



JEDNOSTKA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
POMORSKIEGO

**Regionalny Plan Działań**  
**na rzecz Zatrudnienia**  
dla województwa pomorskiego  
**na rok 2021**

Gdańsk, 2021 r.

## Spis treści

<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>7</b>
<b>3. OBSZARY DZIAŁAŃ REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH NA ROK 2021 .....</b>	<b>7</b>
Obszar 1: Zatrudnienie i przedsiębiorczość – aktywni i mobilni zawodowo mieszkańcy Pomorza .....	11
Obszar 2: Rozwój zawodowy – kompetentni i wykwalifikowani Pomorzanie.....	12
Obszar 3: Kultura organizacji – wysokiej jakości miejsca pracy w Pomorskiem	13
Obszar 4: Dialog na rynku pracy – współpraca partnerów rynku pracy na rzecz rozwoju pomorskich pracodawców i pracowników .....	14
Obszar 5: Wiedza o rynku pracy – powszechny dostęp instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego do informacji społeczno-gospodarczych .....	15
<b>4. PRIORYTETOWE GRUPY OSÓB BEZROBOTNYCH I INNYCH OSÓB WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA.....</b>	<b>15</b>
<b>5. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH W ROKU 2021.....</b>	<b>16</b>
<b>6. MONITOROWANIE WYKONANIA DZIAŁAŃ I SPRAWOZDAWCZOŚĆ .....</b>	<b>16</b>

## Wykaz użytych skrótów

EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EFTA	Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu
EURES	Europejskie Służby Zatrudnienia
FP	Fundusz Pracy
MRPiT	Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KPDZ/2021	Założenia do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok
RPDZ/2021	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2021
RPS	Regionalny Program Strategiczny
RPR RPS	Roczny Plan Realizacji Regionalnego Programu Strategicznego
SRKL 2030	Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030
SRWP 2030	Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 – projekt
UE	Unia Europejska
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ZWP	Zarząd Województwa Pomorskiego

# 1. Wprowadzenie

## 1.1. Podstawy prawne RPDZ

Samorząd województwa na podstawie Krajowego Planu Działań, uwzględniając strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, przygotowuje 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. Jest to obowiązek wynikający z zapisów art. 3 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm. dalej: ustawa).

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.

Zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, są realizowane przez wojewódzki urząd pracy będący jednostką organizacyjną samorządu województwa (art. 8 ust. 3 ustawy).

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2021 przygotowany został w oparciu o Założenia do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia 2021 (KPDZ/2021)<sup>1</sup> określające cele działań kierunkowych, z uwzględnieniem Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL 2030)<sup>2</sup> i Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 – projekt (SRWP 2030)<sup>3</sup>. Dokument opiniowany jest przez Konwent Powiatów Województwa Pomorskiego, Wojewódzką Radę Dialogu Społecznego w Gdańsku, Pomorską Wojewódzką Radę Rynku Pracy (art. 22 ust. 5 pkt 3 ustawy), Pomorską Radę Organizacji Pozarządowych i Pomorską Radę Działalności Pożytku Publicznego .

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

---

<sup>1</sup> Załącznik do pisma Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, znak sprawy: DRP-III.4003.30.2020.Mj z 18 listopada 2020 r. - Założenia do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021.

<sup>2</sup> Załącznik do uchwały Nr 184/2020 Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 2020 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,

<sup>3</sup> Załącznik do uchwały nr 914/190/20 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 15 października 2020 r. w sprawie przyjęcia projektu Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 po konsultacjach. Projekt SRWP 2030 jest jednocześnie projektem strategii w zakresie polityki społecznej, która jest integralną częścią strategii rozwoju województwa.

## 1.2. Uwarunkowania strategiczno - programowe RPDZ

Uwarunkowania programowe RPDZ/2021, 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.

Z informacji Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, zawartej w piśmie znak sprawy: DRP - III.4003.30.2020.Mj z 18 listopada 2020 r. wynika, że podjęte zostały prace nad przygotowaniem projektu Krajowego Planu Działań na 2021 rok. W związku z powyższym na potrzeby podjęcia prac nad regionalnymi planami działań na rzecz zatrudnienia Ministerstwo przesłało do wojewódzkich urzędów pracy założenia projektu KPDZ na 2021 rok, określające cele działań kierunkowych sformułowanych w projekcie KPDZ/2021.

**Celem działań kierunkowych** sformułowanych w założeniach do projektu KPDZ/2021 jest odpowiedź na bieżące wyzwania wynikające z konsekwencji płynących z pandemii Covid - 19 oraz jednocześnie reakcja na wyzwania o charakterze długoterminowym, które były identyfikowane wcześniej.

Na podstawie przeprowadzonej analizy wyzwań, wobec których stoi rynek pracy w Polsce, sformułowano jako **cel główny wzrost zatrudnienia oraz produktywności pracy**.

Ponadto, sformułowano następujące cele szczegółowe, mające wspierać osiągnięcie wskazanego celu głównego:

**Cel 1. Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla rynku pracy** - przewidziano kontynuację działań osłonowych i służących zapewnieniu ochrony miejsc pracy oraz wdrożenie kolejnych - punktowo zorientowanych, w związku z możliwym negatywnym wpływem na poziom bezrobocia ponownego wprowadzania ograniczeń aktywności gospodarczej w wielu sektorach gospodarki.

**Cel 2. Równowaga na rynku pracy** – obejmuje działania służące ograniczeniu skutków luki demograficznej na rynku pracy. Zakłada wspieranie aktywności zawodowej osób oddalonych od rynku pracy, zapewnienie dłuższego pozostawania w dobrej kondycji zdrowotnej kadr, wsparcie w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz promowanie mobilności zawodowej i przestrzennej.

**Cel 3. Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości** – w jego ramach przewidziano działania na rzecz wspierania legalnego zatrudnienia oraz uświadamiania pracodawcom i osobom pracującym korzyści wynikających z takiego zatrudnienia, a także zagrożeń z wykonywania pracy nierejestrowanej, kontynuację wysiłków na rzecz zwiększania bezpieczeństwa warunków pracy, wzmocnienie dialogu społecznego, ograniczanie nadużyć związanych z elastycznymi formami zatrudnienia, dążenie do dalszej profesjonalizacji publicznych służb zatrudnienia.

**Cel 4. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości** – zakłada doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej. Przewiduje wspieranie uczenia się przez całe życie w obszarach istotnych z punktu widzenia gospodarki (w tym zielonej i cyfrowej gospodarki oraz usług opiekuńczych) i dofinansowanie edukacji pozaformalnej oraz procesu walidacji i certyfikowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

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

W przygotowaniu RPDZ/2021 szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma 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 cztery cele szczegółowe:

- podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych,
- poprawę zdrowia obywateli oraz systemu opieki zdrowotnej,
- wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy,
- redukcję ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawę dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne.

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.

Kluczowym dokumentem szczebla regionalnego, który ma wpływ na określenie wyzwań pomorskiego rynku pracy na 2021 rok jest **Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030** - projekt. Zgodnie z **celem strategicznym 3. Odporna Gospodarka**, w obszarze rynku pracy, istotnymi kwestiami są: dostępność wysokiej jakości kadr (również spoza regionu), odpowiadających na potrzeby pracodawców, a także dostosowanie modeli biznesowych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach do potrzeb nowoczesnej gospodarki.

Cel strategiczny 3. Odporna Gospodarka jest skonkretyzowany przez cztery cele operacyjne, wśród nich przez **cel operacyjny 3.2. Rynek pracy**, którego ukierunkowania tematyczne dotyczą:

- rozwoju kształcenia ustawicznego, dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki (w szczególności Inteligentnych Specjalizacji Pomorza oraz branż kluczowych dla gospodarki),
- poprawy dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego,

- pozyskiwania i rozwijania talentów, a także pozyskiwania pracowników w zawodach deficytowych,
- wsparcia procesów dostosowania organizacji pracy i zarządzania organizacją do potrzeb pracowników i pracodawców, w tym zarządzania wiekiem i różnorodnością,
- poprawy dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3.

W systemie realizacji Strategii przewiduje się pięć regionalnych programów strategicznych, które obecnie są w trakcie opracowywania<sup>4</sup>. Najistotniejszym z punktu widzenia realizacji zadań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich jest **Regionalny Program Strategiczny w zakresie gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego - cel szczegółowy 2. Atrakcyjny rynek pracy.**

## 2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy

Gospodarki na całym świecie, w tym w Polsce, zmagają się obecnie ze skutkami trwającej pandemii koronawirusa. Sytuacja jest wyjątkowa i nie da się jej porównać do kryzysów, które miały miejsce w przeszłości. Wprowadzane ograniczenia przeciwdziałające rozprzestrzenianiu się koronawirusa powodują, że przedsiębiorstwa zmuszone są do prowadzenia działalności w bardzo niepewnych i niekorzystnych dla nich warunkach. Sytuacja gospodarcza wpływa znacząco na rynek pracy, a skala i długofalowe skutki zachodzących zmian są trudne do przewidzenia. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy muszą mierzyć się z nową rzeczywistością.

### **Wzrasta liczba przedsiębiorstw, jednak sytuacja wielu z nich jest trudna i niepewna**

Utrzymująca się od lat dobra koniunktura gospodarcza miała swoje odzwierciedlenie m.in. w rosnącej z roku na rok liczbie zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w naszym regionie. Obecnie tendencja wzrostowa liczby przedsiębiorstw utrzymuje się. Niewątpliwie w dużym zakresie jest ona efektem wsparcia, jakie otrzymały firmy w programach uruchamianych przez rząd w ramach tzw. tarczy antykryzysowej oraz przez samorządy terytorialne - adekwatnie do specyfiki i potrzeb lokalnych. Pozwoliło ono wielu firmom na przetrwanie pierwszej fali pandemii, jednak istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że część przedsiębiorstw, jeśli dotkną je kolejne ograniczenia, nie będzie w stanie długo funkcjonować w takich warunkach.

Korzystne uwarunkowania gospodarcze oraz regionalna polityka stwarzająca dobry klimat do rozwoju przedsiębiorczości, w ostatnich latach sprzyjały także rozwojowi już funkcjonujących pomorskich firm. Niestety niepewna sytuacja związana z pandemią powoduje rosnące obawy pomorskich przedsiębiorców o przyszłość firm oraz malejącą skłonność do inwestycji, które są warunkiem dalszego ich rozwoju i wzrostu konkurencyjności.

---

<sup>4</sup> RPS-y stanowią uszczegółowienie zapisów SRWP 2030 w pięciu obszarach: bezpieczeństwa środowiskowego i energetycznego, bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej, edukacji i kapitału społecznego, mobilności i komunikacji, gospodarki, rynku pracy, turystyki i oferty czasu wolnego.

Ponadto sytuacja przedsiębiorstw zależy od zakresu i ukierunkowania branżowego. Dodatkowo na kondycję firm wpływa wsparcie, jakie otrzymują w programach uruchamianych przez rząd w ramach tzw. tarczy antykryzysowej oraz przez samorządy terytorialne.

### **Pomorscy pracodawcy nadal tworzą miejsca pracy**

Nawet w sytuacji pandemii pracodawcy nadal tworzą nowe miejsca pracy, jednak jest ich zauważalnie mniej. Duża część firm ograniczyła rekrutację, a niektóre nawet całkowicie je wstrzymały. To przełożyło się na mniejsze zapotrzebowanie na pracowników wśród pomorskich pracodawców, skutkujące mniejszą liczbą dostępnych w regionie ofert pracy. Największe spadki liczby ofert pracy, w szczycie pandemii, sięgały nawet do 50 procent, ale sytuacja poprawiała się wraz ze stopniowym otwieraniem gospodarki. We wrześniu 2020 r. obserwowaliśmy powrót do zapotrzebowania na poziomie przedkryzysowej normy, ale kolejne miesiące przyniosły wyhamowanie tej pozytywnej tendencji.

Nadal jednak nie wiadomo jak bardzo poważne będą skutki pandemii w przyszłości. Z jednej strony część firm nauczyła się funkcjonowania w nowych warunkach, jednak przedłużający się czas obowiązywania restrykcji może znacząco pogłębić kryzys, a wtedy spadki zapotrzebowania na pracowników będą coraz większe. Niepewne czasy powodują również, że firmy w ramach różnych strategii przetrwania, zaczynają szukać bardziej elastycznych form zatrudnienia. Coraz częściej zamiast zatrudniać pracowników na etaty, pracodawcy chętniej sięgają po pracowników tymczasowych.

Coraz silniej uwidacznia się także podział rynku pracy na dwie części, to znaczy na branże, które nie odczuły negatywnych skutków pandemii lub zyskały na niej oraz takie, które kryzys dotyka szczególnie mocno.

Pomimo wyraźnie widocznego zmniejszonego popytu na pracę, zmieniająca się sytuacja nie zlikwidowała problemu pracodawców z pozyskiwaniem odpowiednich do swoich potrzeb pracowników, który jest wynikiem tzw. luki kompetencyjnej. Problemy kadrowe nadal mają firmy prowadzące działalność w szczególności w takich branżach jak: informatyka, transport i logistyka, opieka zdrowotna i nad osobami starszymi, budownictwo, gospodarka morska.

### **Zmniejsza się aktywność zawodowa mieszkańców, ale pozostaje ona nadal jedną z wyższych w kraju**

Towarzyszący pandemii spadek liczby ofert pracy oraz obawa przed trudnościami w znalezieniu zatrudnienia w tak niepewnym czasie spowodowały, że w II kwartale 2020 r. aktywność zawodowa Pomorzan zmniejszyła się. Jednak III kwartał przyniósł już poprawę w tym zakresie, widoczną we wzroście współczynnika aktywności zawodowej, który osiągnął wartość 58,2% (tj. o 0,3 pkt. proc. wyższą niż w II kwartale 2020 r., ale zarazem o 0,5 pkt. proc. niższą niż w III kwartale 2019 r.). Na tle innych regionów aktywność Pomorzan jest jedną z lepszych - pod względem poziomu współczynnika aktywności w III kwartale 2020 r. nasze województwo znajdowało się na czwartym miejscu wśród innych województw - po mazowieckim, wielkopolskim i dolnośląskim.

Spadek aktywności zawodowej dotyczył w największym zakresie osób młodych oraz kobiet. W związku z „zamykaniem gospodarki” te grupy osób są szczególnie narażone na utratę pracy i dezaktywizację zawodową. Natomiast osoby starsze, z obawy o swoje zdrowie, coraz częściej podejmują decyzję o wycofaniu się z rynku pracy, zwłaszcza w sytuacji kiedy posiadają już uprawnienia emerytalne.



## **Coraz mniejsza liczba pracujących powoduje zwiększającą się liczbę bezrobotnych i biernych zawodowo**

W ramach zmian aktywności zawodowej zmniejszyła się liczba osób pracujących, głównie z powodu malejącej liczby pracujących kobiet. Bezpośrednim skutkiem osłabionego popytu na pracę i mniejszej liczby pracujących mieszkańców Pomorza jest zaś wzrost liczebności grupy osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo.

Jednak bezrobocie w regionie, pomimo wzrostu, utrzymuje się nadal na relatywnie niskim poziomie. Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego w Pomorskiem osiągnął w grudniu 2020 r. 5,9%<sup>5</sup>. Pomimo, że prognozy dotyczące dwucyfrowego bezrobocia, stawiane na początku pandemii, na razie się nie sprawdziły, to jednak nie można wykluczyć, że będziemy mierzyć się z dalszym jego wzrostem wraz z pogarszającą się sytuacją epidemiologiczną w kraju i regionie oraz utrzymującymi się restrykcjami.

Podstawową przyczyną wzrostu bezrobocia w roku 2020 był znacznie mniejszy odpływ osób bezrobotnych dotychczas figurujących w rejestrach, a nie zwiększona liczba ich rejestracji. Na taką sytuację wpłynęło głównie: wstrzymanie przez urzędy pracy realizacji aktywnych programów rynku pracy, mniejsza liczba wyłączeń z powodu niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy, a także, zaistniałe w związku z reżimem sanitarnym, ograniczenia w świadczeniu usług pośrednictwa pracy.

Jednak bezrobocie w regionie, pomimo wzrostu, utrzymuje się nadal na relatywnie niskim poziomie. Największy udział wśród osób bezrobotnych w województwie wciąż obserwowany jest w grupie kobiet, ale także osób długotrwale bezrobotnych.

Osoby, które w obecnej sytuacji tracą zatrudnienie, często przechodzą w bierność zawodową. Wzrost liczby biernych zawodowo mieszkańców Pomorza, który obserwowaliśmy w II kwartale 2020 r., był spowodowany głównie wzrostem liczby biernych zawodowo kobiet. Kryzys związany z pandemią szczególnie mocno ograniczył możliwości pracy zwłaszcza tam, gdzie podstawą świadczonej pracy był bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem, tj. między innymi w handlu, zakwaterowaniu i gastronomii, turystyce i kulturze, branży rozrywkowej, sektorze usług opiekuńczych. Są to jednocześnie branże, w których znaczną grupę pracowników stanowią kobiety.

Przechodzenie kobiet w bierność było spowodowane również koniecznością sprawowania opieki nad osobami zależnymi. Pandemia wzmogła tę potrzebę, co przyczyniło się do rezygnacji kobiet z zatrudnienia i odkładania planów związanych z życiem zawodowym. W III kwartale 2020 r. sytuacja ta się poprawiła i liczba biernych zawodowo kobiet wróciła do poziomu zbliżonego do tego z III kwartału 2019 r. Jednak należy podkreślić, że nadal miejsca pracy dla kobiet są mniej atrakcyjne finansowo, a ponadto kobietom wciąż trudniej, niż mężczyznom, jest łączyć życie zawodowe z prywatnym. Wynika to m.in. z większego obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, szczególnie przy utrzymującej się niewystarczającej dostępności do instytucji świadczących usługi opieki dla małych dzieci.

## **Zainteresowanie pomorskich pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców nadal jest znaczące**

Trudna sytuacja przedsiębiorstw spowodowana pandemią nie zmniejszyła w naszym województwie skali zatrudniania cudzoziemców z wschodniej granicy, zwłaszcza z Ukrainy.

---

<sup>5</sup> Wielkość oszacowana przez WUP.

W 2020 r. średnia miesięczna liczba oświadczeń powierzenia pracy cudzoziemcowi tylko nieznacznie odbiegała od tej z 2019 roku, a duży spadek w tym zakresie obserwowaliśmy jedynie w kwietniu, kiedy z powodu pandemii cudzoziemcy masowo opuszczali nasz kraj.

Aktualnie zatrudnianie imigrantów nadal jest sposobem na trudności z pozyskaniem kadr, szczególnie w branżach, w których pracodawcy mają problemy z zatrudnieniem rodzimych pracowników. Większa skala zatrudniania cudzoziemców w czasie pandemii wynika także z częstszego nawiązywania z pracownikami zza granicy, korzystnej dla przedsiębiorców, czasowej formy współpracy, która umożliwia jej zakończenie w dowolnym momencie – np. w wyniku kolejnego *lockdownu*.

### **Na aktualne trudności na rynku pracy, będą nakładać się problemy demograficzne**

Kluczowym wyzwaniem dla rynku pracy, które z roku na rok nabiera coraz większego znaczenia, są pogłębiające się zmiany demograficzne. Sytuacja w tym obszarze jest coraz trudniejsza również w naszym województwie, choć wciąż lepsza niż w innych regionach kraju. W nadchodzących dekadach ludność w Pomorskiem będzie stawała się coraz starsza, a także będziemy obserwować spadek jej liczebności - szczególnie osób w wieku produkcyjnym, czyli w grupie wiekowej tak ważnej dla rynku pracy.

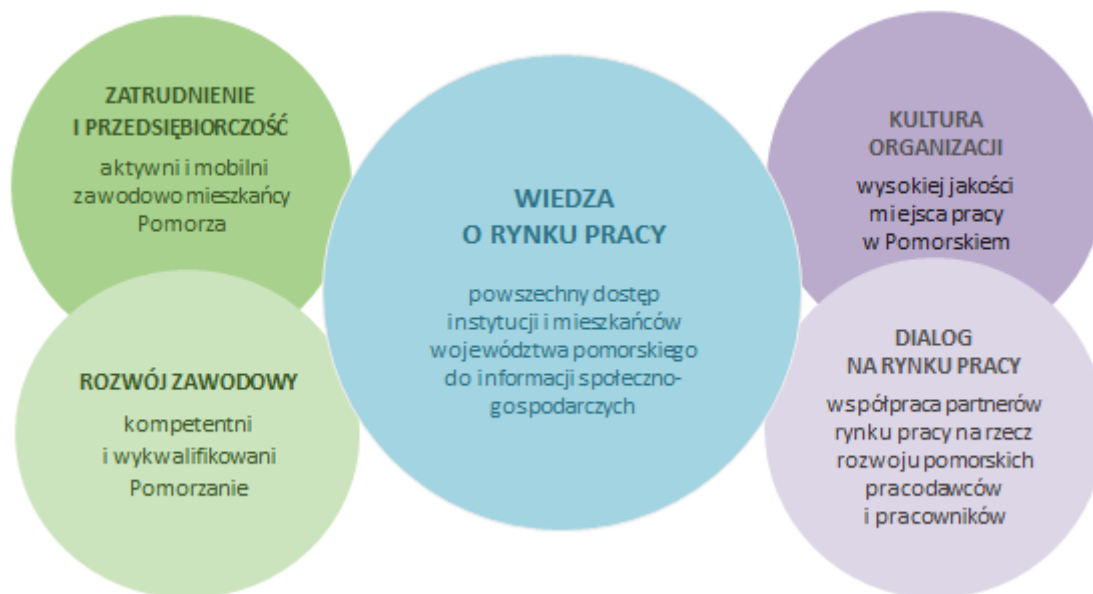
W tym kontekście nadal kluczowe znaczenie dla rynku pracy mają działania na rzecz wydłużania aktywności zawodowej mieszkańców Pomorza oraz zwiększania dostępności do usług społecznych i zdrowotnych dedykowanych osobom starszym.

## **3. Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2021**

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 pięć obszarów działań regionalnej polityki rynku pracy na rok 2021. Określenie obszarów oraz zaplanowanie i realizacja działań spójnych z tymi wyzwaniami, niewątpliwie przyczyni się do rozwoju pomorskiego rynku pracy.

## Schemat 1. Obszary działań polityki rynku pracy dla województwa pomorskiego na 2021 rok



### Obszar 1: Zatrudnienie i przedsiębiorczość – aktywni i mobilni zawodowo mieszkańcy Pomorza

W kontekście zdiagnozowanych, aktualnych i przyszłych, zjawisk kształtujących rynek pracy naszego regionu dotyczących, z jednej strony spadku zatrudnienia i zwiększonego, w związku z kryzysem pandemicznym, przechodzenia mieszkańców w bierność zawodową, a z drugiej strony pogłębiających się niekorzystnych zmian demograficznych ograniczających podaż pracy i wciąż występującego przestrzennego zróżnicowania dostępności miejsc pracy, niezwykle ważne jest skuteczne aktywizowanie dostępnych zasobów pracy, tj. osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Kluczowe w tym zakresie jest prowadzenie działań zwiększających udział tych osób w procesie uczenia się przez całe życie, opóźnianie momentu dezaktywizacji zawodowej związanego z przejściem na emeryturę oraz wzrost mobilności i przedsiębiorczości mieszkańców.

Bardzo istotnym zasobem dla pomorskiego rynku pracy są również cudzoziemcy. Zatrudnianie imigrantów w dużym zakresie pomaga wypełnić występujące luki kadrowe, a tym samym umożliwia utrzymanie działalności przedsiębiorstw i ich dalszy rozwój, który pozytywnie przekłada się na rozwój regionu. Dlatego ważne jest również dalsze prowadzenie działań stwarzających warunki zachęcające imigrantów do przyjazdu i osiedlania się w naszym województwie.

**Planowana interwencja w tym obszarze będzie polegała na promowaniu i wspieraniu mobilności oraz aktywności zawodowej mieszkańców Pomorza, w tym osób pozostających poza rynkiem pracy. Podejmowane działania będą ukierunkowane na wzmocnienie postaw przedsiębiorczych oraz przyczynią się do wzrostu zatrudnienia.**

### **Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:**

- aktywizowanie zawodowe osób pozostających bez pracy poprzez wsparcie realizowane w projektach instytucji rynku pracy w ramach EFS,
- wspieranie reemigrantów poprzez realizację projektu „Pomorskie! Tu wracam, tu pracuję”,
- wspieranie międzynarodowego przepływu pracowników poprzez działania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES, w tym wsparcie dla reemigrantów,
- realizowanie zadań w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- upowszechnianie idei i korzyści wynikających z całonocnego poradnictwa zawodowego wśród instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego,
- koordynowanie w regionie programów aktywizacji zawodowej finansowanych ze środków rezerwy FP,
- podnoszenie jakości pracy doradców zawodowych w oparciu o zidentyfikowane potrzeby, w tym doskonalenie ich kompetencji i popularyzowanie nowatorskich metod i narzędzi pracy.

### **Oczekiwane efekty:**

Łatwiejszy dostęp mieszkańców Pomorza do wsparcia na rzecz rozwoju przedsiębiorczości, aktywności i mobilności zawodowej.

Poprawa dostępu do wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego dla mieszkańców Pomorza.

## **Obszar 2: Rozwój zawodowy – kompetentni i wykwalifikowani Pomorzanie**

Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji jest czynnikiem warunkującym rozwój przedsiębiorczości oraz wzrost i utrzymanie zatrudnienia przez Pomorzanie. Zmienność sytuacji na rynku pracy, której silnie doświadczamy w związku z pandemią COVID-19, wymaga od pracowników, by stale poszerzali swoje umiejętności. To, czy poszczególne przedsiębiorstwa, branże, a nawet sektory zyskają lub tracą na pandemii, jest zależne od ich reakcji na nową rzeczywistość. By nie stracić, muszą się rozwijać, a to wiąże się z nabywaniem nowych umiejętności, wiedzy i kompetencji. Pracodawcy oczekują rozwoju zawodowego zarówno od potencjalnych, jak i aktualnych pracowników. Relacja ta jest więc dwustronna: pracodawcy potrzebują wykwalifikowanych pracowników, by móc się rozwijać, a pracownicy, by utrzymać zatrudnienie.

Aktualne kompetencje ulegają dewaluacji, a na znaczeniu zyskują, te które nie są tak powszechne, tzn. kompetencje techniczne i technologiczne. W perspektywie trwającej automatyzacji i robotyzacji pracy, szczególną wartość przypisuje się także tzw. kompetencjom miękkim i menedżerskim. O ile maszyny mogą nas zastąpić w powtarzalnych czynnościach, o tyle nie jest to możliwe w pracach wymagających wielozadaniowości, kreatywności czy zaangażowania emocjonalnego. Warunkiem znalezienia i utrzymania pracy jest więc całonocne uczenie się i poszerzanie kwalifikacji.

**Interwencja w ramach tego obszaru koncentrować się będzie na podnoszeniu jakości usług w zakresie doradztwa zawodowego, w celu doskonalenia kompetencji i kwalifikacji mieszkańców Pomorza, w procesie ich uczenia się przez całe życie. Wsparcie dotyczyć będzie wzmocnienia potencjału partnerów rynku pracy w obszarze kształcenia ustawicznego, a także pośrednio pracodawców w zakresie zwiększenia dostępności ich pracowników do doksztalcania oraz doskonalenia kompetencji i kwalifikacji zawodowych.**

**Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:**

- rozwijanie partnerstwa instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego,
- koordynowanie działań na rzecz rozwoju zawodowego osób pracujących ze środków KFS,
- prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych oraz analizy ich oferty szkoleniowej.

**Oczekiwane efekty:**

Podniesienie poziomu wiedzy na temat roli kształcenia ustawicznego w rozwoju zawodowym.

### **Obszar 3: Kultura organizacji – wysokiej jakości miejsca pracy w Pomorskiem**

Wraz z rosnącymi wymaganiami pracodawców odnośnie kompetencji i kwalifikacji pracowników rosną również ich oczekiwania względem wzrostu wydajności pracy zatrudnionych osób. Produktywność zależy jednak nie tylko od kosztów pracy, wykształcenia i doświadczenia kadry czy innowacyjności i rozwoju technologicznego przedsiębiorstwa, ale także od sposobu zarządzania zespołem pracowników. To ona wyznacza kierunek pracy i rozwoju całej komórki. Utworzenie przyjaznego środowiska pracy, optymalny rozkład zadań, ale przede wszystkim dbanie o motywację pracowników, są niezbędne do tego, aby codzienna praca w firmie była bardziej efektywna. Różne rodzaje możliwości rozwoju, doskonalenia się i korzystania ze szkoleń, benefity pozwalające zachować balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym, czy możliwość pracy zdalnej, która w ostatnim czasie nabrała innego wymiaru – to tylko niektóre formy wspomagające rozwój przedsiębiorstwa i wzmocniające docelowo jego konkurencyjności na rynku.

Dobre i przyjazne miejsca pracy wymagają także tworzenia zróżnicowanych pokoleniowo i kulturowo zespołów oraz dbałości o nie. Jest to warunek niezbędny ze względu na starzenie się społeczeństwa oraz potrzebę zatrudniania cudzoziemców, którzy są istotnym elementem wzmocnienia potencjału przedsiębiorstw. Badania oraz doświadczenia pokazują, że najlepsze zespoły to właśnie te zróżnicowane, bowiem są one przestrzenią wzajemnego przekazywania wiedzy i umiejętności, które wpływają na jakość i satysfakcję z wykonywanej pracy.

**Interwencja w ramach tego obszaru koncentrować się będzie na podnoszeniu świadomości pracodawców w sferze doskonalenia środowiska pracy, w celu stworzenia kultury organizacji integrującej życie zawodowe z prywatnym. Proces ten wspierany będzie usługami poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców.**

**Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:**

- inspirowanie pracodawców do tworzenia dobrych miejsc pracy,
- świadczenie usług poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców i ich pracowników,

- prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz sprawowanie kontroli w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w celu zapewnienia odpowiedniej standaryzacji usług.

**Oczekiwane efekty:**

Podniesienie świadomości pracodawców odnośnie potrzeby wzmacniania jakości miejsc pracy i identyfikacja zachęt i potencjałów do ich tworzenia.

## **Obszar 4: Dialog na rynku pracy – współpraca partnerów rynku pracy na rzecz rozwoju pomorskich pracodawców i pracowników**

Warunkiem realizowania skutecznych działań na rynku pracy jest podejmowanie szeroko zakrojonej współpracy pomiędzy różnorodnymi instytucjami działającymi w tym obszarze. Ich współdziałanie i prowadzenie dialogu gwarantuje adekwatne kierunkowanie działań w odpowiedzi na potrzeby regionalnego rynku pracy oraz trafne reagowanie na dokonujące się zmiany w życiu społeczno - gospodarczym. Systematyczna współpraca różnych środowisk pozwala sprawnie równoważyć stronę popytową i podaźową na rynku pracy poprzez dopasowanie kompetencji pracowników do aktualnych potrzeb pracodawców. Sukces w tym zakresie jest możliwy dzięki wzajemnemu wsparciu partnerów a także w uzupełnianiu i wzmacnianiu się obszarów i sposobów ich działania. Jest to również ważne z perspektywy społecznej, ponieważ stanowi szansę na podnoszenie świadomości m.in. związanej z koniecznością współpracy w sprawach dotyczących rynku pracy (po stronie instytucji) oraz z potrzebą podnoszenia kwalifikacji (po stronie pracowników). Wzmacnianie współpracy różnorodnych instytucji w regionie to także możliwość inicjowania nowatorskich rozwiązań, których realizacja może korzystnie wpływać na pomorski rynek pracy oraz utrzymanie jego wysokiej pozycji na tle innych regionów.

**Interwencja w ramach tego obszaru skupiać się będzie na rozwijaniu współpracy między podmiotami działającymi w obszarze rynku pracy, tak aby poprzez wspólnie realizowane inicjatywy, zwiększyć skuteczność działań na rzecz tworzenia i utrzymania dobrych miejsc pracy oraz optymalnego zagospodarowania dostępnych zasobów pracy w regionie.**

**Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:**

- współdziałanie z instytucjami i partnerami rynku pracy na rzecz tworzenia warunków do powstawania dobrych miejsc pracy,
- działania na rzecz ochrony miejsc pracy,
- budowanie i rozwijanie systemu wsparcia imigrantów z państw trzecich w obszarze rynku pracy.

**Oczekiwane efekty:**

Zwiększenie współpracy instytucji i partnerów rynku pracy na rzecz rozwoju potencjału pomorskich pracodawców i ich pracowników.



## **Obszar 5: Wiedza o rynku pracy – powszechny dostęp instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego do informacji społeczno-gospodarczych**

Uzupełnieniem wcześniejszych obszarów oraz warunkiem powodzenia podejmowanych w ich ramach działań jest powszechny dostęp do wiedzy o sytuacji społeczno-gospodarczej w regionie. Kompleksowe informacje oraz dane, które opisują aktualne trendy i zjawiska w tym zakresie, są niezbędnym czynnikiem trafnego projektowania regionalnej polityki rynku pracy. Ważnym kryterium jest dostępność, która oznacza, że informacje na temat istotnych zagadnień dotyczących rynku pracy są systematycznie generowane w jednym miejscu, łatwo dostępnym dla szerokiego grona odbiorców. Dostęp do wiedzy w tym obszarze jest bardzo ważny zarówno z perspektywy przedsiębiorców jak i pracowników, gdyż efektywne wspieranie i inicjowanie działań na rzecz rozwoju rynku pracy możliwe jest tylko dzięki ciągłemu monitorowaniu sytuacji i w odpowiedzi na otrzymaną diagnozę odpowiadaniu na dostrzeżone potrzeby.

**Interwencja w ramach tego obszaru skupiać się będzie na monitorowaniu i diagnozowaniu zjawisk oraz trendów społeczno-gospodarczych na Pomorzu, w celu prowadzenia dopasowanej do potrzeb pracodawców i pracowników regionalnej polityki rynku pracy, wspierającej równowagę podaży i popytu na tym rynku.**

**Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:**

- rozwój regionalnego portalu wiedzy o rynku pracy [porp.pl](http://porp.pl) oraz upowszechnianie informacji o Pomorskim Obserwatorium Rynku Pracy, w tym w szczególności wśród mieszkańców województwa,
- 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 opracowywanie i monitorowanie realizacji regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.

**Oczekiwane efekty:**

Szerszy dostęp do informacji społeczno-gospodarczych wśród instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego oraz wzrost trafności działań projektowanych w ramach regionalnej polityki rynku pracy.

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

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno - programowe dla RPDZ/2021, o których mowa w podrozdziale 1.2 oraz diagnozę sytuacji na pomorskim rynku pracy, **wsparciem w 2021 roku w zakresie polityki rynku pracy w szczególności należy objąć następujące grupy osób o kompetencjach niedopasowanych do rynku pracy:**

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

Niezależnie od powyżej wyszczególnionych priorytetowych grup, adresatami działań polityki rynku pracy w województwie pomorskim w 2021 roku powinny 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 2021

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.

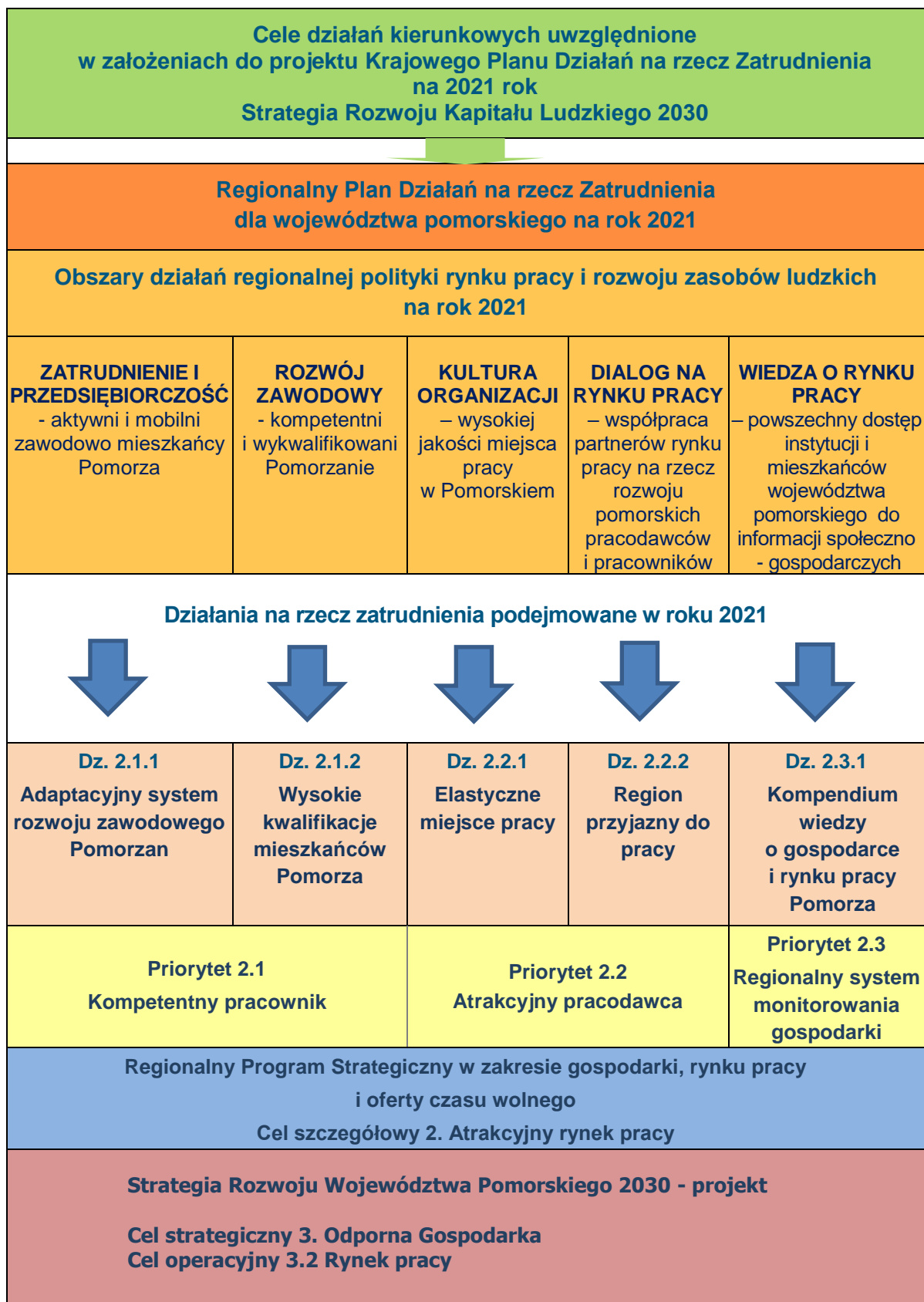
## 6. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość

Mając na względzie potrzebę powiązania dokumentu RPDZ/2021 z systemem realizacji SRWP 2030 oraz w oparciu o założenie, że szczegółowe przedsięwzięcia i działania będą zawarte w Rocznych Planach Realizacji RPS (RPR RPS), sprawozdanie z RPDZ/2021 będzie przygotowane w oparciu o raporty z realizacji RPR RPS. Po przyjęciu Strategii, ZWP zatwierdzi Plan Zarządzania SRWP 2021, zgodnie z którym każdy RPR RPS podlegać będzie 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 Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego za rok 2021 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Natomiast realizacja zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy ukierunkowanej przez RPDZ/2021 będzie przedmiotem oceny Sejmiku Województwa Pomorskiego.



**Schemat 2. Powiązanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2021 z dokumentami wyznaczającymi cele działań kierunkowych na rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym**





JEDNOSTKA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
POMORSKIEGO

Dokument został opracowany  
przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

