WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W SZCZECINIE

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok

województwo zachodniopomorskie

Szczecin 2022

Spis treści

WPROWADZENIE 3

1. ANALIZA REGIONALNEGO RYNKU PRACY 6

2. PRIORYTETOWE GRUPY BEZROBOTNYCH 12

3. STRATEGICZNE OBSZARY DZIAŁANIA 26

3.1 Europejska Strategia Zatrudnienia **26**

3.2 Wytyczne polityki państwa w dziedzinie rynku pracy **27**

3.3 Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego **31**

3.4 Planowane działania na rzecz zatrudnienia **35**

4. MONITOROWANIE WYKONANIA ZADAŃ I SPRAWOZDAWCZOŚĆ 73

ZAŁĄCZNIKI 76

Spis schematów **76**

Spis tabel **76**

Spis wykresów **76**

Indeks używanych skrótów **78**

Wprowadzenie

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 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 2022 rok wynika z realizacji zapisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 ze zm.), która obliguje samorząd województwa, aby na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, uwzględniając strategie 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.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 ww. ustawy, zadania Samorządu Województwa w zakresie polityki rynku pracy są realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy będący jednostką organizacyjną samorządu województwa.

Działania ujęte w RPDZ/2022 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 Rodziny i Polityki Społecznej prowadzi prace zmierzające do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok. Zatem z uwagi na brak tego dokumentu, w procesie opracowywania RPDZ/2022 posiłkowano się przesłanym przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej projektem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok.

W przygotowaniu RPDZ/2022 szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego miała również **Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030**. SRKL 2030 jest jedną z dziewięciu strategii sektorowych, stanowiących „inne strategie rozwoju" w rozumieniu Ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2019 r. poz. 1295 ze zm.), realizujących średnio i długookresową strategię rozwoju kraju. Głównym celem SRKL 2030 jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Poza celem głównym w SRKL 2030 wyznaczono cele szczegółowe. Osiągnięcie każdego z celów szczegółowych powinno przyczynić się do rozwiązania najważniejszych problemów, których doświadcza polska gospodarka i polskie społeczeństwo, tj. niedostatecznych kompetencji, niewystarczającej opieki zdrowotnej, problemów demograficznych oraz ubóstwa.

W procesie opracowywania *Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok* wzięto również pod uwagę **Strategię Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030** – kluczowy dokument szczebla regionalnego dotyczący kształtowania polityki rozwoju regionalnego. Zaprezentowane w RPDZ/2022 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 2022 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 2022 rok składa się z następujących rozdziałów:

Rozdział I – przedstawia aktualną sytuację na rynku pracy w regionie.

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/2022.

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.

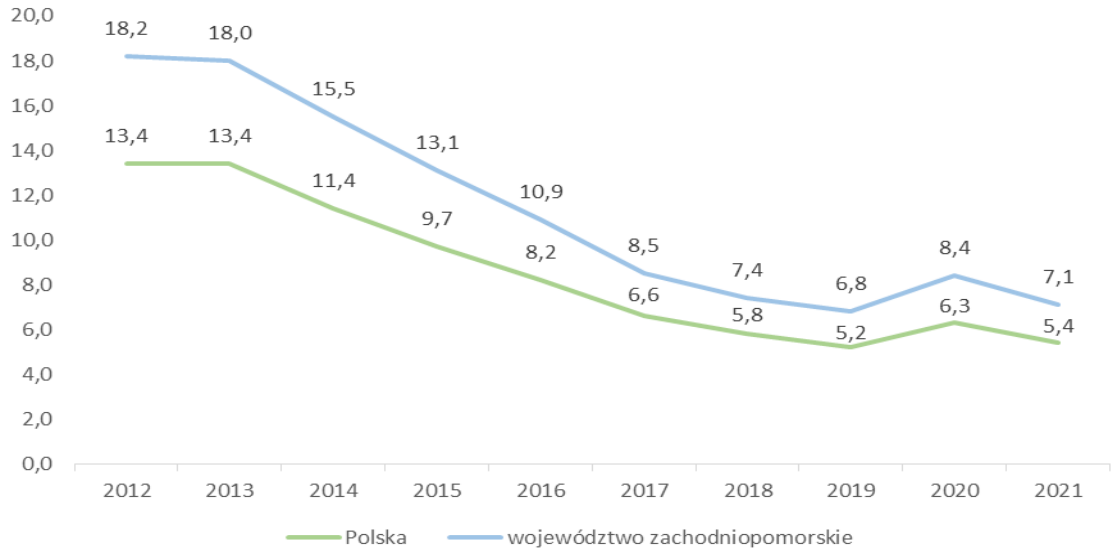
Pandemia koronawirusa, która w początkowych miesiącach 2020 roku nawiedziła Europę, zatrzymała pozytywną tendencję permanentnego od kilku lat spadku stopy bezrobocia i liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim. Było to wynikiem wprowadzonych na terenie kraju obostrzeń związanych ze zwiększonym reżimem sanitarno – epidemiologicznym. Obostrzenia w największym stopniu dotyczyły 2020 roku, stąd właśnie na ten okres przede wszystkim przypada spowolnienie gospodarcze oraz wzrost bezrobocia. W miarę znoszenia ograniczeń i zakazów destabilizujących gospodarkę, sytuacja na krajowym oraz regionalnym rynku pracy ulegała istotnej poprawie.

W dłuższej perspektywie sytuacja na rynku pracy kształtować się będzie w powiązaniu z dalszym rozwojem sytuacji epidemiologicznej. Wprowadzanie nowych obostrzeń związanych m. in. z prowadzeniem działalności gospodarczej, będzie niewątpliwie działać destabilizująco na gospodarkę oraz krajowy i regionalny rynek pracy powodując ponowny wzrost bezrobocia. W najbliższej przyszłości niezbędne pozostanie zatem szybkie i efektywne reagowanie pozwalające na maksymalne minimalizowanie konsekwencji wynikających z sytuacji epidemiologicznej.

Wszystkie podejmowane w ostatnim czasie działania osłonowe 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.

Stopę bezrobocia w Polsce i w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 przedstawia wykres 1.

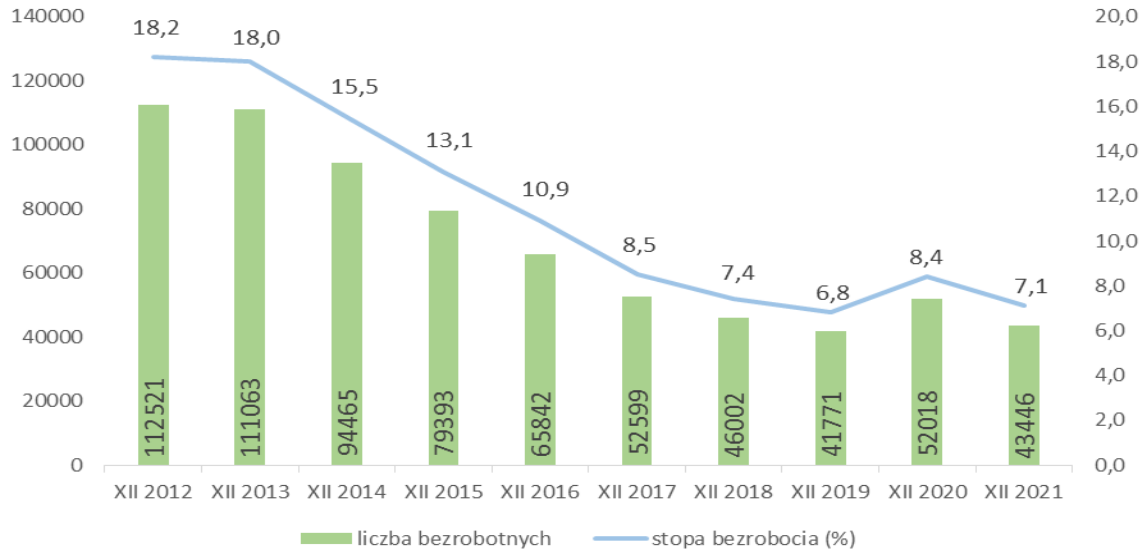
Wykres 1. Stopa bezrobocia (%) w Polsce i w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Stopę bezrobocia oraz liczbę zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 przedstawia wykres 2.

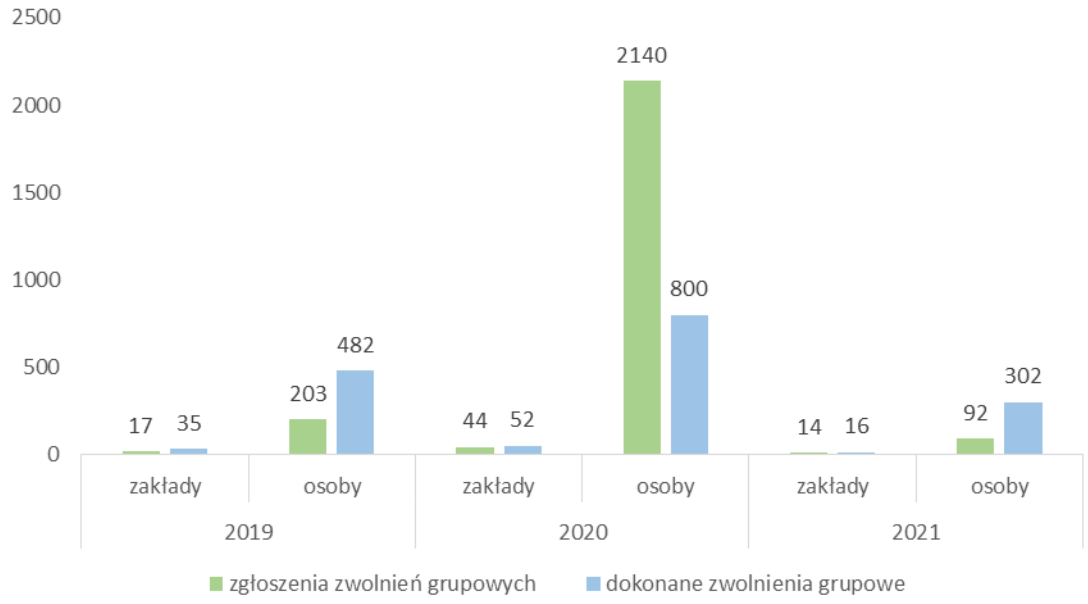
Wykres 2. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 - 2021



Źródło: GUS, MRPiPS-01

Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 – 2021 przedstawia poniższy wykres.

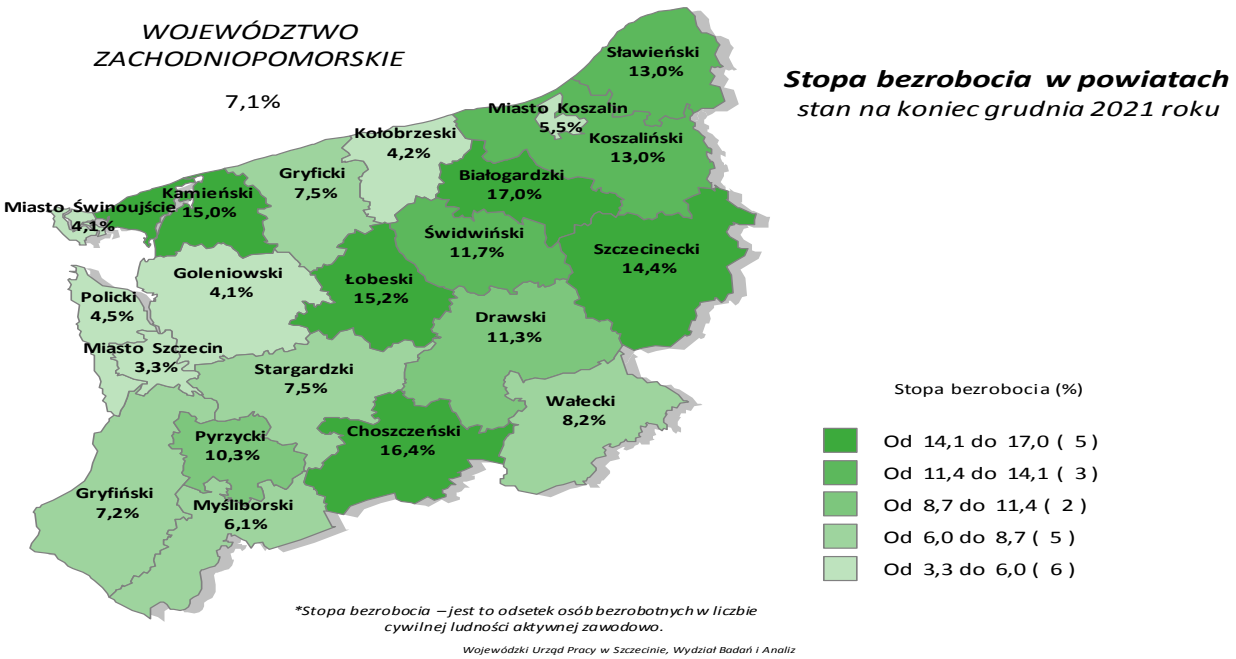
Wykres 3. Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w woj. zachodniopomorskim w latach 2019 – 2021



Źródło: Opracowanie WUP

Stopę bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego na koniec 2021 r. prezentuje poniższy wykres.

Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego – stan na koniec 2021 r.



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Zmiany stopy bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego na przestrzeni dwóch ostatnich lat (2020 – 2021) przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. zachodniopomorskiego na koniec 2020 r. i 2021 r.

Powiat	*Stopa bezrobocia na koniec 2020 r. (%)*	*Stopa bezrobocia na koniec 2021 r. (%)*	*Zmiana (pkt proc.)*
Białogardzki	18,5	17,0	-1,5
Choszczeński	18,3	16,4	-1,9
Drawski	13,5	11,3	-2,2
Goleniowski	6,7	4,1	-2,6
Gryficki	9,5	7,5	-2,0
Gryfiński	8,9	7,2	-1,7
Kamieński	16,6	15,0	-1,6
Kołobrzeski	5,0	4,2	-0,8
Miasto Koszalin	6,1	5,5	-0,6
Koszaliński	14,3	13,0	-1,3
Łobeski	18,3	15,2	-3,1
Myśliborski	8,0	6,1	-1,9
Policki	4,9	4,5	-0,4
Pyrzycki	11,7	10,3	-1,4
Sławieński	15,0	13,0	-2,0
Stargardzki	8,4	7,5	-0,9
Szczecinecki	17,1	14,4	-2,7
Świdwiński	14,7	11,7	-3,0
Miasto Świnoujście	5,2	4,1	-1,1
Wałecki	9,8	8,2	-1,6
Miasto Szczecin	3,9	3,3	-0,6
WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIE	**8,4**	**7,1**	**-1,3**

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.

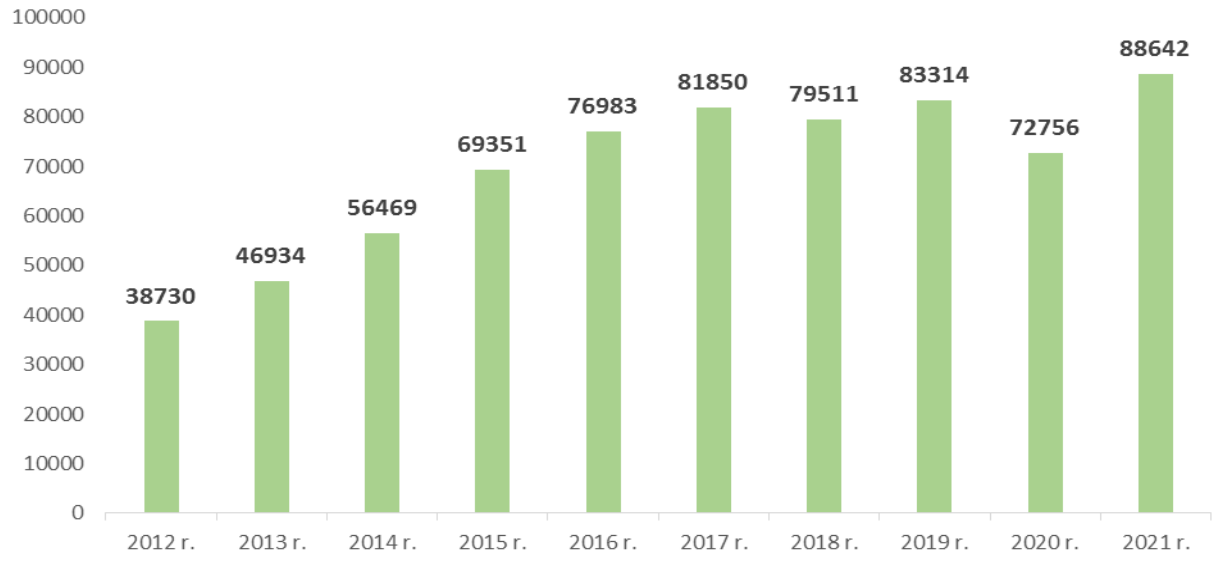
Tabela 2. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego

POWIAT	*Liczba bezrobotnych (stan na 31 grudnia 2020)*	*Liczba bezrobotnych (stan na 31 grudnia 2021)*	*Zmiana (procentowy wzrost / spadek liczby osób bezrobotnych)*
Białogardzki	2 780	2 515	-9,5
Choszczeński	2 495	2 190	-12,2
Drawski	2 715	2 221	-18,2
Goleniowski	2 227	1 337	-40,0
Gryficki	1 691	1 304	-22,9
Gryfiński	2 271	1 803	-20,6
Kamieński	2 449	2 173	-11,3
Kołobrzeski	1 386	1 159	-16,4
Miasto Koszalin	3 151	2 791	-11,4
Koszaliński	2 938	2 636	-10,3
Łobeski	1 886	1 514	-19,7
Myśliborski	1 638	1 234	-24,7
Policki	1 661	1 506	-9,3
Pyrzycki	1 394	1 219	-12,6
Sławieński	2 564	2 170	-15,4
Stargardzki	3 095	2 758	-10,9
Szczecinecki	4 242	3 474	-18,1
Świdwiński	2 015	1 548	-23,2
Miasto Świnoujście	714	559	-21,7
Wałecki	1 529	1 268	-17,1
Miasto Szczecin	7 177	6 067	-15,5
Zachodniopomorskie	**52 018**	**43 446**	**-16,5**

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS – 01

Liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 przedstawia wykres 5.

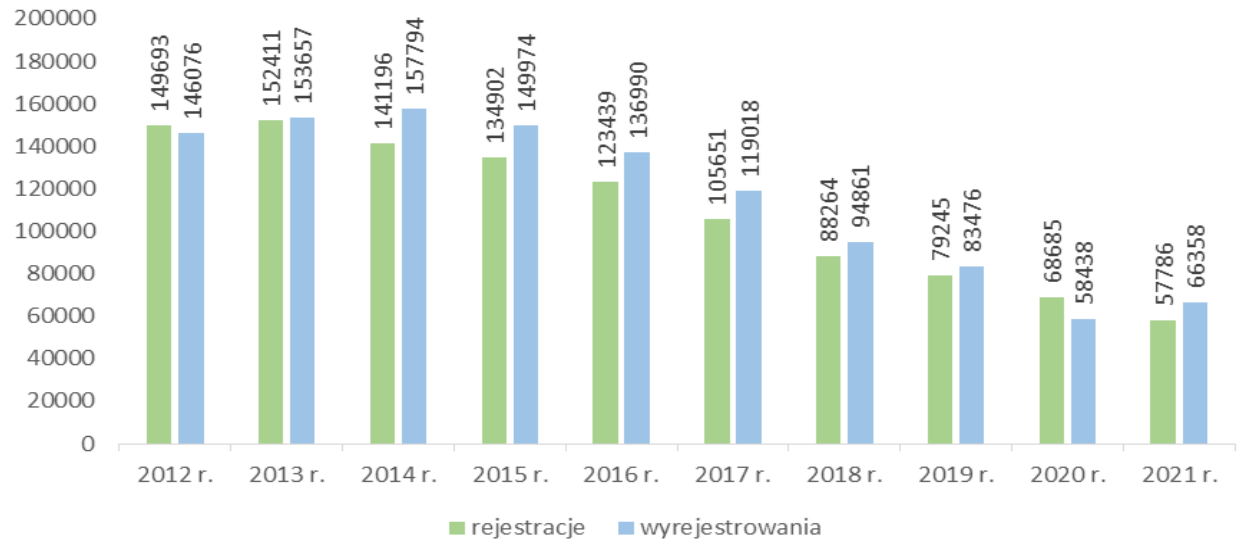
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS – 01

Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 przedstawia poniższy wykres.

Wykres 6. Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021



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.

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. Barierę 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.

W ostatnim czasie znaczący wpływ na sytuację na rynku pracy osób młodych miał kryzys wywołany pandemią COVID-19. Jest to efekt z jednej strony rodzaju umów o pracę, jakie te osoby posiadają (często są to umowy na czas określony lub cywilno – prawne, a zatem takie, które łatwiej jest rozwiązać). Nie bez znaczenia jest również fakt, że branże, które zostały szczególnie dotknięte skutkami pandemii, to m. in. gastronomia, hotelarstwo czy tzw. eventowa, dla których charakterystyczne jest zatrudnianie osób młodych. W grudniu 2020 r. w odniesieniu do analogicznego miesiąca 2019 roku liczba osób bezrobotnych do 30. roku życia w regionie wzrosła o 2 649 osób.

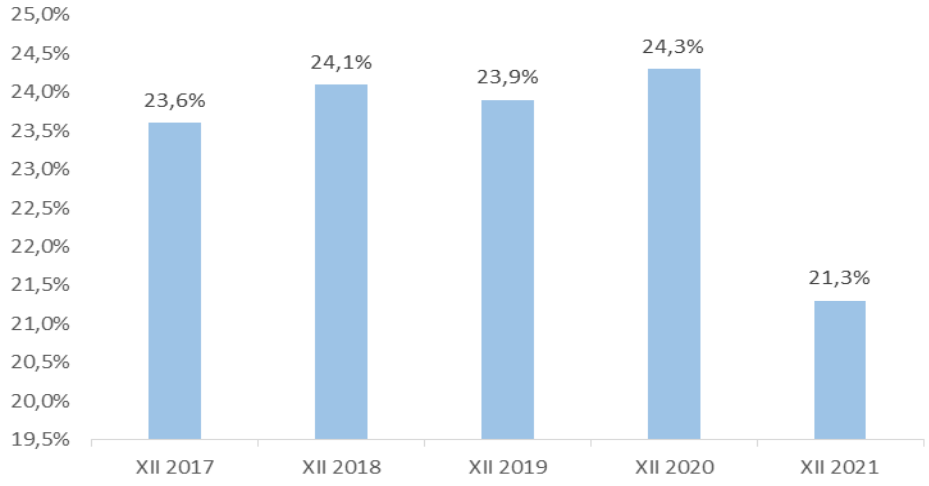
Tabela 3. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych do 30. roku życia

BARIERY	***ZALETY***
✓ brak doświadczenia zawodowego ✓ zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców ✓ brak umiejętności / uprawnień przydatnych na rynku pracy ✓ niedostosowane do wymagań pracodawców kwalifikacje	✓ 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	

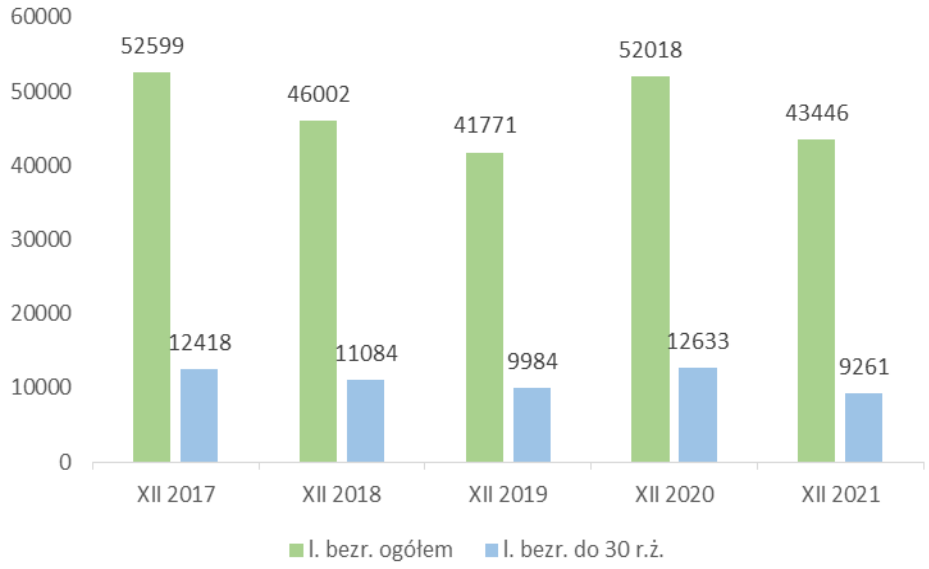
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 7. Udział osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



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 2017 – XII 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby długotrwale bezrobotne

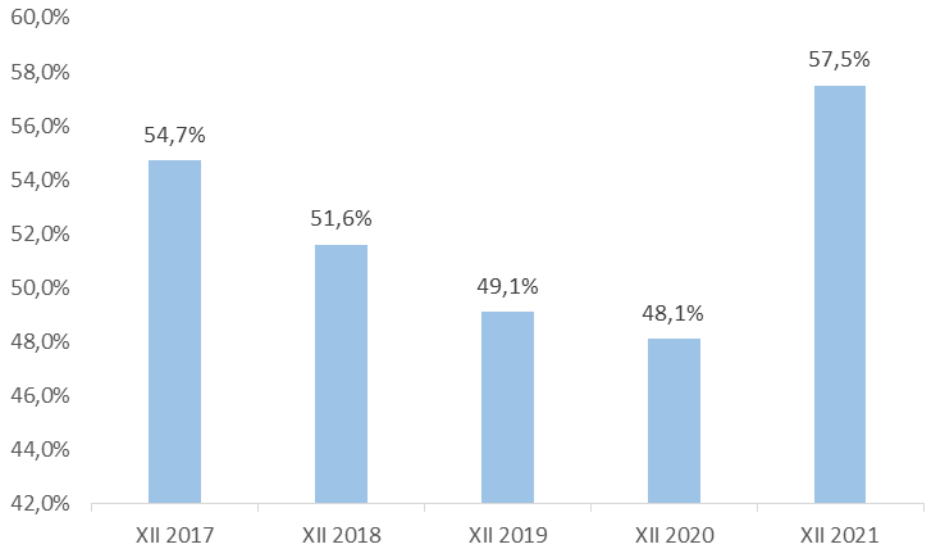
Grupa ta wyróżnia się szczególnie niską aktywnością na rynku pracy. O ile w przypadku wielu pozostałych grup osób bezrobotnych można łatwo wskazać główne powody ich trudności zawodowych, o tyle długotrwale bezrobotni dają najszerszy przekrój problemów, z jakimi borykają się defaworyzowani. Bardzo trudno 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***
✓ 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	✓ u osób, które chcą zmienić swoją sytuację zwraca uwagę wysoka motywacja, determinacja i dążenie do obranych celów

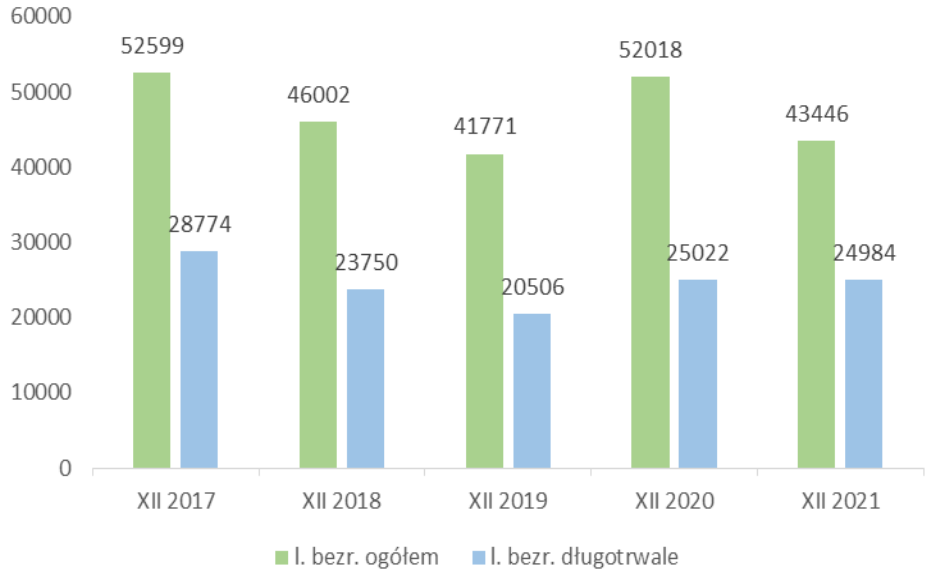
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 9. Udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 10. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia

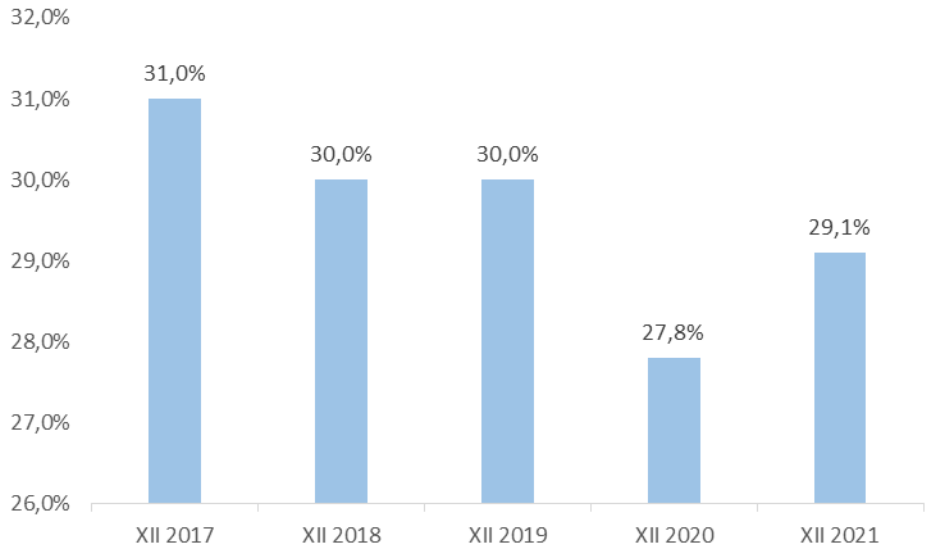
Część polskich pracodawców nadal ma opory związane z zatrudnianiem pracowników 50+ i starszych. Ta sytuacja wynika po części z funkcjonujących stereotypów dotyczących seniorów – na przykład takich, że: pracują oni zbyt wolno, nie są konkurencyjni wobec młodszych pokoleń (np. jeśli chodzi o korzystanie 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***
✓ 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	✓ doświadczenie zawodowe i życiowe ✓ rzetelność, sumienność ✓ wysoka motywacja do podjęcia pracy, chęć bycia potrzebnym ✓ dyspozycyjność

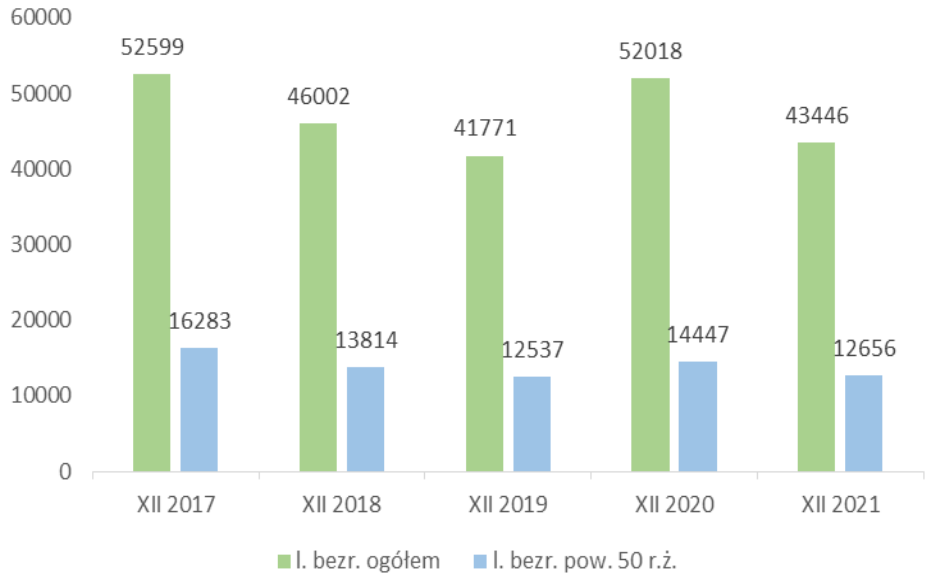
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 11. Udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



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 2017 – XII 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej

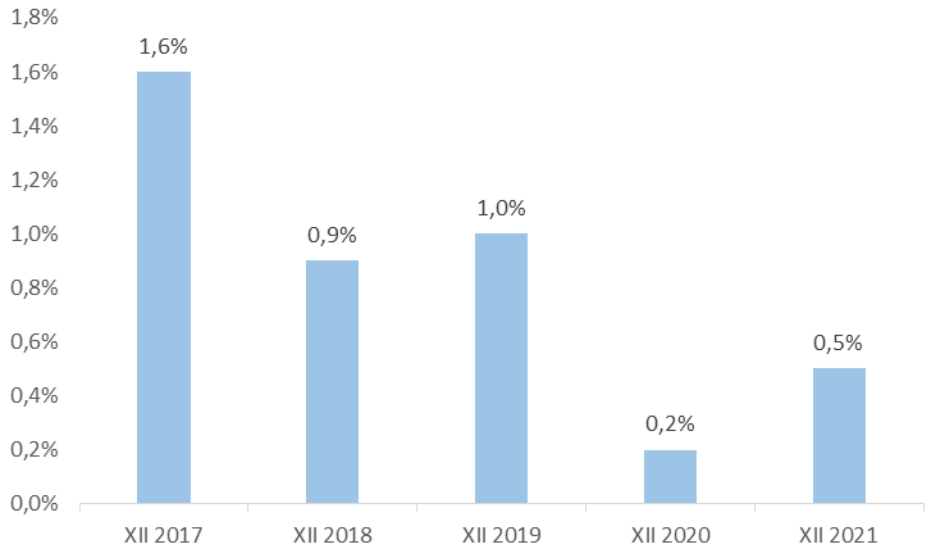
Osoby korzystające z ww. instytucji kojarzą się często pracodawcom jako uzależnione od pomocy państwa, z obniżoną motywacją oraz chęcią do wykonywania pracy, słabo wykształcone oraz roszczeniowe. Taki pogląd skutecznie odstrasza potencjalnych pracodawców przed zatrudnianiem osób z tej grupy. Zatem brak wystarczającej liczby miejsc pracy dla tych osób połączona z niewielką ich aktywnością i niskimi kwalifikacjami przedkładają 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***
✓ 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	✓ u osób, które chcą zmienić swoją sytuację zwraca uwagę wysoka motywacja, determinacja i dążenie do obranych celów

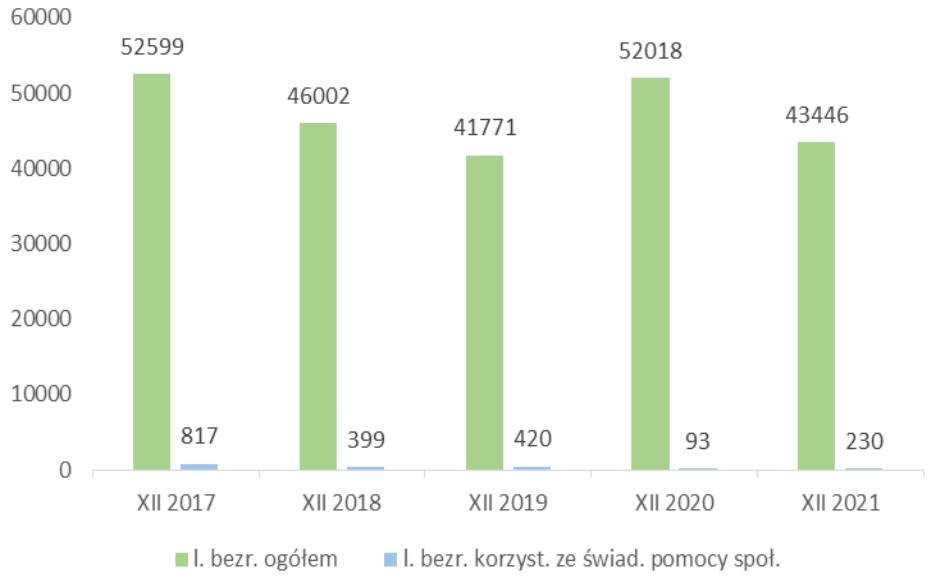
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 13. Udział osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



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 2017 – XII 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

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

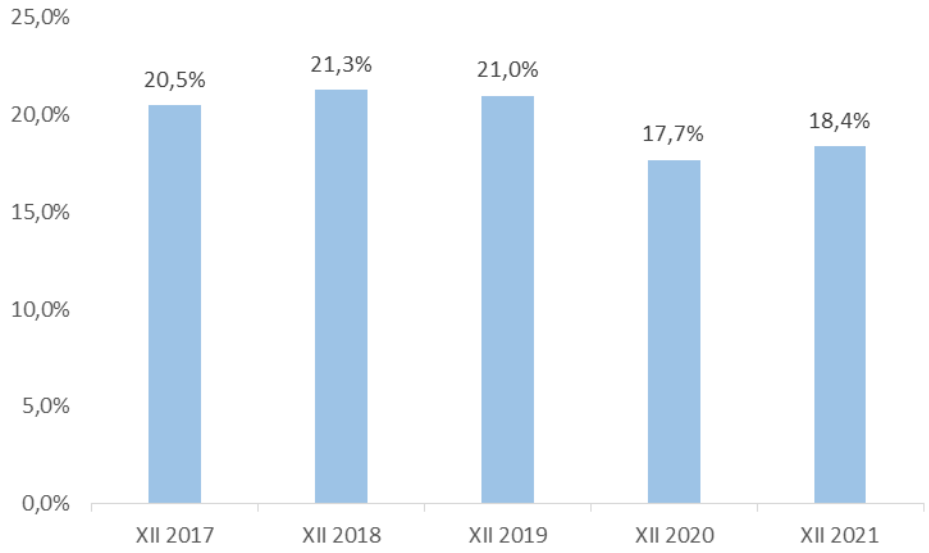
Osoby bezrobotne będące rodzicami, posiadające co najmniej jedno dziecko w wieku do 6. roku życia to kolejna priorytetowa grupa bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim. Osoby bezrobotne, szczególnie samotne, wychowujące dzieci narażone są na wiele trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy. 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***
✓ 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	✓ wysoka motywacja do podjęcia pracy ✓ chęć przekwalifikowania, podniesienia kwalifikacji ✓ umiejętność dobrej organizacji i planowania czasu

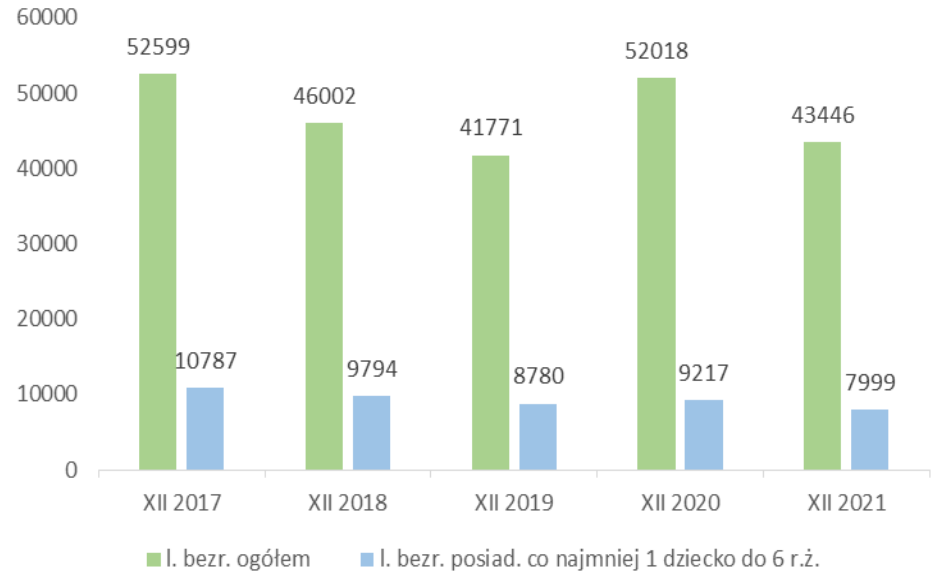
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 15. Udział osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



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 2017 – XII 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne niepełnosprawne

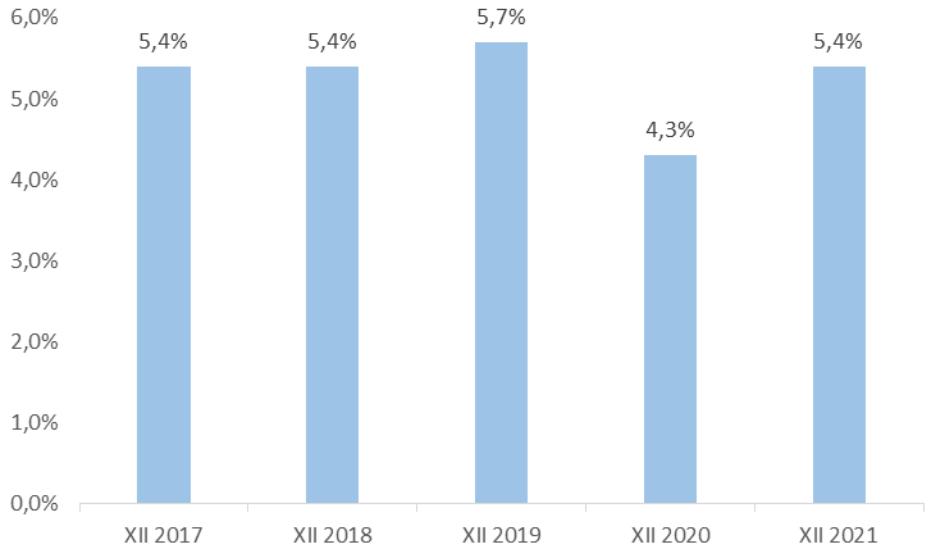
Osoby posiadające stopień niepełnosprawności są często marginalizowane i wykluczane przez społeczeństwo, przez co mają również trudności w odnalezieniu się na rynku pracy i choć są coraz częściej poszukiwanymi pracownikami, zdarza się, że z uwagi na stan zdrowia nie mogą podjąć proponowanej im pracy. Na bezrobocie 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***
✓ konieczność dostosowania warunków pracy przez pracodawcę ✓ stereotypy ✓ ograniczenie do wykonywania niektórych czynności zawodowych, przeciwwskazania zdrowotne ✓ brak umiejętności / uprawnień przydatnych na rynku pracy ✓ ograniczona mobilność	✓ dokładność, skrupulatność, sumienność ✓ lojalność wobec pracodawcy ✓ wysoka motywacja wewnętrzna

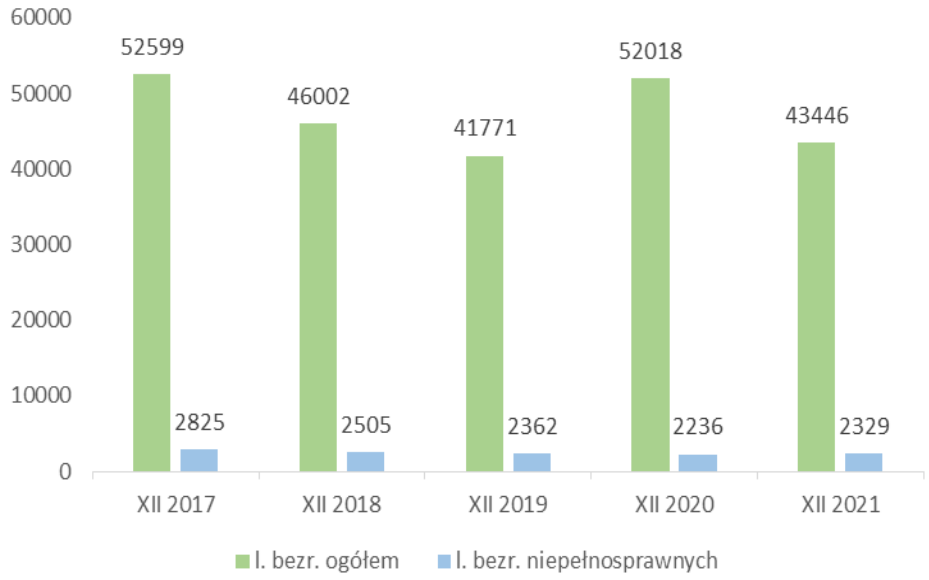
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 17. Udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 18. Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021



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", powstrzymywaniem 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 trwającą pandemię szczególną uwagę należy zwrócić na przedsiębiorców (zwłaszcza działających w branżach narażonych na ponowne ograniczenia) i ich pracowników, aby w razie wprowadzanych ponownie restrykcji szybko i skutecznie podejmować działania na rzecz ochrony miejsc pracy.

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 Zatrudnienia, w którego skład wchodzą 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. Jej głównym celem jest tworzenie lepszych i liczniejszych miejsc pracy w całej UE. 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 Zatrudnienia – obejmuje następujące cztery etapy europejskiego semestru:

1. Wytyczne dotyczące zatrudnienia – wspólne priorytety i cele polityki zatrudnienia są proponowane przez Komisję, zatwierdzane 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.

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 współudziale 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 priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia.

Opracowanie KPDZ i RPDZ na rok 2022 po raz kolejny ma miejsce w szczególnej sytuacji, w związku z przedłużającym się stanem pandemii. Kontekstem dla priorytetów polityki zatrudnienia różnych szczebli w 2022 roku są skutki pandemii i związane z nimi działania na rzecz odbudowy gospodarki, a także długofalowe i obserwowane od kilku lat trendy w gospodarce światowej, z których część uległa przyspieszeniu (np. szybko postępująca cyfryzacja i automatyzacja, m. in. w wyniku powszechnego zastosowania zdalnej pracy i edukacji oraz przeniesienia wielu usług publicznych i komercyjnych na poziom cyfrowy).

Wyżej wymienione uwarunkowania powodują, że cele polityki zatrudnienia znalazły już w znacznym stopniu swój opis w innych dokumentach i programach rozwojowych szczebla krajowego. Dodatkowym wyznacznikiem dla priorytetów polityki zatrudnienia będą cele krajowe dla Polski (obecnie uzgadniane z Komisją Europejską), przyjęte w ramach celów społecznych Unii Europejskiej do roku 2030, wynikających z opublikowanego 4 marca 2021 r. *Planu działań dla wdrożenia Europejskiego Filaru Praw Społecznych*. Zgodnie z ww. *Planem* UE zrealizuje do roku 2030 następujące cele:

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

Obecnie najważniejszymi wyzwaniami dla europejskich rynków pracy są powrót na ścieżkę wzrostu gospodarczego, w tym tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy oraz, w perspektywie średnioterminowej, tworzenie warunków sprzyjających adaptacji do procesów wynikających z transformacji cyfrowej i przejścia do „zielonej gospodarki”, postępu technologicznego, w tym automatyzacji i robotyzacji, a także procesów demograficznych (w tym starzenia się społeczeństwa i migracji zarobkowych). Istotne miejsce przypada w tym procesie zapewnieniu stabilnego zatrudnienia o wysokiej jakości, w tym przez wzmocnienie i lepsze wykorzystanie dialogu społecznego.

Na podstawie powyższych uwarunkowań zdefiniowano cele i działania kierunkowe dla krajowej polityki zatrudnienia, które wyszczególnione zostały w przesłanym przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej projekcie *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok*. Celem głównym KPDZ na 2022 rok, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia. Cel główny KPDZ na 2022 rok będzie wdrażany poprzez następujące cele szczegółowe:

1. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy, poprzez:
    - podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy;
    - tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej;
    - rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie;
    - wdrożenie w systemie IT publicznych służb zatrudnienia Europejskiej Klasyfikacji Zawodów, Umiejętności / Kompetencji i Kwalifikacji (ESCO).
2. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce, poprzez:
    - dalsze zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy;
    - wzmacnianie dialogu społecznego;
    - działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia.
3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski, poprzez:
    - przygotowanie projektu rozwiązań umożliwiających świadczenie szerokiego zakresu wsparcia osobom biernym zawodowo i poszukującym pracy;
    - realizację pilotaży dotyczących innowacyjnych form wsparcia;
    - wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi;
    - wdrożenie systemu zachęt do dłuższego pozostawania w aktywności zawodowej;
    - kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych;
    - promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej;
    - działania na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy;
    - rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami;
    - działania na rzecz osób młodych realizowane przez Komendę OHP.
4. Modernizacja funkcjonowania PSZ i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy, poprzez:

- opracowanie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy;
- opracowanie założeń dla strategii rozwoju PSZ, w tym systemu ram wykonania;
- dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ.

5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi, poprzez:
   - zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach oraz rozwój umiejętności pracowników cudzoziemskich;
   - ograniczenie obecnie dominującej migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnioterminowej, długoterminowej i ciągłej;
   - uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody;
   - zapewnienie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich;
   - usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców – poprzez opracowanie nowych przepisów w ramach modernizacji rynku pracy;
   - wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów;
   - wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy.[1]

Cele i działania przewidziane w ramach KPDZ na 2022 rok będą realizowane przez szerokie spektrum instytucji (resorty, urzędy, jednostki samorządu terytorialnego).

Środki finansowe na realizację KPDZ na 2022 rok będą pochodzić z budżetu państwa, Funduszu Pracy, Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, PFRON, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, pracodawców sektora prywatnego, wkładu własnego beneficjentów, budżetu OHP, Europejskiego Funduszu Społecznego i innych środków UE.

[1] Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok, MRiPS, Warszawa 2021 r.

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 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

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

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 **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.

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

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

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

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale planowane działania na rzecz zatrudnienia wynikają przede wszystkim ze zgłoszonych do „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok" zadań w przedmiotowym zakresie. Zadania do RPDZ/2022 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.

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.

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

Podstawowe cele RPDZ na 2022 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 woj. zachodniopomorskim w 2022 roku

Źródło: Opracowanie WUP

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 2022 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 2022 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 osiąganiu planowanych celów.

Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego będą realizowały / kontynuowały w 2022 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. Projekty pilotażowe finansowane z Funduszu 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 utraty 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 – 2 211),
2. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły staż (wielkość planowana – 2 660),
3. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły prace interwencyjne (wielkość planowana – 1 897),
4. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły roboty publiczne (wielkość planowana – 1 927),
5. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły prace społecznie użyteczne (wielkość planowana – 1 548),

6. liczba osób bezrobotnych, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej (wielkość planowana – 1 643),
7. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły pracę dzięki dofinansowaniu wyposażenia miejsca pracy (wielkość planowana – 945).

Wskaźniki rezultatu (brak wielkości planowanych do osiągnięcia w 2022 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 2022 roku działania w obszarze wsparcia systemu oświaty będą polegały na kontynuowaniu realizacji projektów wynikających z naborów przeprowadzonych w latach 2016 – 2020, w ramach następujących Działań Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego: 8.1, 8.3, 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10. W 2022 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 (również specjalnych i integracyjnych).
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, w tym 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 i / lub 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, w tym nauczycieli kształcenia ogólnego, zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu, związanych z nauczanym 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, szkoły i placówki (instytucje i kadra pedagogiczna) prowadzące kształcenie zawodowe w tym prowadzące kształcenie pomaturalne oraz kształcenie ustawiczne formalne i pozaformalne, 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

1. liczba dzieci objętych w ramach programu dodatkowymi zajęciami zwiększającymi ich szanse edukacyjne w edukacji przedszkolnej (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 6 700),
2. liczba miejsc wychowania przedszkolnego dofinansowanych w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 5 190),
3. liczba nauczycieli objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 4 060),
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 nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 1 040),
2. liczba uczniów objętych wsparciem w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych lub umiejętności uniwersalnych w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 930),

3. liczba podmiotów realizujących zadania centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego objętych wsparciem w programie (wielkość planowana – cel końcowy na 2023 r. – 12).

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).

Wskaźniki rezultatu

Dla projektów RPO WZ w ramach Działań: 8.1, 8.3

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 doposażenie 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 doposażenie 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, 8.6, 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 (stacjonarne i online), które będą realizowane w 2022 roku przez *Wydział Poradnictwa Zawodowego* to:

1. Świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa zachodniopomorskiego.
2. Wspomaganie Powiatowych Urzędów Pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego przez świadczenie wyspecjalizowanych usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym świadczenie usług poradnictwa na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych.
3. Świadczenie poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników, wspomagając Powiatowe Urzędy Pracy w tym zakresie.
4. Opracowywanie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa.
5. Udzielanie informacji o możliwościach i zakresie świadczonej pomocy przez urzędy pracy.
6. 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 i Powiatowych Urzędów Pracy.
7. Prowadzenie dialogu społecznego w zakresie poradnictwa zawodowego.
8. Upowszechnianie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w regionie.
9. Tworzenie zaplecza metodyczno – szkoleniowego w zakresie poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem instytucji i partnerów rynku pracy.
10. Współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego w celu harmonizowania kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

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 PSZ;
- Pracodawcy działający na terenie województwa zachodniopomorskiego i / lub ich pracownicy;
- Szkoły wyższe;
- Akademickie Biura Karier;
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej;
- Instytucje i partnerzy rynku pracy województwa zachodniopomorskiego.

Wskaźniki produktu

1. liczba usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej (w formie stacjonarnej i online), z jakich skorzystają osoby w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (wielkość planowana – 12 000),
2. liczba przeprowadzonych rozmów doradczych (stacjonarnie i online) w ramach porady indywidualnej (wielkość planowana – 450),
3. liczba przeprowadzonych (stacjonarnie i online) porad grupowych (wielkość planowana – 15),
4. liczba wykonanych testów w zakresie diagnozy zawodowej (wielkość planowana – 170),
5. liczba pracodawców / związków pracodawców, którzy otrzymają propozycję świadczenia poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników (wielkość planowana – 40),
6. liczba przeprowadzonych (stacjonarnie i online) grupowych informacji zawodowych (wielkość planowana – 40),
7. liczba udzielonych (stacjonarnie i online) indywidualnych informacji zawodowych (wielkość planowana – 4 800).

Realizatorzy zadania

WUP, PUP, OHP, 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 2022 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 2022 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 2022 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 poprzez opracowanie projektu opinii w sprawach zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy na

terenie województwa zachodniopomorskiego, po zapoznaniu się z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy oraz na podstawie badania Barometr zawodów.

Uczestnicy

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

Wskaźniki produktu

1. liczba zweryfikowanych dokumentów (wielkość planowana – 715),
2. liczba raportów i sprawozdań (wielkość planowana – 56),
3. liczba sporządzonych dokumentów (wielkość planowana – 58),
4. liczba przeprowadzonych badań (wielkość planowana – nie określono),
5. liczba opracowanych zbiorów danych (wielkość planowana – nie określono),
6. liczba opracowanych raportów / analiz (wielkość planowana – nie określono),
7. liczba wydanych opinii w sprawach zasadności kształcenia w danym zawodzie (wielkość planowana – 100),
8. liczba podjętych uchwał, dotyczących zasadności kształcenia w danym zawodzie (wielkość planowana – 100),
9. 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

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 2022 roku będą realizowane / kontynuowane projekty w ramach Działania 7.3 RPO WZ, pochodzące z naborów z 2018 r. i 2019 r. W 2022 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 2022 roku (w ramach Działania 7.5 RPO WZ) będzie również realizowany / kontynuowany projekt pozakonkursowy pn. „Ekonomia społeczna kluczem do sukcesu". Realizatorem projektu jest Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego – Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej. Podejmowane w ramach projektu działania to m. in.:

- usprawnienie koordynacji działań na rzecz rozwoju ekonomii społecznej w województwie zachodniopomorskim poprzez zapewnienie funkcjonowania Zachodniopomorskiego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej wraz z grupami roboczymi;
- zwiększenie efektywności podmiotów ekonomii społecznej i ich rozpoznawalności jako dostawców produktów i usług poprzez organizację targów ekonomii społecznej, regionalnej kampanii informacyjnej, za pomocą witryny internetowej wraz z katalogiem PES oraz profilu na portalu Facebook;
- zwiększenie skuteczności działań aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez zawiązanie 8 partnerstw na rzecz ekonomii społecznej;

- rozwój współpracy między PES, OWES a biznesem i innymi instytucjami otoczenia ekonomii społecznej poprzez organizację spotkań sieciujących podmioty ekonomii społecznej i OWES;
- włączanie ekonomii społecznej do lokalnych polityk rozwoju poprzez opracowanie 7 lokalnych planów rozwoju ekonomii społecznej.

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. 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 2022 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, Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie VII. 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 2022 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 objęty będzie następujący typ projektów:

Typ 1. 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 z niepełnosprawnością 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 przezwyciężające 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 z niepełnosprawnością,
- 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.

W ramach Działania 7.2 RPO WZ w 2022 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 VIII. 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 jest prowadzona minimum raz

w roku. W uzasadnionych przypadkach związanych z realizacją projektu, dopuszcza się możliwość zwiększenia liczby naborów. Dnia 1 września 2021 roku zakończony został kolejny nabór wniosków do projektu.

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 IX. 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 2022 roku będą realizowane / kontynuowane projekty w ramach Działania 6.8 RPO WZ (pochodzące z naborów z lat 2020 – 2022), 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:

a) realizacja usług zdrowotnych niezbędnych do realizacji celów Regionalnego Programu Zdrowotnego,
b) zapewnienie dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca wykonania badania i z powrotem,
c) zapewnienie opieki nad osobą potrzebującą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,
d) działania informacyjno – edukacyjne, dotyczące tematyki Regionalnego Programu Zdrowotnego, w tym edukacja prozdrowotna, skierowana do osób objętych wsparciem,

e) działania informacyjno – szkoleniowe, związane z wdrażaniem Regionalnego Programu Zdrowotnego, skierowane do lekarzy i pielęgniarek POZ,
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) prowadzenie działań informacyjno – promocyjnych mających na celu wdrożenie Regionalnego Programu Zdrowotnego.

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 4. Wdrożenie programów zdrowotnych ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, w tym z zakresu ergonomii pracy.

Typ 5. Wdrożenie programów przekwalifikowania pracowników długotrwale pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie, przygotowujące do kontynuowania pracy na innych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia.

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, zgodnie z właściwym RPZ,
- kadra POZ oraz inne osoby i podmioty, które zostały wskazane we właściwym RPZ.

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 4, 5:

- osoby pracujące narażone na wystąpienie czynników negatywnie wpływających na stan zdrowia w miejscu pracy, w szczególności powyżej 50 roku życia,
- pracodawcy.

Wskaźniki produktu

1. liczba osób objętych programem zdrowotnym dzięki EFS (wartość docelowa na 2023 r. – 37 800).

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 X. Wsparcie psychologiczno – pedagogiczne dla uczniów w następstwie wystąpienia 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

1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową

Cel: Wsparcie pomocy psychologiczno – pedagogicznej dla uczniów – z uwagi na zwiększone zapotrzebowanie w tym zakresie wynikające z pandemii COVID-19

Planowane działania

W 2022 roku w ramach Działania 7.7 RPO WZ kontynuowane będą projekty następującego typu:

Typ 2. Realizacja przedsięwzięć związanych z walką i skutkami COVID-19 na terenie województwa zachodniopomorskiego w zakresie wsparcia:

- grantowego dla jednostek samorządu terytorialnego i ich jednostek organizacyjnych na finansowanie pomocy psychologiczno – pedagogicznej dla uczniów – z uwagi na zwiększone zapotrzebowanie w tym zakresie wynikające z pandemii COVID-19.

W ramach grantu kwalifikowalne będą koszty wynagrodzenia: nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych oraz specjalistów: psychologów, pedagogów, logopedów, doradców zawodowych i terapeutów pedagogicznych realizujących zadania polegające na wsparciu psychologiczno – pedagogicznym, którego zwiększone zapotrzebowanie wynika z pandemii COVID-19.

Uczestnicy

Jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne: szkoły i placówki (szkoły podstawowe, branżowe szkoły I stopnia, branżowe szkoły II stopnia, licea ogólnokształcące, ogólnokształcące szkoły muzyczne I stopnia, szkoły muzyczne I stopnia, technika, zespoły szkół i placówek oświatowych, młodzieżowe ośrodki

socjoterapii ze szkołami, młodzieżowe ośrodki wychowawcze, specjalne ośrodki szkolno – wychowawcze, szkoły specjalne przysposabiające do pracy), dla których organem prowadzącym jest JST; uczniowie ww. szkół i placówek.

Wskaźniki produktu

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

Realizatorzy zadania

Beneficjent projektu grantowego (grantodawca): Województwo Zachodniopomorskie, WUP – Instytucja Pośrednicząca

Działanie XI. 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 ułatwiając 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 – 2).

Realizatorzy zadania

WUP, PUP

Działanie XII. 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 2022 roku Powiatowe Urzędy Pracy z terenu woj. zachodniopomorskiego będą udzielały jednorazowych dotacji na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej na zasadach określonych w par. 7a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (Dz. U. z 2021 r. poz. 371 z późn. zm.).

O dotację mogą ubiegać się mikroprzedsiębiorcy i mali przedsiębiorcy (o których mowa odpowiednio w art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców):

1. którzy na dzień 31 marca 2021 r. prowadzili działalność gospodarczą, oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako rodzaj przeważającej działalności jednym z trzech wymienionych kodów: 56.30.Z (przygotowywanie i podawanie napojów), 93.29.A (działalność pokojów zagadek, domów strachu, miejsc do tańczenia i w zakresie innych form rozrywki lub rekreacji organizowanych w pomieszczeniach lub w innych miejscach o zamkniętej przestrzeni), 93.29.Z (pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna);
2. których przychód z działalności w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w grudniu 2021 r. był niższy co najmniej o 40% w stosunku do przychodu uzyskanego w analogicznym miesiącu roku poprzedniego lub w lutym 2020 r. lub we wrześniu 2020 r. lub listopadzie 2021 r. (oznacza to, że przedsiębiorca ma

możliwość wykazania spadku przychodów jedynie w oparciu o miesiąc grudzień 2021 r.);

3. którzy na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców nie mieli zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej na okres obejmujący dzień 31 marca 2021 r.;
4. których działalność gospodarcza nie jest zawieszona na dzień złożenia wniosku o udzielenie dotacji;
5. którzy nie naruszyli ograniczeń, nakazów i zakazów w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej ustanowionych w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 46a i art. 46b pkt 1-6 i 8-12 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.).

Dotacja dla mikro i małych przedsiębiorców udzielana jest jednorazowo **do wysokości 5 000,00 zł**.

Dotacja jest bezzwrotna pod warunkiem, że mikro lub mały przedsiębiorca będzie wykonywał działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia dotacji. Za datę udzielenia dotacji uznaje się dzień wypłaty środków przez PUP na konto przedsiębiorcy. Jeśli przedsiębiorca nie spełni warunku wykonywania działalności gospodarczej przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia dotacji, ma on obowiązek zwrotu dotacji.

Dotację dla mikro i małych przedsiębiorców można łączyć z innymi formami wsparcia ze środków publicznych.

Wnioski o udzielenie dotacji można składać w okresie od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 15 kwietnia 2022 r.

Uczestnicy

Mikro i mali przedsiębiorcy spełniający określone kryteria do uzyskania ww. wsparcia.

Wskaźniki produktu

1. liczba złożonych do PUP wniosków o udzielenie dotacji (wielkość planowana – nie określono).

Wskaźniki rezultatu

1. liczba pozytywnie rozpatrzonych wniosków o udzielenie dotacji (wielkość planowana – nie określono).

Realizator 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.

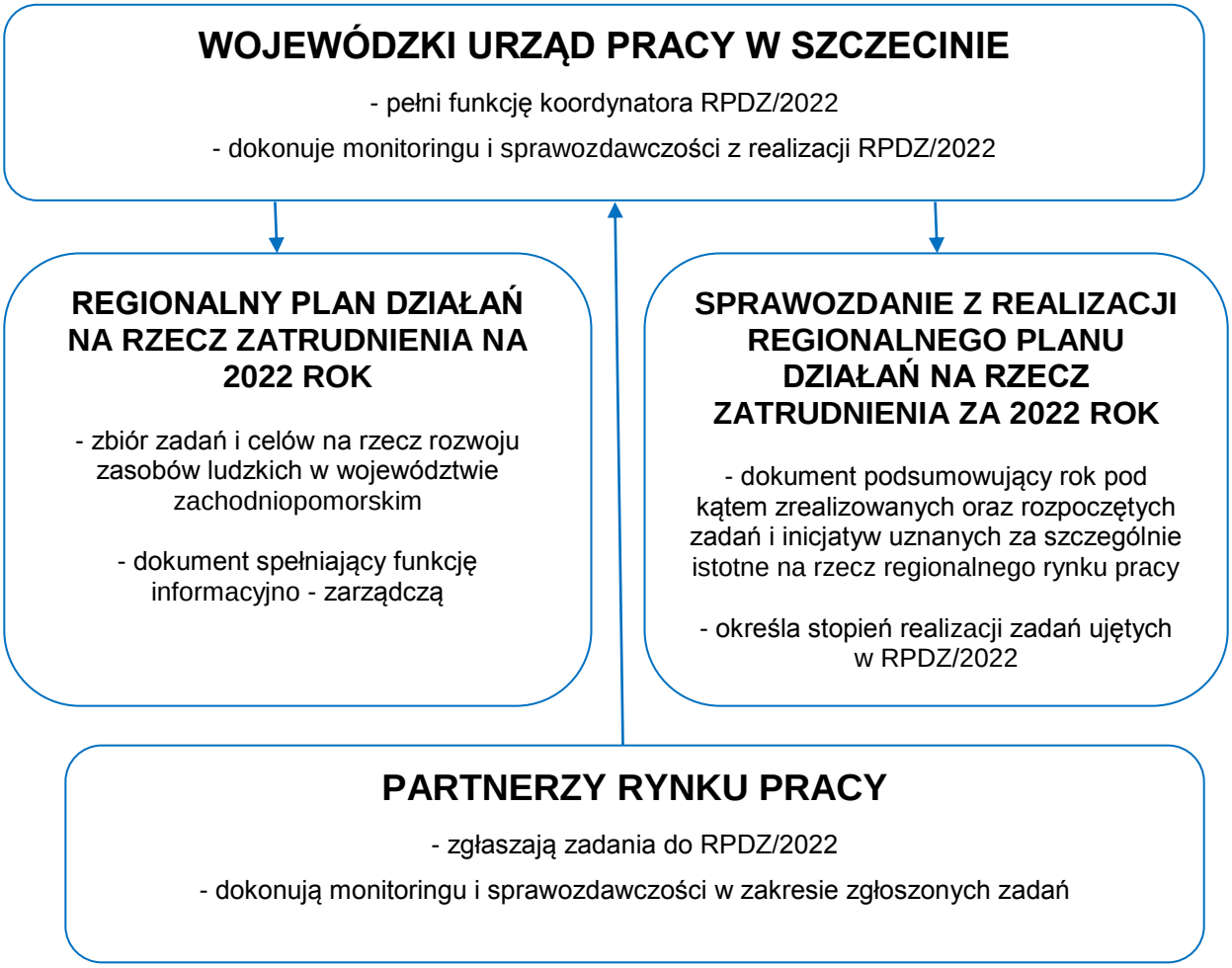
Monitorowanie jest procesem ciągłym i niezwykle ważnym we wdrażaniu założeń. Przerwanie procesu monitorowania jest stanem niebezpiecznym. Skutkować może dużymi opóźnieniami w realizacji poszczególnych zadań, a nawet poważnie zagrozić realizacji całego planu.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 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 2022 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/2022. Współpracę Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie

opracowania, a następnie monitorowania „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok" przedstawia poniższy schemat.

Schemat 2. Współpraca WUP w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie opracowania i monitorowania RPDZ/2022



Źródło: Opracowanie WUP

Podmioty zgłaszające (realizujące) określony program, projekt lub przedsięwzięcie wpisujące się w założenia Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 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 2023 roku. Po ich weryfikacji i analizie opracowane zostanie sprawozdanie z realizacji i wdrażania

RPDZ/2022. Sporządzony dokument zostanie przedłożony Zarządowi Województwa oraz Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy.

Załączniki

Spis schematów

Schemat 1. Planowane działania na rzecz zatrudnienia w woj. zachodniopomorskim w 2022 roku 37

Schemat 2. Współpraca WUP w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie opracowania i monitorowania RPDZ/2022 74

Spis tabel

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. zachodniopomorskiego na koniec 2020 r. i 2021 r. 9

Tabela 2. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego 10

Tabela 3. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych do 30. roku życia 13

Tabela 4. Bariery oraz zalety osób długotrwale bezrobotnych 15

Tabela 5. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia 17

Tabela 6. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej 19

Tabela 7. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia 21

Tabela 8. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych niepełnosprawnych 23

Spis wykresów

Wykres 1. Stopa bezrobocia (%) w Polsce i w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 7

Wykres 2. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 7

Wykres 3. Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w woj. zachodniopomorskim w latach 2019 – 2021 8

Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego – stan na koniec 2021 r. …… 8

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 …… 11

Wykres 6. Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2021 …… 11

Wykres 7. Udział osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 …… 14

Wykres 8. Liczba osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 …… 14

Wykres 9. Udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 …… 16

Wykres 10. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 ……..16

Wykres 11. Udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 ……..18

Wykres 12. Liczba osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 ……..18

Wykres 13. Udział osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 …….. 20

Wykres 14. Liczba osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 …….. 20

Wykres 15. Udział osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 ……22

Wykres 16. Liczba osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 ……22

Wykres 17. Udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 ……..24

Wykres 18. Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2017 – XII 2021 ……..24

Indeks używanych skrótów

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

CKZiU – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFTA – Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu

EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

GUS – Główny Urząd Statystyczny

JST – Jednostka Samorządu Terytorialnego

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

OWES – Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej

PES – Podmioty Ekonomii Społecznej

PKD – Polska Klasyfikacja Działalności

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/2022 – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok

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

RPZ – Regionalny Program Zdrowotny

SRKL 2030 – Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

TIK – Technologie Informacyjno – Komunikacyjne

UE – Unia Europejska

UMWZ – Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

ZAZ – Zakład Aktywności Zawodowej

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych