2. liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym poszukujących pracy po opuszczeniu programu (wartość docelowa na 2023 r. – 25%),
3. liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pracujących po opuszczeniu programu, łącznie z pracującymi na własny rachunek (wartość docelowa na 2023 r. – 15%).

Realizatorzy zadania

Podmioty realizujące projekty w ramach Działań: 7.1 RPO WZ oraz 7.2 RPO WZ; WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie IX. Wsparcie osób sprawujących opiekę nad dzieckiem w wieku do lat 3 w ich powrocie na rynek pracy

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.2 Ułatwianie godzenia ról zawodowych z rodzinnymi

Cel: Zwiększenie liczby osób z obszaru województwa zachodniopomorskiego, które podejmą pracę lub powrócą na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dziećmi w wieku do lat 3, poprzez refundację kosztów za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym, u opiekuna dziennego lub kosztów zatrudnienia niani

Planowane działania

Kontynuacja projektu pn. „Zachodniopomorskie Małe Skarby” realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014 – 2020. Termin realizacji projektu obejmuje okres od 1 lipca 2018 r. do 31 sierpnia 2023 r. Projekt swoim zasięgiem obejmuje całe województwo zachodniopomorskie, a uczestnikami mogą być rodzice lub opiekunowie dzieci w wieku do lat 3, którzy aktualnie nie wykonują pracy zarobkowej ze względu na opiekę nad dzieckiem. Projekt zakłada refundację 95% kosztów pobytu dziecka w żłobku publicznym i niepublicznym, klubie dziecięcym, u opiekuna dziennego albo u niani. Rodzice muszą zapewnić jedynie 5% wkładu własnego tych kosztów. Wsparcie jest przyznawane przez maksymalnie 12 kolejnych miesięcy względem konkretnego dziecka, licząc od dnia rozpoczęcia finansowania opieki nad dzieckiem, do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3. rok życia, lub w przypadku, gdy niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym do 4. roku życia i nie dłużej niż do końca 30 czerwca 2023 roku. Rekrutacja do projektu będzie prowadzona minimum raz w roku. W uzasadnionych przypadkach związanych z realizacją projektu, dopuszcza się możliwość zwiększenia liczby naborów.

Uczestnicy

Projekt adresowany jest do osób, które spełnią następujące warunki:

1. pracują, uczą się lub zamieszkują na obszarze województwa zachodniopomorskiego w rozumieniu Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. 2018 r. poz. 917 ze zm.);
2. sprawują opiekę nad dzieckiem, które od ukończenia 20 tygodnia życia do momentu złożenia formularza rekrutacyjnego do projektu „Zachodniopomorskie Małe Skarby”, nie było objęte opieką instytucjonalną w postaci żłobka, klubu dziecięcego, opiekuna dziennego lub niani;
3. aktualnie nie wykonują pracy zarobkowej (w tym nie przebywają na urlopie wypoczynkowym) ze względu na obowiązek opieki nad dzieckiem, tj.:
 - a) pozostają bezrobotnym / biernym zawodowo / w tym przebywają na urlopie wychowawczym;
 - lub
 - b) przebywają na urlopie macierzyńskim / rodzicielskim;
4. nie były / nie są uczestnikami projektu „Zachodniopomorskie Małe Skarby” (wsparcie w ramach projektu nie zostanie przyznane na dziecko / dzieci, za które była / jest dokonywana refundacja kosztów opieki).

Wskaźniki produktu

1. liczba osób opiekujących się dzieckiem do lat 3 objętych wsparciem w ramach projektu (wielkość docelowa – 1 500).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba osób, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem / wychowaniem dziecka, po opuszczeniu programu (wielkość docelowa – 795),
2. liczba osób pozostających bez pracy, które znalazły pracę lub poszukują pracy po opuszczeniu programu (wielkość docelowa – 705).

Realizator zadania

WUP

Działanie X. Zapobieganie wczesnemu opuszczaniu rynku pracy z powodu problemów zdrowotnych

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.3 Zapobieganie wczesnemu opuszczaniu rynku pracy

Cel: Zapobieganie wykluczeniom z rynku pracy z powodu problemów zdrowotnych poprzez podjęcie określonych działań i programów profilaktycznych

Planowane działania

W 2021 roku będą realizowane / kontynuowane projekty w ramach Działania 6.8 RPO WZ (pochodzące z naborów z lat 2017 – 2018 oraz z 2020 r.), pozwalające na wczesne wykrywanie problemów zdrowotnych u określonych grup odbiorców. Typy realizowanych projektów oraz podejmowane w nich działania zaprezentowano poniżej.

Typ 1. Wdrożenie kompleksowych programów profilaktycznych dotyczących chorób będących istotnym problemem zdrowotnym regionu (Regionalny Program Zdrowotny Województwa Zachodniopomorskiego „Profilaktyka i wczesne wykrywanie nowotworów skóry na lata 2019 – 2021”):

- a) badania dermatologiczne,
- b) pogłębione badania dermatoskopowe,
- c) zakup urządzeń do przeprowadzenia oceny dermatoskopowe skóry,
- d) realizacja szkoleń dla personelu medycznego szpitala,
- e) działania informacyjno – edukacyjne dla uczestników.

Typ 2. Wdrożenie programów rehabilitacji medycznej ułatwiających powroty do pracy na podstawie właściwego Regionalnego Programu Zdrowotnego:

- a) realizacja usług zdrowotnych niezbędnych do realizacji celów Regionalnego Programu Zdrowotnego,
- b) realizacja turnusów rehabilitacyjnych,

- c) prowadzenie działań informacyjno – promocyjnych mających na celu wdrożenie Regionalnego Programu Zdrowotnego,
- d) działania informacyjno – edukacyjne, dotyczące tematyki Regionalnego Programu Zdrowotnego, w tym edukacja prozdrowotna, skierowana do osób objętych wsparciem oraz osób z ich otoczenia,
- e) działania informacyjno – szkoleniowe związane z wdrażaniem Regionalnego Programu Zdrowotnego, skierowane w szczególności do podmiotów świadczących usługi rehabilitacyjne, kadr POZ oraz lekarzy orzeczników ZUS,
- f) monitoring jakości i celowości podejmowanych działań, ewaluacja programu zdrowotnego,
- g) zakup aparatury i sprzętu medycznego oraz wykonanie innych inwestycji koniecznych do realizacji zadań wynikających z realizowanego Regionalnego Programu Zdrowotnego,
- h) zapewnienie dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca wykonania badania i z powrotem,
- i) zapewnienie opieki nad osobą potrzebującą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, którą opiekuje się osoba objęta wsparciem w ramach projektu, w czasie korzystania ze wsparcia.

Typ 3. Rozwój profilaktyki nowotworowej w kierunku wykrywania raka piersi, szyjki macicy i raka jelita grubego:

- a) realizacja usług zdrowotnych,
- b) działania informacyjno – edukacyjne oraz dotyczące edukacji prozdrowotnej o charakterze lokalnym polegające na zachęcaniu do badań profilaktycznych,
- c) działania edukacyjne z zakresu profilaktyki nowotworowej w kierunku wykrywania raka piersi, szyjki macicy kierowane do lekarzy POZ,
- d) zapewnienie dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca wykonania badania i z powrotem,
- e) zapewnienie opieki nad osobą potrzebującą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, którą opiekuje się osoba objęta wsparciem w ramach projektu, w czasie korzystania ze wsparcia,
- f) zakup aparatury i sprzętu medycznego oraz wykonanie innych inwestycji koniecznych do realizacji zadań wynikających z realizowanego programu (m. in. mammobus, cytobus, kolonoskop).

Typ 6. Realizacja przedsięwzięć związanych z walką i skutkami COVID-19 na terenie województwa zachodniopomorskiego w oparciu o Zachodniopomorski Program Monitorowania i Prewencji Epidemii Coronawirusa SARS-CoV-2 i Choroby COVID-19.

Program ma na celu identyfikację osób po kontakcie z wirusem SARS-CoV-2 odpowiedzialnego za chorobę COVID-19, oraz weryfikację aktywności tego zakażenia metodą molekularną. Program realizowany jest dwustopniowo:

- a) badanie na obecność przeciwciał w kierunku SARS-CoV-2 (pobranie krwi),
- b) badanie wymazowe (u tych osób, u których w pierwszym etapie wykryto przeciwciała).

Uczestnicy

Dla projektów typu 1:

- osoby w wieku aktywności zawodowej najbardziej narażone na opuszczenie rynku pracy z powodu czynników zdrowotnych lub rokujące na powrót na rynek pracy w wyniku udzielanych świadczeń zdrowotnych,
- personel lekarski i pielęgniarski POZ.

Dla projektów typu 2:

- osoby w wieku aktywności zawodowej najbardziej narażone na opuszczenie rynku pracy z powodu czynników zdrowotnych lub najbardziej bliskie powrotowi na rynek pracy w wyniku świadczeń rehabilitacyjnych oraz osoby z ich otoczenia, zgodnie z właściwym RPZ,
- kadra POZ oraz inne osoby i podmioty, które zostały wskazane we właściwym RPZ.

Dla projektów typu 3:

- program profilaktyki raka piersi jest skierowany do kobiet w wieku od 50 do 69 lat,
- program profilaktyki raka szyjki macicy jest skierowany do kobiet w wieku 25 do 59 lat,
- program profilaktyki raka jelita grubego jest skierowany do osób:
 - w wieku 50 – 65 lat bez objawów raka jelita grubego,
 - w wieku 40 – 65 lat, bez objawów raka jelita grubego, które miały w rodzinie przynajmniej jednego krewnego pierwszego stopnia (rodzice, rodzeństwo, dzieci) z rakiem jelita grubego,
 - w wieku od 25 – 65 lat pochodzących z rodziny HNPCC lub FAP (z potwierdzonym obciążeniem genetycznym),
- personel lekarski i pielęgniarski POZ.

Dla projektów typu 6:

- kobiety w wieku od 18 do 59 lat (decyduje rok urodzenia),
- mężczyźni w wieku od 18 do 64 lat (decyduje rok urodzenia), którzy ze względu na wykonywanie codziennych obowiązków zawodowych w kraju i zagranicą oraz związanym z tym przemieszczaniem środkami transportu, czy też przebywaniem w środowisku wielu innych osób, mogły ulec zakażeniu.

Wskaźniki produktu

1. liczba osób objętych programem zdrowotnym dzięki EFS (wartość docelowa na 2023 r. – 30 000).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba osób, które po opuszczeniu programu podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie (wartość docelowa na 2023 r. – 60%),
2. liczba osób, które dzięki interwencji EFS zgłosiły się na badanie profilaktyczne (wartość docelowa na 2023 r. – 60%).

Realizatorzy zadania

Podmioty realizujące projekty w ramach Działania 6.8 RPO WZ, WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie XI. Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP realizowane przez WUP

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

2. Wsparcie przedsiębiorców w procesie adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych oraz utrzymania wysokiego poziomu wykorzystania regionalnych zasobów kapitału ludzkiego

Cel: Ochrona miejsc pracy poprzez dofinansowanie wynagrodzenia pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Planowane działania

W 2021 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie będzie realizował kilka form wsparcia w omawianym zakresie (*na podstawie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.)*). Kluczowe z nich to:

Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników z określonych branż w ramach FGŚP (art. 15gga)

Przedsiębiorca prowadzący określony rodzaj działalności gospodarczej, którego przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w jednym z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku był niższy w następstwie wystąpienia COVID-19 co najmniej o 40% w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego, może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników.

Świadczenia przysługują przedsiębiorcom, którzy prowadzili jako rodzaj przeważającej działalności gospodarczej, zgodnie z zapisami w rejestrze REGON na

30.09.2020 r., działalność oznaczoną ściśle określonymi kodami PKD (np. 47.71.Z, 47.72.Z, 47.81.Z, 47.82.Z, 47.89.Z). Od 1 lutego 2021 roku decyzją Rady Ministrów została rozszerzona lista działalności uprawnionych do uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń w ramach art. 15gga ustawy o COVID-19. Pomoc będzie udzielana dodatkowo również przedsiębiorcom, którzy prowadzili jako rodzaj przeważającej działalności gospodarczej, zgodnie z zapisami w rejestrze REGON na 30.11.2020 roku, działalność oznaczoną kodami PKD: 55.10.Z, 55.20.Z, 55.30.Z, 79.11.A, 79.12.Z.

Do świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy uprawniony jest przedsiębiorca:

1. który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., z wyjątkiem gdy zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności;
2. który nie spełnia przesłanek do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe;
3. wobec którego nie jest prowadzone postępowanie restrukturyzacyjne lub likwidacyjne.

Dofinansowanie wynosi miesięcznie 2000 zł do wynagrodzenia jednego pracownika, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, i udzielane będzie na podstawie umowy o świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy. Przysługiwać ono będzie przez łączny okres 3 miesiące kalendarzowych, przypadających od miesiąca złożenia wniosku. Dofinansowanie zostanie przekazane w trzech transzach.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników:

1. których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku;
2. zatrudnionych w okresie krótszym niż 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku.

Wsparcie dla przedsiębiorców na ochronę miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 15g)

Rozwiązanie daje możliwość skorzystania z dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów w wyniku pandemii koronawirusa. Wsparcie jest udzielane podmiotom, które odnotowały określony spadek obrotów gospodarczych, nie spełniają przesłanek do ogłoszenia upadłości i nie zalegają w opłacaniu należności publiczno – prawnych do końca III kwartału 2019 r. Dofinansowanie dotyczy wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w drodze porozumienia zawartego między przedsiębiorcą a związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Spadek obrotów gospodarczych oznacza spadek:

- nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, w porównaniu do łącznych obrotów analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego,
- nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

W przypadku przestoju ekonomicznego jest możliwe uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia pracownika w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę plus składki na ubezpieczenie społeczne, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy; w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy jest możliwe uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia pracownika do połowy jego wynagrodzenia, jednakże nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia według wskaźnika GUS plus składki na ubezpieczenie społeczne.

Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych. Wsparcie może być przyznane na okres nie dłuższy niż trzy miesiące. Rada Ministrów może jednak, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, biorąc pod uwagę okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane. Przedsiębiorca

nie może otrzymać dofinansowania z tego samego tytułu na tych samych pracowników z innych środków publicznych.

Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych przestojem, przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15gg)

Przedsiębiorcy, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy. Mogą w ten sposób pozyskać dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, którzy nie zostali objęci:

- przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19;
- obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19.

Spadek obrotów gospodarczych oznacza spadek:

- nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego,
- nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Dofinansowanie przysługuje do wysokości połowy wynagrodzeń pracowników, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Dofinansowanie obejmuje również środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy do przyznanych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń. Dofinansowanie przysługuje przez okres maksymalnie 3 miesięcy. Przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia

pracowników, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.

O dofinansowanie może ubiegać się przedsiębiorca, który do końca trzeciego kwartału 2019 roku terminowo regulował zobowiązania podatkowe, składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy.

Uczestnicy

Przedsiębiorcy spełniający określone kryteria do uzyskania ww. wsparcia wraz ze swoimi pracownikami.

Wskaźniki produktu

1. liczba złożonych do WUP wniosków o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników (wielkość planowana – nie określono),
2. liczba pracowników ujętych w złożonych wnioskach (wielkość planowana – nie określono).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba pozytywnie rozpatrzonych wniosków o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników (wielkość planowana – nie określono),
2. liczba pracowników objętych wsparciem (wielkość planowana – nie określono).

Realizator zadania

WUP

Działanie XII. Wsparcie podmiotów udzielających świadczeń opieki zdrowotnej w walce z COVID-19

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.3 Zapobieganie wczesnemu opuszczaniu rynku pracy

Cel: Wsparcie podmiotów wykonujących działalność leczniczą w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 na terenie województwa zachodniopomorskiego

Planowane działania

W 2021 roku działania w ww. obszarze będą polegały na realizacji projektów (Typu 2 – pochodzących z naboru z 2021 r.), w ramach Działania 7.7 RPO WZ. Działania projektowe będą polegały na realizacji przedsięwzięć związanych z walką i skutkami COVID-19 na terenie województwa zachodniopomorskiego w zakresie wsparcia:

- a) zakupu wyposażenia i sprzętu medycznego, środków ochrony osobistej, sprzętów i środków do dezynfekcji, wyposażenia obiektowego i budowlanego oraz laboratoryjnego, a także finansowania / refundacji poniesionych środków na dodatkowe wynagrodzenia personelu szpitali (wojewódzkich, powiatowych, resortowych, klinicznych) związanych z walką i przeciwdziałaniem COVID-19;
- b) zakupu wyposażenia i sprzętu medycznego, środków ochrony osobistej, sprzętów i środków do dezynfekcji, wyposażenia obiektowego i budowlanego oraz laboratoryjnego, a także finansowania / refundacji poniesionych środków na dodatkowe wynagrodzenia personelu oraz zakupu ambulansów dla Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego.

Uczestnicy

- podmioty wykonujące działalność leczniczą wymienione w Wykazie podmiotów udzielających świadczeń opieki zdrowotnej, w tym transportu sanitarnego,

w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 na terenie województwa zachodniopomorskiego, zaangażowane w pełni w walkę z COVID-19;

- podmioty wykonujące działalność leczniczą wymienione w Wykazie podmiotów udzielających świadczeń opieki zdrowotnej, w tym transportu sanitarnego, w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 na terenie województwa zachodniopomorskiego (wojewódzkie, powiatowe, resortowe, kliniczne), włączane w walkę z COVID-19;
- podmioty wykonujące działalność leczniczą wymienione w Wykazie podmiotów udzielających świadczeń opieki zdrowotnej, w tym transportu sanitarnego, w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 na terenie województwa zachodniopomorskiego, wspomagające ww. podmioty lecznicze w razie konieczności.

Wymienione wyżej podmioty powinny znajdować się na imiennym wykazie podmiotów dla naboru zatwierdzonym przez Zarząd Województwa Zachodniopomorskiego.

Wskaźniki produktu

1. liczba osób objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19 (wielkość planowana – nie określono),
2. liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19 (wielkość planowana – nie określono).

Realizatorzy zadania

Podmioty realizujące projekty (znajdujące się na imiennym wykazie podmiotów dla naboru zatwierdzonym przez Zarząd Województwa Zachodniopomorskiego), WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie XIII. Działania osłonowe (antycovidowe) realizowane przez PUP

Działanie wpisuje się w następujące kierunki interwencji wyszczególnione w dokumencie „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030”:

2. Wsparcie przedsiębiorców w procesie adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych oraz utrzymania wysokiego poziomu wykorzystania regionalnych zasobów kapitału ludzkiego

Cel: Wsparcie przedsiębiorców w walce z COVID-19 poprzez określone działania osłonowe

Planowane działania

W 2021 roku Powiatowe Urzędy Pracy z terenu woj. zachodniopomorskiego będą realizowały wiele form wsparcia w omawianym zakresie (*na podstawie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.)*). Kluczowe z nich to:

Dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy określonych branż (art. 15z4)

Dotację mogą otrzymać przedsiębiorcy, którzy spełniają łącznie następujące warunki:

- posiadają status mikroprzedsiębiorcy albo małego przedsiębiorcy zgodnie z definicjami zawartymi odpowiednio w art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców;
- na dzień 30 listopada 2020 r. prowadzili działalność gospodarczą oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako rodzaj przeważającej działalności, jednym z kodów wskazanym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021 r. w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (m. in. kody: 47.71.Z, 47.72.Z, 47.81.Z, 47.82.Z, 55.10.Z, 55.20.Z);

- działalność gospodarcza nie była zawieszona na dzień 30 listopada 2020 r.;
- przychód z działalności uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku, był niższy co najmniej o 40% w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego.

Dotacja jest udzielana ze środków Funduszu Pracy w wysokości do 5 tys. zł. Celem dotacji jest pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Dotacja jest bezzwrotna pod warunkiem, że przedsiębiorca będzie wykonywał działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia dotacji. Dotację dla mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców można łączyć z innymi formami wsparcia ze środków publicznych.

Niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców (art. 15zzd)

Z pożyczki mogą skorzystać mikroprzedsiębiorcy, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców, którzy prowadzili działalność gospodarczą przed dniem 1 kwietnia 2020 r. Pożyczka jest przeznaczona na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności. O pożyczkę mogą ubiegać się także mikroprzedsiębiorcy, którzy nie zatrudniają i nigdy nie zatrudniali pracowników.

Pożyczka jest udzielana ze środków Funduszu Pracy do wysokości 5 tys. zł, zaś jej oprocentowanie jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, z karencją w spłacie kapitału wraz z odsetkami przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki. Pożyczka wraz z odsetkami podlega umorzeniu, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki. Umorzenie pożyczki nastąpi z urzędu, bez konieczności składania wniosku o umorzenie. Spełnienie warunku umorzenia sprawdzi urząd pracy.

Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców samozatrudnionych (art. 15zzc)

Dofinansowanie przeznaczone jest dla osób samozatrudnionych (niezatrudniających pracowników). Warunkiem uzyskania wsparcia jest wykazanie spadku obrotów gospodarczych, rozumiany jako zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym. Spadek obrotów jest rozumiany jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych w roku bieżącym w porównaniu do analogicznych dwóch miesięcy w roku poprzednim. Przy czym wybrane miesiące powinny mieścić się w ramach czasowych: po dniu 1 stycznia 2020 r. i kończyć się najpóźniej w dniu poprzedzającym złożenie wniosku.

Wysokość wsparcia uzależniona jest od udokumentowanego spadku obrotów. W przypadku spadku obrotów o:

- co najmniej 30% - dofinansowanie może być przyznane w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
- co najmniej 50% - dofinansowanie może być przyznane w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
- co najmniej 80% - dofinansowanie może być przyznane w wysokości 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie.

Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych. Wsparcie może być przyznane na okres nie dłuższy niż trzy miesiące. Rada Ministrów może jednak, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, biorąc pod uwagę okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

Przedsiębiorca nie może mieć m. in. zaległości finansowych związanych z odprowadzaniem podatków oraz składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 15zzb)

O dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne mogą ubiegać się mikroprzedsiębiorcy, małe i średnie przedsiębiorstwa. Warunkiem uzyskania wsparcia jest wykazanie spadku obrotów gospodarczych, rozumiany jako zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym. Spadek obrotów jest rozumiany jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych w roku bieżącym w porównaniu do analogicznych dwóch miesięcy w roku poprzednim. Przy czym wybrany okres powinien mieścić się w ramach czasowych: od po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego złożenie wniosku.

Dofinansowanie obliczone zostanie według następujących przedziałów spadku obrotów:

- co najmniej 30% - może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
- co najmniej 50% - może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
- co najmniej 80% - może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.

Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych. Wsparcie może zostać przyznane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową, przez okres dofinansowania.

Uczestnicy

Przedsiębiorcy spełniający określone kryteria do uzyskania ww. wsparcia wraz ze swoimi pracownikami.

Wskaźniki produktu

1. liczba złożonych do PUP wniosków o przyznanie świadczeń (wielkość planowana – nie określono),
2. liczba pracowników ujętych w złożonych wnioskach (wielkość planowana – nie określono).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba pozytywnie rozpatrzonych wniosków o przyznanie świadczeń (wielkość planowana – nie określono),
2. liczba pracowników objętych wsparciem (wielkość planowana – nie określono).

Realizatorzy zadania

PUP

4. Monitorowanie wykonania zadań i sprawozdawczość

Monitorowanie można zdefiniować jako proces systematycznego zbierania i analizowania ilościowych i jakościowych informacji na temat wdrażanych poszczególnych projektów i całego planu w aspekcie finansowym i rzeczowym.

Monitorowanie i ocena realizowanych zadań stanowi jedną z podstaw doskonalenia polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w kolejnych latach. Monitoring i ocena działań dotyczy przede wszystkim:

- zmian sytuacji na regionalnym rynku pracy w województwie zachodniopomorskim oraz w jego otoczeniu społeczno – gospodarczym,
- działań podejmowanych przez podmioty uczestniczące w realizacji polityki oraz zmian w dziedzinach, do których te działania się odnoszą.

Monitorowanie jest procesem ciągłym i niezwykle ważnym we wdrażaniu założeń. Przerwanie procesu monitorowania jest stanem niebezpiecznym. Skutkować może dużymi opóźnieniami w realizacji poszczególnych zadań, a nawet poważnie zagrozić realizacji całego planu.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok jest dokumentem operacyjnym określającym planowane kierunki działań, które wpisują się w priorytety i kluczowe zadania państwa w obszarze rynku pracy określone w strategicznych dokumentach rządowych. Wyszczególnione w dokumencie działania w obszarze regionalnego rynku pracy będą realizowane w 2021 roku m. in. przez publiczne służby zatrudnienia, jednostki samorządu terytorialnego, pracodawców, beneficjentów środków z EFS oraz inne instytucje szczebla regionalnego.

Instytucją monitorującą, która odpowiada za monitorowanie wdrażania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia oraz za opracowanie raportów zbiorczych z wykonanych działań, jest Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Monitorowanie realizacji zadań prowadzone będzie, podobnie jak w latach ubiegłych, w oparciu o zestaw wskaźników ogólnych odnoszących się do sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy oraz zestaw wskaźników szczegółowych przypisanych poszczególnym działaniom. W tym celu WUP będzie współpracował z podmiotami i instytucjami realizującymi poszczególne zadania w ramach RPDZ/2021. Współpracę Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie

opracowania, a następnie monitorowania „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok” przedstawia poniższy schemat.

Schemat 2. Współpraca WUP w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie opracowania i monitorowania RPDZ/2021



Źródło: Opracowanie WUP

Podmioty zgłaszające (realizujące) określony program, projekt lub przedsięwzięcie wpisujące się w założenia Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok są odpowiedzialne za prawidłowy przebieg jego realizacji oraz osiągnięcie zakładanych rezultatów. Wszelkie zmiany zagrażające osiągnięciu planowanych wartości i celów powinny być niezwłocznie sygnalizowane do WUP.

Realizatorzy poszczególnych zadań ujętych w ramach danego działania przedkładają informacje roczne z realizowanych przedsięwzięć do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Przewiduje się, iż pełne dane o zrealizowanych przedsięwzięciach i innego typu działaniach partnerów zebrane zostaną w I kwartale 2022 roku. Po ich weryfikacji i analizie opracowane zostanie sprawozdanie z realizacji i wdrażania

RPDZ/2021. Sporządzony dokument zostanie przedłożony Zarządowi Województwa oraz Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy.

Załączniki

Spis schematów

Schemat 1. Planowane działania na rzecz zatrudnienia, w tym działania antycovidowe, w woj. zachodniopomorskim w 2021 roku	35
Schemat 2. Współpraca WUP w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie opracowania i monitorowania RPDZ/2021	81

Spis tabel

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. zachodniopomorskiego na koniec 2019 r. i 2020 r.	8
Tabela 2. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego	9
Tabela 3. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych do 30. roku życia	12
Tabela 4. Bariery oraz zalety osób długotrwale bezrobotnych	14
Tabela 5. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia	16
Tabela 6. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej	18
Tabela 7. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia	20
Tabela 8. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych niepełnosprawnych	22

Spis wykresów

Wykres 1. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2019 – XII 2020	6
Wykres 2. Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w woj. zachodniopomorskim w 2019 r. i 2020 r.	6
Wykres 3. Stopa bezrobocia (%) w Polsce i w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2020	7

Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego – stan na koniec 2020 r.	7
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w woj. zachodniopomorskim w latach 2010 – 2020	10
Wykres 6. Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2010 – 2020	10
Wykres 7. Udział osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	13
Wykres 8. Liczba osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	13
Wykres 9. Udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	15
Wykres 10. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	15
Wykres 11. Udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	17
Wykres 12. Liczba osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	17
Wykres 13. Udział osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	19
Wykres 14. Liczba osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	19
Wykres 15. Udział osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	21
Wykres 16. Liczba osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	21
Wykres 17. Udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	23
Wykres 18. Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2016 – XII 2020	23

Indeks używanych skrótów

Ilekoć w dokumencie używane są skróty to ich znaczenie jest następujące:

ClIPKZ – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

CIS – Centrum Integracji Społecznej

CKZiU – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFTA – Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu

EOG – Europejski Obszar Gospodarczy

EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

FGŚP – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

GUS – Główny Urząd Statystyczny

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

KIS – Klub Integracji Społecznej

KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

KPDZ/2021 – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok

LPR – Lokalny Program Rewitalizacji

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

MRPiT – Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

OWES – Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej

PES – Podmioty Ekonomii Społecznej

POZ – Podstawowa Opieka Zdrowotna

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

RPDZ – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

RPDZ/2021 – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok

RPO WZ 2014-2020 – Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014-2020

RPZ – Regionalny Program Zdrowotny

TIK – Technologie Informacyjno – Komunikacyjne

UE – Unia Europejska

UMWZ – Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego

WTZ – Warsztaty Terapii Zajęciowej

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

ZAZ – Zakład Aktywności Zawodowej

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych