

Załącznik do Uchwały Nr 2/11/19  
Zarządu Województwa Pomorskiego  
z dnia 3 stycznia 2019 r.



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU**  
*Partner w rozwoju. WUP Pomorze*



JEDNOSTKA SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

**Regionalny Plan Działań  
na rzecz Zatrudnienia  
dla województwa pomorskiego  
na rok 2019**

Gdańsk, 2018 r.

<b>1. WPROWADZENIE.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Podstawy prawne RPDZ.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Uwarunkowania strategiczno - programowe RPDZ.....</b>	<b>5</b>
<b>2. TRENDY I ZJAWISKA NA POMORSKIM RYNKU PRACY.....</b>	<b>8</b>
<b>3. WYZWANIA REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH NA ROK 2019 .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Promowanie i ułatwianie mobilności przestrzennej .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Zagospodarowanie potencjału osób pozostających poza rynkiem pracy .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3. Dopasowanie kompetencji do potrzeb pracodawców .....</b>	<b>16</b>
<b>3.4. Dialog i partnerstwo dla tworzenia dobrych miejsc pracy.....</b>	<b>17</b>
<b>4. PRIORYTETOWE GRUPY OSÓB BEZROBOTNYCH I INNYCH OSÓB WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA .....</b>	<b>18</b>
<b>5. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH W ROKU 2019 .....</b>	<b>18</b>
<b>6. MONITOROWANIE WYKONANIA DZIAŁAŃ I SPRAWOZDAWCZOŚĆ .....</b>	<b>19</b>

# Wykaz użytych skrótów

FP	Fundusz Pracy
MRPiPS	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
KPDZ/2019	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019
PORP	Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
PSPZ	Pomorski System Poradnictwa Zawodowego
PO WER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
RPDZ	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
RPO WP	Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020
RPS	Regionalny Program Strategiczny
RPS AP	Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Aktywni Pomorzanie
RPR	Roczny Plan Realizacji
RPR RPS AP	Roczny Plan Realizacji Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Aktywni Pomorzanie
SPS	Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020
SRKL	Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020
SRWP 2020	Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

# 1. Wprowadzenie

## 1.1. Podstawy prawne RPDZ

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 ze zm.; dalej: ustawa) zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych.

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

Samorząd województwa, opracowując Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na 2019 rok (dalej: RPDZ/2019), uwzględnił przede wszystkim Założenia programowo-organizacyjne do Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019, Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 (SRKL), Strategię Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020<sup>1</sup>, Strategię Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020, opinie powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

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

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

---

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

## 1.2. Uwarunkowania strategiczno - programowe RPDZ

Uwarunkowania programowe RPDZ/2019, istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy, wynikają z dokumentów strategicznych i programowych szczebla krajowego oraz regionalnego.

W przygotowaniu Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia** uchwalany przez Radę Ministrów.

Dokument ten, zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy, określa w szczególności:

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

Mając na względzie fakt, że KPDZ na rok 2019 nie został dotychczas uchwalony, RPDZ/2019 został przygotowany oparciu o projekt „Założeń programowo-organizacyjnych Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019” (stanowiący załącznik do pisma MRPiPS znak: DRP.IV.40013.22.2018.MJ z 19 października 2018 r.).

KPDZ na rok 2019 wyznacza się następujące priorytety:

- Sprawny i bezpieczny rynek pracy,
- Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe.

W związku z operacyjnym charakterem KPDZ na rok 2019 celem głównym pozostaje: zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem, skrajnych grup wiekowych, długotrwale bezrobotnych, kobiet i osób z niepełnosprawnościami, przy jednoczesnym zagwarantowaniu wysokiego bezpieczeństwa zatrudnienia.

W ramach KPDZ/2019 wyznaczone będą dodatkowe cele szczegółowe:

- Dostosowanie działań urzędów pracy do zmieniającego się rynku pracy,
- Zwiększenie adaptacyjności bezrobotnych, pracujących i osób z grupy NEET na rynku pracy,
- Zwiększenie aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem w kierunku pozarolniczego rynku pracy,
- Rozwój kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie,
- Zwiększenie bezpieczeństwa miejsc pracy.

Dla osiągnięcia przyjętych celów oraz wychodząc na przeciw zidentyfikowanym w KPDZ/2019 wyzwaniom dokument będzie zawierał następujące działania kierunkowe:

- Ograniczenie negatywnych skutków zjawisk związanych z demografią i zmianami technologicznymi,
- Doskonalenie funkcjonowania instytucji rynku pracy,
- Rynek pracy dobrej jakości,
- Zwiększanie szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,

- Wspieranie grup w trudnej sytuacji na rynku pracy.

W ich obrębie znajdują się zadania, których realizacja przyczyni się do osiągnięcia celów KPDZ/2019 obrazując zarazem polityki Państwa w tym obszarze.

Według informacji zawartych w „Założeniach...” monitorowanie realizacji działań KPDZ/2019 oraz ocena postępu w osiąganiu celów KPDZ prowadzona będzie w oparciu o informacje sprawozdawcze przekazywane przez podmioty realizujące zadania wpisane do KPDZ oraz zestaw wskaźników (główne i pomocnicze) odnoszących się do sytuacji na polskim rynku pracy i stopnia realizacji celów Strategii „Europa 2020. Źródłem informacji na temat wskaźników będą bazy GUS oraz EU-SILC.

W przygotowaniu RPDZ/2019 szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma również **Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 (SRKL)** przyjęta 18 czerwca 2013 r. Uchwałą Rady Ministrów.

**SRKL** jest jedną z dziewięciu strategii sektorowych stanowiących „inne strategie rozwoju” w rozumieniu ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2018 r. poz. 1307 ze zm.), realizujących średnio i długookresową strategię rozwoju kraju.

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

Poza celem głównym w SRKL wyznaczono pięć celów szczegółowych:

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

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

Kluczowym dokumentem szczebla regionalnego, który ma wpływ na określenie wyzwań pomorskiego rynku pracy na 2019 rok jest **Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020**, będąca narzędziem kreowania przez Samorząd Województwa Pomorskiego rozwoju regionu. Narzędziami realizacji Strategii jest sześć regionalnych programów strategicznych<sup>2</sup>. SRWP 2020 wskazuje trzy cele strategiczne. Jednym z nich jest

---

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

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

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

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

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

**cel strategiczny 2. Aktywni Mieszkańcy**, zgodnie z którym, strategicznym interesem województwa jest wzmocnienie, m.in. aktywności mieszkańców, tak by mieli większe szanse na pracę zawodową odpowiadającą ich aspiracjom, rozumieli potrzebę i dążyli do zdobywania nowych umiejętności. Podkreślono również potrzebę wzmocnienia kompetencji sektora publicznego i pozarządowego, co wpłynie na podniesienie jakości usług publicznych skuteczniej wspierających mieszkańców w realizacji ich planów na polu społecznym, zawodowym i gospodarczym.

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

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

Mając na względzie przyjęty przez Samorząd Województwa Pomorskiego system realizacji SRWP 2020, dokument RPDZ/2019 jest ściśle powiązany z narzędziami jej realizacji, reprezentowanymi przez sześć regionalnych programów strategicznych. Najistotniejszym z nich, z punktu widzenia realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy jest **Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej Aktywni Pomorzanie**. Program pełni wiodącą rolę w konkretyzacji i realizacji wynikających z zapisów SRWP działań samorządu Województwa Pomorskiego w takich obszarach jak: zatrudnienie (cel szczegółowy 1 Wysoki poziom zatrudnienia), kapitał społeczny (cel szczegółowy 2 Wysoki poziom kapitału społecznego) i edukacja (cel szczegółowy 3 Efektywny system edukacji).

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

Istotne dla realizacji działań w obszarze rynku pracy są rekomendacje płynące z analizy realizacji celów operacyjnych SRWP 2020 sformułowane w „**Ocenie realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 w latach 2013-2016**”<sup>3</sup>. Dla realizacji celu operacyjnego 2.1 Wysoki poziom zatrudnienia wskazuje się m.in. na potrzebę uwypuklenia w działaniach aktywizacji społeczno-zawodowej migrantów oraz odnoszenia/zmiany kwalifikacji pracowników w odpowiedzi na zmieniający się profil gospodarki regionu. Rekomendacje dotyczyły również skonkretyzowania i zdynamizowania realizacji zobowiązania odnośnie integracji działań regionalnych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej.

---

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

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

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

## 2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy

***Dobra koniunktura gospodarcza rozwija rynek pracy - zjawisko poprawy na rynku pracy w okresie ostatnich pięciu lat jest efektem rozwoju regionu, nowych inwestycji i działań samorządu sprzyjających mieszkańcom. Pozytywne trendy ekonomiczne korzystnie wpływają na aktywność zawodową mieszkańców regionu.***

- ✓ Pozycja naszego regionu w zakresie przedsiębiorczości jest wysoka i wykazuje trend rozwojowy. Rozpoczęty pięć lat temu stały wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej jest kontynuowany. W I półroczu 2018 r. liczba podmiotów w regionie była wyższa o ponad 30 tys. (o 11%), niż w tym samym okresie 2013 r. i zbliżała się do 300 tys.
- ✓ Korzystniejsza jest także obecnie relacja między liczbą podmiotów nowo zarejestrowanych w rejestrze Regon do wyrejestrowanych. W I półroczu 2018 r. nowych firm zarejestrowało się ponad 15 tys., tj. 1,5 krotnie więcej niż zostało w tym okresie wyrejestrowanych (w I półroczu 2013 jedynie 1,3 krotnie więcej).
- ✓ Od kilku lat województwo pomorskie znajduje się w grupie najbardziej innowacyjnych województw. Według rankingu „Indeks Millennium 2018 – Potencjał Innowacyjności Regionów” pozycja naszego regionu w zakresie innowacyjności wzrosła do trzeciego miejsca w kraju po województwie mazowieckim i małopolskim. Awans pomorskiego to efekt rosnących nakładów na cele badawczo-rozwojowe oraz zwiększenia liczby pracowników zajmujących się badaniami.
- ✓ Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw<sup>5</sup> w I półroczu 2018 r. w relacji do I półroczu 2013 r. kształtowało się na poziomie 337,3 tys. osób i wzrosło o 21%, tj. o blisko 60 tys. osób. Największy blisko 60% wzrost przeciętnego zatrudnienia w tym okresie dotyczył sekcji *informacja i komunikacja*, następnie 40% - *administrowania i działalności wspierającej*, a o około 30% wzrosło zatrudnienie w sektorach *transport i gospodarka magazynowa* oraz *zakwaterowanie i gastronomia*.
- ✓ Utrzymuje się też rosnąca tendencja wynagrodzeń. Poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wzrósł o 27% – w I półroczu 2018 r. wynosił 4 819 zł.

---

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

<sup>5</sup> Dane w zakresie przeciętnego zatrudnienia wg PKD dotyczą podmiotów gospodarczych sektora przedsiębiorstw, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.



- ✓ Województwo pomorskie osiągnęło jeden z najwyższych poziomów współczynnika aktywności zawodowej<sup>6</sup> w kraju - 58,3% (3 miejsce po województwach mazowieckim i wielkopolskim). Cztery lata wcześniej aktywność Pomorza była niższa (55,8%) i stawiała nas na 6 miejscu w kraju, na równi z województwem kujawsko-pomorskim i małopolskim.
- ✓ Współczynnik aktywności zawodowej rośnie, ponieważ utrzymuje się tendencja wzrostowa liczby pracujących w Pomorskiem. W 2017 r. liczba pracujących wynosiła 1 008 tys. osób co oznacza, że w stosunku do 2013 r. przybyło ich 114 tys. (wzrost o 13,0%).
- ✓ Pracujący stanowili w regionie 52% ludności (w wieku 15 lat i więcej), cztery lata wcześniej udział pracujących był znacznie niższy (46,5%).
- ✓ Rosnący trend pracujących mieszkańców Pomorza wpływa na coraz wyższy wskaźnik zatrudnienia<sup>7</sup> w regionie. W 2017 r. wskaźnik określający odsetek pracujących wśród ludności w wieku 20-64 lata wynosił 72,7% i był jednym z najwyższych w kraju oraz wyższy od średniej unijnej.

***Pracodawcy oferują coraz więcej nowych miejsc pracy, ale mają trudności z ich obsadzeniem – w województwie pomorskim z roku na rok do urzędów pracy zgłaszanych jest coraz więcej ofert pracy.***

- ✓ Łącznie w okresie 6 miesięcy tego roku region oferował potencjalnym pracownikom 57,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej - średnio każdego miesiąca około 10 tys. miejsc (w 2017 r. zgłoszono ponad 120 tys. miejsc pracy).
- ✓ Pięć lat wcześniej do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego wpływało ponad dwukrotnie mniej nowych ofert pracy.
- ✓ Zmianie uległa struktura przestrzenna zapotrzebowania na pracowników w regionie. Obecnie największą liczbą wakatów dysponował Gdańsk (8,3 tys. w I półroczu 2018 r.), powiat tczewski (6,1 tys.), Gdynia (5,9 tys.) i powiat wejherowski (5,1 tys.), a najmniejszą Sopot (0,4 tys.), powiat sztumski (0,8 tys.) i nowodworski (1,0 tys.). Pięć lat wcześniej najwięcej ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców (poza m. Gdańsk) dotyczyło powiatu starogardzkiego i Słupska, a najmniej Sopotu i powiatu gdańskiego.
- ✓ Na przestrzeni ostatnich pięciu lat powiat tczewski wyróżnia się w regionie największą dynamiką wzrostu liczby wolnych miejsc pracy – w porównaniu do I półrocza 2013 r. liczba ta wzrosła o blisko 300%. Kolejnymi powiatami o wzroście ofert ponad 200% była Gdynia i powiat pucki. Na pięciu innych lokalnych rynkach pracy wzrost wynosił ponad 100%. Jedynie w powiatach nowodworskim i malborskim liczba wolnych miejsc pracy była niższa niż pięć lat wcześniej.
- ✓ Rosnąca liczba ofert w powiązaniu z problemami demograficznymi (spadek ludności w wieku produkcyjnym), pogłębia trudności pracodawców na znalezienie odpowiednich pracowników.
- ✓ Zjawisko deficytu odpowiednich pracowników, wcześniej widoczne w najlepiej rozwijających się branżach w województwie, obecnie obejmuje już większość rynku pracy.
- ✓ Jak pokazują najnowsze tegoroczne dane Regionalnego Barometru Rynku Pracy Work Service<sup>8</sup>, 58,2% pracodawców z regionu północnego Polski (w tym z województwa pomorskiego) deklaruje problemy ze znalezieniem pracowników, a blisko połowa firm planuje w najbliższym czasie rekrutację nowych.

<sup>6</sup> Współczynnik aktywności zawodowej określa udział aktywnych zawodowo wśród ludności w wieku 15 lat i więcej. Zgodnie z metodyką BAEL osoby aktywne zawodowo (inaczej mówiąc siła robocza) to osoby w wieku 15 lat i więcej, wyrażające chęć podjęcia pracy. Do aktywnych zawodowo zalicza się zarówno osoby pracujące, jak i osoby bezrobotne (w tym zarejestrowane w urzędach pracy) poszukujące pracy i zainteresowane jej podjęciem.

<sup>7</sup> Wskaźnik zatrudnienia określa odsetek osób pracujących wśród ludności w wieku 20-64 lata.

<sup>8</sup> X Raport Barometr Rynku Pracy, Work Service, III kw. 2018 r.

**Rodzime zasoby pracy kurczą się - liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego jeszcze nigdy nie była tak niska, a niekorzystne trendy demograficzne pogłębiają się.**

- ✓ W ciągu pięciu lat liczba bezrobotnych zmniejszyła się o blisko 70 tys. osób (tj. o 60,7%) i w końcu czerwca 2018 r. wynosiła 44,4 tys.
- ✓ W konsekwencji stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszyła się o 8,3 pkt proc. i w czerwcu 2018 r. wynosiła jedynie 4,9% (była niższa od poziomu krajowego o 1,0 pkt. proc.). Stopa bezrobocia na tym poziomie stanowiła najniższą wartość od powstania województwa pomorskiego.
- ✓ W końcu czerwca 2018 r. pod względem poziomu stopy bezrobocia województwo pomorskie uplasowało się na 4 miejscu w kraju po wielkopolskim (3,3%), śląskim (4,5%) i małopolskim (4,8%).
- ✓ Bezrobocie w Pomorskiem jest zróżnicowane terytorialnie - najlepsza sytuacja występuje w Trójmieście (stopa bezrobocia poniżej 3%), a najtrudniejsza w powiatach malborskim, nowodworskim, człuchowskim, sztumskim i bytowskim (stopa bezrobocia powyżej 9,0%). W końcu I półrocza 2018 r. najniższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w Sopocie – 1,9%, a najwyższy w powiecie malborskim – 11,8%.
- ✓ Zmniejszają się dysproporcje pomiędzy najwyższą a najniższą wartością stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach. Obecnie różnica między stopą w powiecie malborskim a notowaną w Sopocie wynosi niespełna 10 pkt. proc., pięć lat temu w czerwcu różnica ta wynosiła 23,1 pkt. proc. (Sopot – 4,7%; powiat sztumski – 27,8%).
- ✓ Należy podkreślić, że powiaty o stosunkowo wysokiej stopie bezrobocia w regionie notują najwyższą dynamikę spadku tego wskaźnika. W stosunku do czerwca 2013 r. największy spadek stopy bezrobocia wystąpił w powiecie sztumskim (o 18,7 pkt. proc.) i w powiecie nowodworskim (o 16,4 pkt. proc.); również do stosunkowo wysokich należały spadki w powiatach: malborskim i człuchowskim (o 13,5 pkt. proc) oraz bytowskim (o 12,7 pkt. proc.).
- ✓ Zasoby kadrowe zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego to przede wszystkim kobiety (ponad 60% ogółu osób bezrobotnych), z których jedna trzecia nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka, długotrwale bezrobotni (około 45%), osoby młode do 30 roku życia (prawie 30%) i osoby starsze powyżej 50 roku życia (ponad 25%).
- ✓ Aktywizacja zawodowa osób pozostających w rejestrach urzędów pracy staje się coraz trudniejsza. Są to osoby napotyające na szereg złożonych barier oraz doświadczające specyficznych trudności w powrocie i wejściu na rynek pracy. W związku z tym, osoby te wymagają specjalistycznego i kompleksowego, a co za tym idzie kosztownego wsparcia.
- ✓ Zmniejszającym się zasobom pracy nie sprzyja demografia. Negatywne trendy demograficzne w województwie pomorskim pogłębiają się, chociaż z mniejszą dynamiką niż w innych rejonach kraju.
- ✓ Niekorzystnie dla rynku pracy zmienia się struktura ekonomicznych grup wiekowych - maleje w regionie liczba osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lat), rośnie w wieku poprodukcyjnym (60+/65+) - w ostatnich czterech latach (2013-2017) liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o prawie 40 tys. osób, a w wieku poprodukcyjnym wzrosła o ponad 60 tys. Szacuje się, że w Pomorskiem do roku 2050 ubędzie blisko 300 tys. osób w wieku produkcyjnym. Najgwałtowniejszy spadek dotyczyć będzie osób w wieku produkcyjnym „mobilnym” pomiędzy 18 a 45 rokiem życia.
- ✓ Wskaźnik ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym rośnie z roku na rok i należy do trzech najwyższych wśród województw w kraju. W pomorskim w 2017 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 64,2 osoby w wieku nieprodukcyjnym (w 2013 r. – 59,7 osób).

- ✓ Trwa proces opuszczania rynku pracy przez roczniki wyżu demograficznego lat 50-tych, przy jednoczesnym wchodzeniu na rynek pracy roczników niżu lat 90-tych.
- ✓ Pozytywnym zjawiskiem w Pomorskiem jest niewielki, ale nadal wzrost liczby ludności ogółem, a także przyrost naturalny na 1 tys. ludności, który jest niewysoki, ale dodatni i najwyższy w kraju.

***Poza rynkiem pracy znajduje się znaczny potencjał siły roboczej do zagospodarowania – duża część mieszkańców Pomorza pozostaje w bierności zawodowej<sup>9</sup>.***

- ✓ Wśród ludności w wieku 15 lat i więcej bierni zawodowo stanowili w 2017 r. blisko 40%, co oznacza, że na 10 mieszkańców - 4 pozostawało w bierności zawodowej.
- ✓ Liczba biernych zawodowo mieszkańców stopniowo zmniejsza się, jednakże pomimo spadku, poziom bierności w regionie nadal jest wysoki.
- ✓ W 2017 r. liczba biernych zawodowo wynosiła 754 tys. osób, w porównaniu do stanu sprzed 4 lat liczba ta zmniejszyła się o 34 tys., tj. o 4,3%.
- ✓ W ostatnich latach zmieniała się nieco struktura biernych zawodowo Pomorzan ze względu na przyczynę bierności. W porównaniu do 2013 r. obserwuje się wzrost odsetka osób biernych zawodowo w szczególności z powodu pobytu na emeryturze - w 2017 r. emeryci stanowili już blisko połowę (49,2%, 371 tys. osób). Innymi przyczynami bierności zawodowej mieszkańców są m.in: nauka i uzupełnianie kwalifikacji (17,6%, 133 tys. osób), obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu (16,2%, 122 tys. osób), choroba, niepełnosprawność (13,8%, 104 tys. osób) oraz zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy (1,6%, 12 tys. osób).

***Pracodawcy zatrudniają pracowników spoza regionu - rosnący deficyt pracowników spowodował zwiększone zainteresowanie pomorskich pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców, w szczególności obywateli Ukrainy; w ten sposób pracodawcy starają się zaspokajać najpilniejsze potrzeby kadrowe.***

- ✓ W wielu branżach brakuje rąk do pracy, w I półroczu 2018 r. pracodawcy złożyli do urzędów pracy ponad **66,0 tys.** (średnio co miesiąc 11 tys.) **oświadczeń** o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom zza wschodniej granicy<sup>10</sup>. W 1/3 oświadczenia dotyczyły kobiet.
- ✓ Pięć lat wcześniej (w I półroczu 2013 r.) liczba zgłoszonych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom wynosiła w regionie 1,9 tys.
- ✓ Cudzoziemcy są zatrudniani w każdym powiecie województwa pomorskiego, ale największe potrzeby mają pracodawcy z Trójmiasta. Najwięcej oświadczeń w I półroczu 2018 r. zostało wpisanych do ewidencji w **Gdańskim Urzędzie Pracy (35,7 tys.)** - stanowiły one ponad połowę (53,9%) wszystkich oświadczeń zarejestrowanych w tym okresie. Na drugim miejscu pod względem liczby wpisanych oświadczeń znalazła się Gdynia - 8,2 tys. Najmniej oświadczeń pracodawcy zgłosili w powiecie malborskim – zarejestrowano tam jedynie 157 oświadczeń.

## **Podsumowanie**

Sukcesywnie pomorski rynek pracy staje się coraz bardziej nowoczesny, otwarty, wielokulturowy i wielopokoleniowy, a region coraz bardziej wygodnym i atrakcyjnym miejscem do nauki, pracy i życia. Jak

<sup>9</sup> Zgodnie z metodyką BAEL osoby biernie zawodowo, tzn. pozostające poza siłą roboczą, są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, czyli nie pracowały i nie poszukiwały pracy, nie pracowały i poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia, nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie.

<sup>10</sup> Dot. oświadczeń składanych przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej, Gruzji i Ukrainy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

wynika z najnowszych badań Barometru Rynku Pracy<sup>11</sup> rośnie w regionie poczucie bezpieczeństwa związanego z zachowaniem zatrudnienia - niemal 90% pracujących mieszkańców nie obawia się utraty pracy, a więcej niż połowa oczekuje od pracodawcy podwyżek wynagrodzenia<sup>12</sup>. Takie nastawienie Pomorza wynika z najniższego w historii województwa poziomu bezrobocia i rekordowego popytu na pracowników.

Wyzwaniem dla pomorskiego rynku pracy jest kontynuowanie działań zmierzających do zaktywizowania jak największej liczby bezrobotnych i biernych zawodowo mieszkańców, zwiększenie ich mobilności i kompetencji zawodowych w celu zapewnienia pomorskim pracodawcom warunków do rozwoju. Ważne jest także wspieranie pracodawców, odczuwających dotkliwie niedobory pracowników w branżach wymagających specjalistów o wysokich kwalifikacjach, m.in. poprzez otwieranie się regionu na pracowników z zewnątrz (z innych województw i krajów).

---

<sup>11</sup> X Raport Barometr Rynku Pracy, Work Service, III kw. 2018 r.

<sup>12</sup> Według najnowszych danych Badania Aktywności Ekonomicznej GUS w 2018 r. w kraju rośnie liczba pracowników szukających innej pracy. Jeżeli ten trend się utrzyma, presja płacowa może ulec zwiększeniu.

### 3. Wyzwania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2019

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

Mając powyższe na uwadze, sformułowano 4 wyzwania regionalnej polityki rynku pracy na rok 2019. Określenie tych wyzwań, zaplanowanie odpowiednich, spójnych z tymi wyzwaniami działań, a następnie ich realizacja niewątpliwie przyczyni się do podniesienia poziomu rozwoju pomorskiego rynku pracy. W kontekście tworzenia warunków do podejmowania działań w obszarze wszystkich wskazanych w RPDZ/2019 wyzwań, najważniejsze jest partnerstwo i dialog wielu różnorodnych instytucji rynku pracy. Stwarzają one przestrzeń do szukania kreatywnych rozwiązań i podejmowania wspólnych inicjatyw na rynku pracy, zarówno na poziomie regionalnym, jak i lokalnym, wspomagających rozwiązywanie zdiagnozowanych problemów.



## 3.1. Promowanie i ułatwianie mobilności przestrzennej

Poprawa koniunktury na pomorskim rynku pracy, będąca efektem utrzymującej się dobrej sytuacji ekonomicznej w regionie, prowadzi do stałego spadku poziomu bezrobocia, wzrostu zatrudnienia i powstania nowych miejsc pracy.

Sukcesywnej poprawie ulega również pozycja naszego regionu w zakresie innowacyjności, a zróżnicowana struktura gospodarki stwarza możliwości lokowania szerokiego wachlarza inwestycji w regionie. Realizacja planowanych przez pomorskich przedsiębiorców inwestycji uwarunkowana jest jednak dostępnością odpowiednich kadr o określonych kompetencjach i umiejętnościach. Nie sprzyja temu sytuacja, w której coraz większy odsetek firm mierzy się z trudnościami w pozyskiwaniu i zatrzymywaniu pracowników.

Niedobory kadrowe i problemy z rekrutacją na regionalnym rynku pracy powodują, że pracodawcy zwiększają swoje zainteresowanie zatrudnianiem osób spoza regionu, tj. osób z innych województw Polski oraz cudzoziemców. Sytuacja migracyjna ludności w Pomorskiem należy do jednych z najlepszych w Polsce. W tym kontekście niezwykle ważne jest przyjęcie spójnej polityki migracyjnej i efektywnych działań, które zachęcałyby do przyjazdu i osiedlenia się w Pomorskiem osób z pożądanymi przez pracodawców kwalifikacjami.

**Planowana interwencja w tym obszarze będzie polegała na promowaniu i wspieraniu mobilności przestrzennej pracowników w wymiarze wewnątrzregionalnym, międzyregionalnym, międzynarodowym i obejmie następujące działania:**

- Budowanie i rozwijanie systemu wsparcia imigrantów z państw trzecich w obszarze rynku pracy.
- Wspieranie międzynarodowego przepływu pracowników poprzez działania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES, w tym wsparcie dla reemigrantów.
- Koordynacja systemu zabezpieczenia społecznego.
- Prowadzenie akcji informacyjno-promocyjnych służących wzmocnieniu realizowanych działań.

**Oczekiwane efekty:** Ułatwienie przepływu pracowników poprzez poprawę dostępu i jakości usług w zakresie pośrednictwa pracy, w tym w ramach sieci EURES oraz ułatwienie dostępu do wsparcia instytucjonalnego dla imigrantów.

## 3.2. Zagospodarowanie potencjału osób pozostających poza rynkiem pracy

Rosnące zapotrzebowanie na pracę w regionie powoduje, iż wyraźnie widoczny jest trend wzrostu aktywności zawodowej Pomorzan co oznacza, że coraz więcej mieszkańców regionu chce pracować i coraz łatwiej tę pracę znajduje.

Wraz ze wzrostem aktywności zawodowej i spadkiem bezrobocia, zmniejsza się również liczba osób biernych zawodowo pozostających poza rynkiem pracy, m.in. z powodu emerytury, nauki i uzupełniania kwalifikacji, obowiązków rodzinnych związanych z prowadzeniem domu, choroby, niepełnosprawności lub zniechęcenia bezskutecznością poszukiwania pracy.

Pomimo spadku, poziom bierności jest wciąż wysoki. Nadal spora grupa mieszkańców Pomorza pozostaje poza rynkiem pracy. W sytuacji zwiększonego popytu na pracę osoby te mogą stanowić znaczącą rezerwę potencjalnych zasobów kadrowych do wykorzystania na rynku pracy.

**Interwencja w ramach tego obszaru zostanie ukierunkowana na promowanie aktywności zawodowej wśród osób pozostających poza rynkiem pracy, stanowiących potencjalne zasoby kadrowe, i obejmie następujące działania:**

- Aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy, imigrantów, reemigrantów, osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin, ubogich pracujących, osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych oraz pracujących w ramach umów cywilno-prawnych poprzez projekty instytucji rynku pracy realizowane w ramach PO WER 2014-2020 (Działania 1.1. i 1.2.)
- Aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy poprzez projekty instytucji rynku pracy realizowane w ramach RPO WP 2014-2020 (Działanie 5.1.)
- Koordynowanie w regionie programów aktywizacji zawodowej finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy (FP).
- Prowadzenie akcji informacyjno - promocyjnych służących wzmocnieniu realizowanych działań.

**Oczekiwane efekty:** Łatwiejszy dostęp mieszkańców Pomorza do korzystania z działań aktywizacyjnych pomagających w wychodzeniu z bierności zawodowej i bezrobocia.

### 3.3. Dopasowanie kompetencji do potrzeb pracodawców

Dynamiczny rozwój gospodarki, różnorodność kulturowa, pojawianie się nowych technologii i związanej z nimi digitalizacji zasobów, powstawanie nowych narzędzi komunikacyjnych, rosnąca otwartość, ale też coraz wyższe wymagania wobec potencjalnych pracowników, powodują coraz większe trudności w dopasowaniu się do rynku pracy. Od pracowników wymaga się jednocześnie kompetencji uniwersalnych, ogólnych, ale także związanych z konkretną specjalizacją. Zdobyte wcześniej kwalifikacje szybko ulegają dezaktualizacji, dlatego inwestowanie w poszerzanie wiedzy, zdobywanie nowych kompetencji i kwalifikacji ma istotny wpływ na znalezienie satysfakcjonującej pracy, poziom dochodów i w konsekwencji, standard życia. Pracodawcy przywiązują duże znaczenie również do kompetencji ogólnych, wśród nich m.in. do umiejętności pracy w zespole, komunikowania się z innymi, umiejętności i zorganizowania własnej pracy czy samodyscypliny. Rośnie znaczenie przedsiębiorczości, myślenia krytycznego i zdolności uczenia się. Zapotrzebowanie na wskazane kompetencje jest największe w nowoczesnych, rozwijających się branżach, gdzie pojawia się presja ciągłej zmiany wynikającej z zachodzących przemian technologicznych i społecznych. W gospodarce opartej na wiedzy niedopasowanie kompetencyjne może stać się istotną barierą rozwojową dla przedsiębiorstw. Niekorzystny jest utrzymujący się wysoki odsetek osób kształcących się w zawodach, na które nie ma dużego zapotrzebowania na rynku pracy. Nadal najwięcej osób wybiera kierunki humanistyczne i społeczne, co nie odpowiada rosnącemu zapotrzebowaniu na umiejętności techniczne.

To wymaga od uczestników rynku pracy bycia elastycznym, gotowym na zmiany, umiejętności szybkiego uczenia się nowych rzeczy. To również stawia nowe wyzwania przed doradcami zawodowymi. Muszą być wysokiej klasy specjalistami, ale również muszą być bardzo elastyczni, aby wspierać swoich klientów w odkrywaniu talentów, które stanowią o ich konkurencyjności na rynku pracy.

**Interwencja w ramach tego obszaru koncentrować się będzie przede wszystkim na podniesieniu jakości usług w zakresie doradztwa zawodowego świadczonych m. in. przez Publiczne Służby Zatrudnienia w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ), jak również na wspieraniu pracodawców województwa pomorskiego w dostępie do różnych form kształcenia, tak by mogli objąć swoich pracowników kształceniem ustawicznym, i realizowana będzie poprzez następujące działania:**

- Upowszechnianie idei i korzyści wynikających z założyciowego poradnictwa zawodowego wśród instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego.
- Podnoszenie jakości pracy doradców zawodowych i edukacyjno-zawodowych w oparciu o zidentyfikowane potrzeby, w tym doskonalenie ich kompetencji i popularyzowanie nowatorskich metod i narzędzi pracy.
- Rozwijanie partnerstwa instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego w oparciu o regionalny model poradnictwa zawodowego.
- Rozwijanie współpracy doradców zawodowych i doradców edukacyjno-zawodowych z pracodawcami w celu rozpoznawania potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Koordynowanie działań na rzecz rozwoju zawodowego osób pracujących ze środków KFS.

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



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

## 3.4. Dialog i partnerstwo dla tworzenia dobrych miejsc pracy

W sytuacji, w której coraz trudniej pracodawcom pozyskać pracowników, oferowane warunki pracy muszą być atrakcyjne. Dobre miejsca pracy dla pracowników to takie, które zachęcają do podjęcia pracy m.in. oferując odpowiednie wynagrodzenie, dając możliwość rozwoju i podwyższania kwalifikacji poprzez realizację ciekawych zadań i projektów oraz dofinansowanie dodatkowej edukacji. Ważna jest również możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym oraz relacje z przełożonymi i współpracownikami. Coraz większą popularnością cieszą się również elastyczne formy zatrudnienia charakteryzujące się elastycznością czasu i miejsca pracy, tj. np. praca w niepełnym wymiarze godzin pracy, ruchomy czas pracy.

W kontekście tworzenia warunków do podejmowania działań odpowiadających wyzwaniom jakie stawia zmieniający się pomorski rynek pracy, niezwykle istotne jest partnerstwo i dialog różnorodnych partnerów rynku pracy, w tym przede wszystkim instytucji działających w obszarze rynku pracy z pracodawcami. Dyskusja o aktualnych zjawiskach i problemach oraz wymiana doświadczeń są niezwykle ważne i pomocne w planowaniu wspólnych inicjatyw prowadzonych zarówno na poziomie regionalnym, jak i lokalnym. Współpraca i wymiana wiedzy ma na celu, m.in. wskazywanie pracodawcom potrzeby tworzenia miejsc pracy atrakcyjnych, zachęcających do podejmowania aktywności oraz uwzględniających oczekiwania pracowników. W obliczu kurczących się pomorskich zasobów pracy i rosnących, w związku z tym, problemów z zaspokojeniem potrzeb kadrowych ważne jest, aby podejmowane inicjatywy prowadzone były w szerokim partnerstwie, a ich efektem było wzmocnienie aktywności zawodowej Pomorzan.

**Interwencja w ramach tego obszaru skupiać się będzie przede wszystkim na budowaniu partnerstwa (m.in. z pracodawcami) oraz dostarczaniu, wiedzy o regionalnym i lokalnych rynkach pracy, tak aby zwiększyć skuteczność wspólnie podejmowanych działań na rzecz tworzenia dobrych miejsc pracy, wzrostu aktywności zawodowej i optymalnego zagospodarowania dostępnych zasobów pracy w regionie:**

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

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

**Oczekiwane efekty:** Adekwatne do potrzeb działania realizowane przez instytucje rynku pracy na rzecz zatrudnienia

## 4. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno-programowe dla RPDZ/2019 o których mowa w podrozdziale 1.2 oraz diagnozę sytuacji na pomorskim rynku pracy wsparciem w zakresie polityki rynku pracy w 2019 roku należy objąć w szczególności następujące grupy osób o kwalifikacjach niedopasowanych do rynku pracy:

- osoby młode (do 30 roku życia),
- osoby powyżej 50 roku życia,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- kobiety  
oraz
- imigrantów,
- reemigrantów.

Niezależnie od powyżej wyszczególnionych priorytetowych grup adresatami działań polityki rynku pracy w województwie pomorskim w 2019 roku mogą być wszystkie osoby, których wsparcie jest zgodne z aktualnymi potrzebami regionalnego i lokalnych rynków pracy.

## 5. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2019

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

- własnych Samorządu Województwa Pomorskiego,
- Funduszu Pracy,

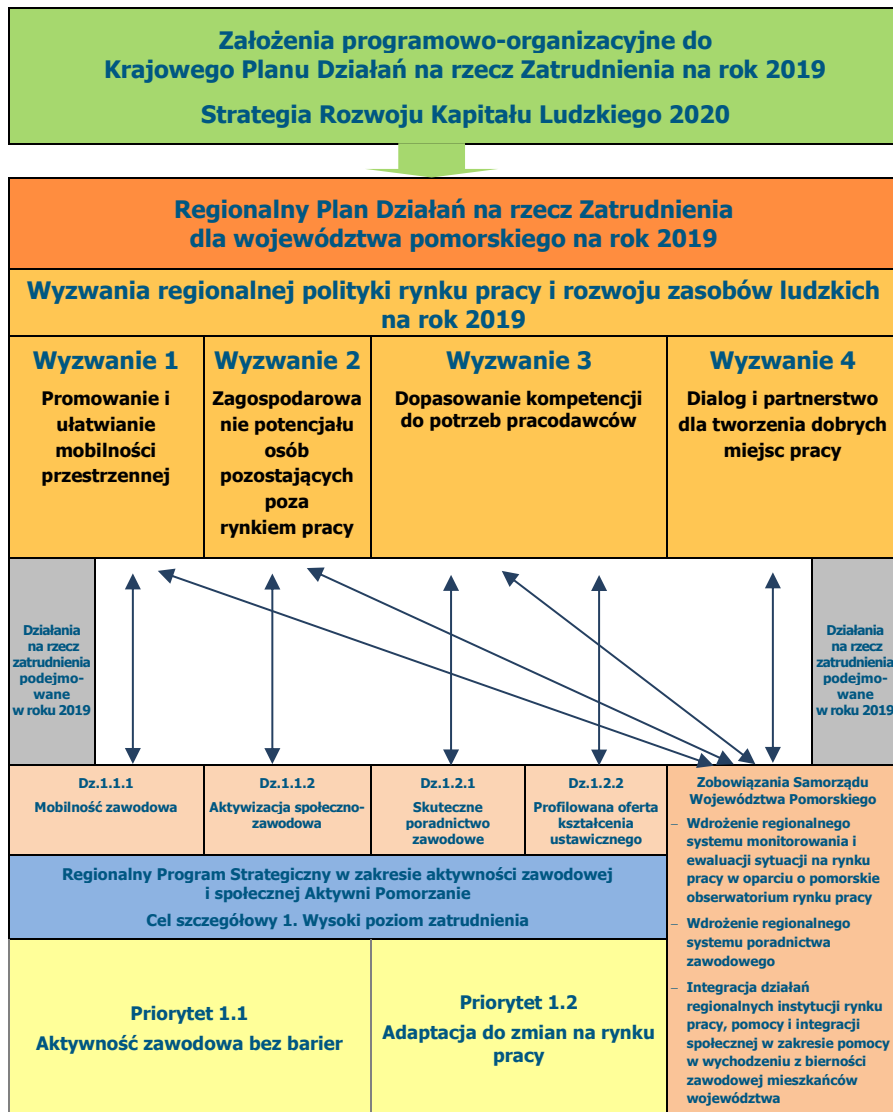
- Europejskiego Funduszu Społecznego, w tym w ramach PO WER 2014-2020 oraz RPO WP 2014-2020.

## **6. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość**

Mając na względzie potrzebę powiązania dokumentu RPDZ/2019 z systemem realizacji SRWP 2020 oraz w oparciu o założenie, że szczegółowe przedsięwzięcia i działania będą zawarte w Rocznych Planach Realizacji RPS, sprawozdanie z RPDZ/2019 będzie przygotowane w oparciu o raporty z realizacji RPR RPS. Zgodnie z Planem Zarządzania SRWP 2020 każdy RPR RPS podlega indywidualnemu monitoringowi i ewaluacji. Raporty z realizacji RPR RPS są sprawozdaniami sporządzanymi raz w roku i są skoordynowane ze sprawozdaniem rocznym wykonania budżetu województwa.

Sprawozdanie z realizacji RPDZ dla województwa pomorskiego za rok 2019 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Realizacja zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy ukierunkowanej przez RPDZ/2019 będzie przedmiotem oceny Sejmiku Województwa Pomorskiego w roku 2020.

**Schemat 1. Powiązanie „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2019” z dokumentami wyznaczającymi kierunki działań na rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym**



**Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020**

**Cel strategiczny 2. Aktywni Mieszkańcy**

**Cel operacyjny 2.1. Wysoki poziom zatrudnienia**

**Strategia Polityki Społecznej  
Województwa Pomorskiego na lata 2014 – 2020**



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU**

*Partner w rozwoju. WUP. Pomorze*



**JEDNOSTKA SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

Dokument został opracowany  
przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku