

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

Regionalny Plan Działań
na rzecz Zatrudnienia
dla województwa pomorskiego
na rok 2024

Gdańsk, 2024 r.

Spis treści

Wykaz użytych skrótów	3
1. Wprowadzenie	4
1.1. Podstawy prawne RPDZ	4
1.2. Uwarunkowania strategiczno-programowe RPDZ	5
1.3. Rola RPDZ w systemie realizacji SRWP	8
2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy	9
3. Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2024	16
Obszar 1: Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza	18
Obszar 2: Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy	20
Obszar 3: Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityk rynku pracy	21
Obszar 4: Wiedza o rynku pracy	22
4. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia	22
5. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2024	23
6. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość	23

Wykaz użytych skrótów

EFS +	Europejski Fundusz Społeczny Plus
FEP 2021 – 2027	Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021 - 2027
EURES	Europejskie Służby Zatrudnienia
FGŚP	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FP	Fundusz Pracy
ISP	Inteligentne Specjalizacje Pomorza
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KPDZ	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
KPDZ/2024 - 2026	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024 - 2026
KPO	Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności
PORP	Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
PPW	Pomorska Platforma Współpracy Instytucji Uczestniczących w Pozy-skiwaniu i Obsłudze Pracowników z Zagranicy na Regionalny Rynek Pracy
PSZ	Publiczne Służby Zatrudnienia
PWRRP	Pomorska Wojewódzka Rada Rynku Pracy
RPDZ	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
RPDZ/2024	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa po-morskiego na rok 2024
RPS	Regionalny Program Strategiczny
RPS G	Regionalny Program Strategiczny w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego
SRWP 2030	Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030
SWP	Samorząd Województwa Pomorskiego
UE	Unia Europejska
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy

1. Wprowadzenie

1.1. Podstawy prawne RPDZ

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.; dalej: ustawa) do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.

Zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy) są realizowane przez wojewódzki urząd pracy będący jednostką organizacyjną samorządu województwa (art. 8 ust. 3 ustawy).

Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy samorząd województwa na podstawie Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia (KPDZ), uwzględniając strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia (RPDZ), określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia - po zasięgnięciu opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2024 (RPDZ/2024) przygotowany został na podstawie projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024 - 2026 (KPDZ/2024 - 2026)¹ z uwzględnieniem Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 (SRWP 2030)². Dokument opiniowany jest przez Konwent Powiatów Województwa Pomorskiego, Wojewódzką Radę Dialogu Społecznego w Gdańsku, Pomorską Wojewódzką Radę Rynku Pracy (PWRRP), 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.

¹ Projekt z 13 czerwca 2024 r.

² Załącznik do uchwały nr 376/XXXI/21 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 12 kwietnia 2021 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.

1.2. Uwarunkowania strategiczno - programowe RPDZ

Uwarunkowania programowe RPDZ/2024, istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy, wynikają z dokumentów strategicznych i programowych szczebla krajowego oraz regionalnego.

Ramy prawno - strategiczne dla zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalonego przez Radę Ministrów KPDZ, są wyznaczane przez przepisy ustawy, dokumenty strategiczne i planistyczne (średniookresowa strategia rozwoju kraju, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, Krajowy Fundusz Szkoleniowy - Wytyczne, Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030) oraz dokumenty europejskie wpisujące się w Europejską Strategię Zatrudnienia i Semestr Europejski (w tym wytyczne w sprawie zatrudnienia i Zalecenia krajowe) i Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO).

KPDZ 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 KPDZ;
- wskaźniki efektywności KPDZ.

Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024 – 2026 wskazuje **główne wyzwania dla polityki zatrudnienia na lata 2024 – 2026** (w części diagnostycznej):

- zmniejszającą się liczbę osób w wieku produkcyjnym, co przekłada się na niedostateczną ilość zasobów pracy;
- konieczność dopasowywania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i wyzwań w celu pełnego wykorzystania potencjału wynikającego z rosnącej aktywności zawodowej społeczeństwa polskiego;
- potrzebę większej efektywności Publicznych Służb Zatrudnienia;
- segmentację na rynku pracy, w zakresie której pojawiają się nowe wyzwania;
- wzrastający napływ migrantów zarobkowych, z którym wiążą się zarówno szanse, jak i ryzyka.

Celem głównym KPDZ/2024-2026, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania dla polityki zatrudnienia, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce. Cel główny KPDZ/2024 - 2026 będzie wdrażany poprzez następujące cele szczegółowe:

1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.
2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.
3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.
4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.
5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.
6. Doskonalenie zarządzania migracjami zarobkowymi.

Cele szczegółowe wskazane w **projekcie** KPDZ 2024–2026 będą realizowane przez działania kierunkowe, przypisane do poszczególnych celów (matryca poniżej). Działania kierunkowe obejmują szeroki zakres interwencji. Ich realizacja ma pozwolić na osiągnięcie przewidzianych w KPDZ celów.

CELE I REALIZACJA POLITYKI ZATRUDNIENIA W RAMACH KPDZ 2024 – 2026

Cel szczegółowy 1.	Działania kierunkowe
<p>Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.</p> <p>Realizacja celu ma przyczynić się do zmniejszenia napięć na rynku pracy wynikających z niedoboru zasobów siły roboczej w niektórych obszarach gospodarki.</p>	<p>1.1. Realizacja wsparcia w zatrudnieniu grup szczególnie wrażliwych na rynku pracy.</p> <p>1.2. Wspieranie osób pełniących role rodzicielskie i rodzinne, w tym kobiet, poprzez rozwój rynku pracy przyjaznego rodzinie.</p> <p>1.3. Wspieranie regionów o trudniejszej sytuacji na rynku pracy (wiejskich, położonych z dala od metropolii) i regionów transformacji energetycznej.</p>
Cel szczegółowy 2.	Działania kierunkowe
<p>Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.</p> <p>Przewidziane w ramach celu działania mają służyć wsparciem biznesowi w zakresie prowadzonej przez niego działalności.</p>	<p>2. 1. Wsparcie dla osób podejmujących działalność gospodarczą.</p> <p>2. 2. Wspieranie inwestycji mających na celu tworzenie miejsc pracy.</p>
Cel szczegółowy 3.	Działania kierunkowe
<p>Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.</p> <p>Zapewnienie płynnego dostosowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy poprzez działania służące wspieraniu kształcenia osób dorosłych i zdobywaniu przez nich nowych kwalifikacji oraz podnoszeniu świadomości osób w tym zakresie.</p>	<p>3.1. Zwiększenie zdolności systemu prawno - instytucjonalnego w zakresie rozwoju kwalifikacji.</p> <p>3.2. Doskonalenie obecnych i przygotowanie nowych instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne.</p> <p>3.3. Rozwój umiejętności niezbędnych z punktu widzenia trzech transformacji: cyfrowej, klimatycznej i demograficznej.</p> <p>3.4. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności oraz monitorowania kształcenia zawodowego dorosłych.</p>
Cel szczegółowy 4.	Działania kierunkowe
<p>Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.</p> <p>Kontynuowanie działań nad modernizacją regulacji związanych z rynkiem pracy.</p>	<p>4.1. Wdrożenie reformy publicznych służb zatrudnienia przewidzianej w KPO.</p> <p>4.2. Poprawa jakości świadczonych usług w ramach PSZ.</p> <p>4.3. Działania urzędów pracy w związku z realizacją postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p>
Cel szczegółowy 5.	Działania kierunkowe
<p>Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.</p> <p>Zmiany społeczno – technologiczne oddziałują silnie na środowisko pracy i dostosowanie się do tych zmian wymaga bardziej aktywnej roli partnerów społecznych.</p>	<p>5.1. Wzmocnienie dialogu społecznego.</p> <p>5.2. Zmniejszanie dualności i prekaryjności rynku pracy.</p> <p>5.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy.</p> <p>5.4. Przygotowywanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie rynku pracy</p>

Cel szczegółowy 6.	Działania kierunkowe
<p>Doskonalenie zarządzania migracjami zarobkowymi.</p> <p>Podjęcie działań na rzecz doskonalenia istniejących regulacji dot. zatrudnienia cudzoziemców oraz dostosowanie ich do zmieniającego się rynku pracy.</p>	<p>6.1. Przyjmowanie cudzoziemców na polski rynek pracy.</p> <p>6.2. Integracja cudzoziemców na rynku pracy.</p> <p>6.3. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich.</p> <p>6.4. Wspieranie powrotów z emigracji oraz repatriantów.</p> <p>6.5. Wspieranie uczciwej mobilności zawodowej na unijnym rynku pracy w ramach sieci EURES.</p>

Najważniejszym dokumentem, który ma wpływ na określenie wyzwań pomorskiego rynku pracy na 2024 r. jest **Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030**. Zgodnie z **celem strategicznym 3. Odporna Gospodarka**, w obszarze rynku pracy, istotnymi kwestiami są: dostępność wysokiej jakości kadr (również spoza regionu), odpowiadających potrzebom pomorskiej gospodarki, 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**, ukierunkowany tematycznie na:

- rozwój kształcenia ustawicznego, dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki (w szczególności Inteligentnych Specjalizacji Pomorza (ISP) oraz branż kluczowych dla gospodarki);
- poprawę dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego;
- pozyskiwanie i rozwijanie talentów, a także pozyskiwanie pracowników w zawodach deficytowych;
- wsparcie procesów dostosowania organizacji pracy i zarządzania organizacją do potrzeb pracowników i pracodawców, w tym zarządzania wiekiem i różnorodnością;
- poprawę dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3.

Strategia realizowana jest poprzez regionalne programy strategiczne (RPS) służące harmonijnej operacjonalizacji działań samorządu województwa pomorskiego w różnych obszarach tematycznych³.

Zadania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich zostały ujęte w **Regionalnym Programie Strategicznym w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego (RPS G)**⁴ – **Cel szczegółowy 2. Atrakcyjny rynek pracy**, w ramach następujących priorytetów:

- **Priorytet 2.1. Kompetentny pracownik:** wzmocnienie postaw przedsiębiorczych, wspieranie zakładania działalności gospodarczej, wspieranie rozwoju talentów i umiejętności oraz popularyzację kształcenia ustawicznego, w szczególności w zakresie ISP oraz branż

³ W systemie realizacji SRWP 2030 przewiduje się pięć RPS (w zakresie): (1) bezpieczeństwa środowiskowego i energetycznego, (2) bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej, (3) edukacji i kapitału społecznego, (4) mobilności i komunikacji, (5) gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego.

⁴ RPS G został przyjęty uchwałą Nr 755/271/21 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 29 lipca 2021 r., zmieniony uchwałą Nr 61/421/23 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 17 stycznia 2023 r.

kluczowych dla gospodarki, w tym branż związanych z gospodarką morską, ze szczególnym uwzględnieniem offshore;

- **Priorytet 2.2. Atrakcyjny pracodawca:** wspieranie przedsiębiorców w tworzeniu atrakcyjnych miejsc pracy poprzez inspirowanie zmian w organizacji i zarządzaniu dla uzyskania synergii pomiędzy celami przedsiębiorstwa i satysfakcją oraz bezpieczeństwem pracowników, a także wspieranie dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3;
- **Priorytet 2.3. Regionalny system monitorowania gospodarki:** poprawianie dostępu do wiedzy i informacji o gospodarce i rynku pracy w oparciu o bieżący monitoring zjawisk oraz identyfikację scenariuszy rozwoju społeczno-gospodarczego regionu.

Tłem dla realizacji zadań w ramach powyższych priorytetów jest otwarty dialog pomiędzy partnerami rynku pracy sprzyjający m.in. sieciowaniu instytucji, tworzeniu platform współpracy i integracji środowisk mających wpływ na rynek pracy oraz dążeniu do wykorzystania najnowszych narzędzi informatycznych. Doskonaleniu tych działań służyć będzie projekt „Pomorska Pracownia Rozwoju Umiejętności Publicznych Służb Zatrudnienia”, współfinansowany z EFS+ w ramach Działania 5.3 Modernizacja instytucji rynku pracy, Programu FEP 2021 - 2027.

1.3. Rola RPDZ w systemie realizacji SRWP 2030

RPDZ jest dokumentem wymienianym w Planie zarządzania SRWP 2030⁵ w ramach katalogu otwartego strategii, planów i programów, które brane są pod uwagę przez Zespół Sterujący Strategią⁶ przy konsultowaniu i regularnej wymianie informacji związanych z realizacją SRWP 2030 i RPS przed ich przekazaniem Zarządowi Województwa Pomorskiego.

Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich (rozdział 3) są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w RPS G, a zadania realizowane w ramach tych obszarów są uszczegółowione w Rocznym Planie Realizacji RPS G na rok 2024⁷ i wymienione w RPDZ/2024.

Roczny Plan Realizacji RPS G określa zadania do realizacji w 2024 r. służące osiągnięciu założonych celów, formy ich realizacji, koszty planowanych działań wraz ze wskazaniem głównych źródeł finansowania oraz ich ramowy harmonogram. Plan określa również jednostkę odpowiedzialną za realizację poszczególnych działań/zadań. W RPDZ/2024 zostały wymienione zadania obejmujące interwencję, za którą odpowiedzialny jest Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Gdańsku.

⁵ Załącznik do uchwały nr 753/373/22 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 28 lipca 2022 r. w sprawie przyjęcia Planu zarządzania Strategią Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030, zmieniany uchwałami w sprawie zmiany Planu zarządzania Strategią Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 Zarządu Województwa Pomorskiego: nr 889/463/23 z dnia 27 lipca 2023 r., nr 1534/510/23 z dnia 28 grudnia 2023 r., nr 868/5/24 z dnia 9 lipca 2024 r.

⁶ Odpowiada za zapewnienie spójności i komplementarności realizacji wszystkich RPS.

⁷ Uchwała nr 99/4517/24 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 25 stycznia 2024 r. w sprawie przyjęcia Rocznego Planu Realizacji Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego na rok 2024.

2. Trendy i zjawiska na pomorskim rynku pracy

Uwarunkowania społeczno - gospodarcze

Niepewność oraz nieprzewidywalność to cechy, które od czasu pandemii niezmiennie charakteryzują krajowe oraz regionalne procesy gospodarcze. Wojna w Ukrainie oraz duża burzliwość sytuacji na Bliskim Wschodzie dodatkowo wzmacniają niestabilność gospodarczą w skali globalnej. Dotyka to także rynku pracy, aczkolwiek w regionie pomorskim jest on relatywnie stabilny i skutecznie oparł się negatywnym czynnikom z otoczenia ekonomicznego. Chociaż stagnacja gospodarcza widoczna była przez większość ubiegłego roku, to pozytywne symptomy, trwające w bieżącym roku, pozwalają stwierdzić, że krajowa i regionalna gospodarka weszły na ścieżkę ponownego wzrostu, choć nie w pełni stabilnego. Pomimo okresu zastoju w gospodarce, krajowy i pomorski rynek pracy działają bez większych zakłóceń. Można jednak zaobserwować symptomy nasycenia tego rynku oraz postępującą redukcję miejsc pracy w Polsce. Wzrost popytu na pracę w naszym regionie w bieżącym roku widoczny jest jedynie w ofertach powiatowych urzędów pracy, zwłaszcza na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji. W wyniku ubytku ludności w wieku produkcyjnym (zwłaszcza mobilnej), malejący popyt na pracowników w skali ogólnopolskiej, nie wpływał istotnie na rynek pracy, który był w ubiegłym roku odporny na impulsy wewnętrzne i zewnętrzne. Powyższe zjawiska nie spowodowały jak dotąd wzrostu bezrobocia, ale są wyraźnym sygnałem ostrzegawczym dla wszystkich podmiotów, także powiązanych z pomorskim rynkiem pracy. Ponadto, jakkolwiek na razie nie obserwujemy istotnych zmian struktury zatrudnienia w regionie pomorskim, to w ubiegłym roku wystąpiły na rynku pracy zawirowania w segmencie najnowszych technologii. Nie można zapominać o zachodzącej rewolucji na rynku pracy związanej między innymi z postępującą cyfryzacją oraz automatyzacją i robotyzacją procesów w firmach, która w ostatnim czasie znacznie przyspieszyła. W dłuższym okresie procesy te są wspierane przez postęp technologiczny i coraz większą uniwersalność rozwiązań technologicznych, które pozwoliły na wprowadzenie nowych innowacji w wielu obszarach gospodarowania oraz ich integrację w nowe formy organizacji działalności gospodarczej związane np. z koncepcją Przemysłu 4.0 i 5.0. Istnieje także obawa, że w kontekście rozwoju technologii sztucznej inteligencji, w segmencie IT mogą występować perturbacje, związane ze zmianą oczekiwań w sferze kompetencji pracowników. Należy również pamiętać, że polityka malejących stóp procentowych banków centralnych skutkuje zmianą relacji kosztów pracy i kapitału, gdzie kapitał w ujęciu realnym staje się coraz tańszy w odniesieniu do kosztów pracy. Dlatego też przedsiębiorstwa coraz częściej inwestują w technologię, zastępując nią miejsca pracy uznawane dotychczas jako tradycyjne. Ponadto to technologia otworzyła drogę dla nowych modeli pracy, zmieniając pojęcie wartości pracy. Ważne jest aby implementować takie rozwiązania, w których człowiek nie będzie konkurował z maszynami, a będzie zaangażowany w te obszary, które oparte są na kreatywności, wyobraźni, czy też relacjach. Postęp technologiczny wymaga podjęcia w przedsiębiorstwach innowacyjnych inwestycji, które nie tylko odtworzą już istniejący potencjał, ale zmodernizują go oraz dostosują do nowych trendów rynkowych. Prognozy makroekonomiczne dla polskiej gospodarki, sformułowane przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy w kwietniu 2024 r. potwierdzają powrót na ścieżkę powolnej poprawy gospodarczej. Warto jednak wskazać na zewnętrzne wyzwa-

nie, jakim jest stagnacja ekonomiczna w Niemczech, nie tylko w ubiegłym, ale też spodziewana w obecnym roku. Brak wyraźnego ożywienia w gospodarce naszego najważniejszego partnera handlowego może stanowić dodatkowe wyzwanie dla wielu pomorskich przedsiębiorców, opierających swój rozwój na eksporcie.

Rośnie liczba przedsiębiorstw, ale także zawieszanych działalności gospodarczych

Pomorskie niezmiennie od wielu lat jest regionem o relatywnie silnej gospodarce, w tym wysokiej dostępności wykwalifikowanych kadr, charakteryzuje się mocnym potencjałem gospodarczym i trwałymi fundamentami rozwoju przy relatywnie dobrej dostępności wykwalifikowanych zasobów pracy. Typową cechą naszego regionu jest koncentracja przedsiębiorczości w Trójmieście, gdzie zarejestrowanych jest blisko 43% (152,6 tys.) wszystkich firm województwa. To powoduje, że Trójmiasto jest największym rynkiem pracy województwa pomorskiego, gdzie pracuje 35% ludności (ponad 322 tys. osób). Pomimo niesprzyjających warunków do prowadzenia działalności gospodarczej, w naszym regionie powstaje coraz więcej nowych przedsiębiorstw. W czerwcu 2024 r. w rejestrze REGON ich liczba wyniosła 363,5 tys. (rok wcześniej 351,2 tys.), a około 295 tys. (81%) z nich deklarowała prowadzenie działalności (w czerwcu 2023 r. – około 86%). Odsetek podmiotów prowadzących działalność gospodarczą jest niższy z powodu wzrastającej liczby firm z zawieszoną działalnością, która w połowie tego roku stanowiła 17% wszystkich podmiotów zarejestrowanych w REGON (w połowie ubiegłego roku – nieznacznie ponad 15%). Jednocześnie przedsiębiorstwa dokonują zgłoszeń zwolnień grupowych, co w przypadku naszego regionu nie stanowi to istotnego zjawiska. W Pomorskiem w procedurze zwolnień grupowych w ciągu 2023 r. pracodawcy zwolnili 787 osób (w tym 43% z przetwórstwa przemysłowego, po 13% z branży informacja i komunikacja oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej, 12% związanej z handlem hurtowym i detalicznym). W I półroczu 2024 r. zwolnień grupowych jakich dokonali pomorscy pracodawcy było 331 (blisko o połowę mniej niż w tym samym okresie roku ubiegłego, kiedy odnotowano 611 takich zwolnień). Najwięcej osób zwolnionych w ramach redukcji grupowych pochodziło z sektora przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny oraz informacja i komunikacja.

Popyt na pracowników z niższymi kwalifikacjami w trendzie wzrostowym

Choć od dłuższego czasu obserwuje się zmniejszony popyt na pracowników w wielu branżach, przy jednoczesnej umiarkowanej redukcji miejsc pracy w sektorze przedsiębiorstw, to sytuacja na rynku pracy w ostatnich miesiącach niewiele różniła się od tej z poprzedniego roku. Według danych systemu rekrutacyjnego Element dla organizacji Grant Thornton, pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali w czerwcu bieżącego roku około 274 tys. nowych ogłoszeń o pracę. Liczba ta jest zaledwie o 2% mniejsza niż w analogicznym miesiącu 2023 r., kiedy odnotowano 280 tys. ofert pracy na rynku. Z uwagi na prace sezonowe, wzrost liczby nowych miejsc pracy występuje zazwyczaj na wiosnę, natomiast w tym roku rozpoczął się on dopiero w połowie roku i to przede wszystkim z powodu większego popytu na pracowników fizycznych, który utrzymuje się od wielu miesięcy, przy jednoczesnym spadku zapotrzebowania w innych branżach (finansach, IT, HR, sektorze prawniczym). Dlatego też zauważalny był wzrost liczby wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy, gdzie

pracodawcy kierują oferty pracy przede wszystkim na stanowiska nie wymagające wysokich kwalifikacji. Jednakże należy pamiętać, że oferty pracy będące w dyspozycji powiatowych urzędów pracy, to około 15 na 100 wolnych miejsc pracy na rynku. W I półroczu bieżącego roku do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego zgłoszono ponad 51 tys. wakatów, tj. blisko o jedną piątą więcej niż w I półroczu 2023 r., kiedy odnotowano ich ponad 43 tys., przede wszystkim dla pracowników wykonujących prace proste, pracowników produkcji, przetwórstwa ryb, robotników magazynowych i magazynierów, robotników gospodarczych, pakowaczy ręcznych i robotników budowlanych.

Zawody deficytowe w trendzie malejącym

Zjawisko stopniowego ograniczania popytu na pracę, podobnie jak przed rokiem, znalazło wyraz w zmieniającej się strukturze zapotrzebowania na zawody prognozowanej w ramach „Barometru zawodów 2024” dla województwa pomorskiego. Badanie to pokazuje, że w obecnym roku zmniejszy się liczba grup zawodów deficytowych na rzecz zrównoważonych. Deficyty przewidywane są przede wszystkim w branży medycznej (zwłaszcza wśród pielęgniarek i położnych oraz lekarzy) i opiekuńczej (głównie wśród opiekunów osoby starszej lub niepełnosprawnej) oraz niezmiennie wśród kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych i niektórych grup zawodów branży budowlanej. Ponadto prognozowany jest deficyt wśród pracowników służb mundurowych oraz nauczycieli przedszkoli, przedmiotów ogólnokształcących i przedmiotów zawodowych. Za najczęstszą przyczynę deficytu pracowników w regionie, podobnie jak w latach wcześniejszych, wskazywany był brak wystarczającej liczby kandydatów posiadających wymagane doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i kompetencje, ale także nieatrakcyjne warunki pracy i płacy oferowane przez pracodawców ze względu na charakter bądź specyfikę pracy.

Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców nieznacznie osłabło

Pomorski rynek pracy w 2023 r., podobnie jak w ostatnich latach, był na tyle chłonny, że pracodawcy niwelowali niedobory kadrowe zatrudnianiem cudzoziemców. W 2023 r. pracodawcy zgłosili 47,7 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom (w 2022 r. – 90,7 tys.) oraz 87,5 tys. (w 2022 r. – 60,9 tys.) o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w związku z działaniami wojennymi - na mocy specustawy. Zatem zainteresowanie pracą cudzoziemców w naszym regionie w 2023 r. ukształtowało się na poziomie 135,2 tys., tj. o 16,4 tys. (o 11%) mniejszym niż w 2022 r., co mogło być spowodowane m. in. spadkiem inwestycji w kraju i województwie. Również w bieżącym roku pomorscy pracodawcy niwelowali potrzeby kadrowe zatrudnianiem cudzoziemców, zwłaszcza w sektorze przemysłowym i budowlanym. W I półroczu 2024 r. pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy naszego województwa 24,8 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom (w I półroczu 2023 r. – 24,4 tys.) oraz 46,2 tys. powiadomień (w I półroczu 2023 r. – 42,3 tys.) o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy. Niemniej wydaje się, że redukcja luki zatrudnienia przez imigrantów zarobkowych z Ukrainy osiągnęła swoje maksimum i dalsze pozyskiwanie kadr z tego kraju może stanowić coraz większe wyzwanie dla pracodawców. Dlatego też przedsiębiorcy zaczęli sięgać po pracowników z odległych dla nas krajów, również w kontekście kulturowym.

Aktywność zawodowa Pomorzan utrzymuje się na wysokim poziomie, ale wśród kobiet jest nadal niższa niż wśród mężczyzn

Województwo pomorskie, od lat jest w czołówce regionów, w których aktywność zawodowa mieszkańców jest relatywnie wysoka. W 2023 r. współczynnik aktywności zawodowej w województwie pomorskim wyniósł dla osób w wieku 15-89 lat⁸ 60,6%, co dało 2. miejsce wśród wszystkich regionów kraju (za województwie mazowieckim – 63,5%). Nadal jednak aktywność zawodowa kobiet, choć w ubiegłym roku zwiększyła się, to pozostawała na znacznie niższym poziomie niż mężczyzn (54,0% do 67,8%). Niemniej w przypadku Pomorzank był to drugi w kraju poziom współczynnika (po województwie mazowieckim - 57,9%), a w przypadku mężczyzn trzeci w kraju (po województwach mazowieckim - 69,6% i wielkopolskim - 70,2%). W 2023 r. osób pracujących w województwie pomorskim było ponad 1,1 mln i stanowili oni 59,4% ogółu ludności w wieku 15-89 lat, co było drugą wielkością w Polsce, po województwie mazowieckim (62,0%). Nadal pracowało więcej mężczyzn niż kobiet (66,7% wśród populacji mężczyzn i 52,70% wśród populacji kobiet, osób w wieku 15-89 lat). Jednocześnie pozytywnym aspektem z punktu widzenia rynku pracy był fakt, że w województwie pomorskim w 2023 r. na jednego emeryta i rencistę przypadało 2,35 pracujących mieszkańców (był to najwyższy poziom wskaźnika w kraju). Ponadto, podobnie jak w latach ubiegłych, największy odsetek (65,3%) wśród pracujących stanowili pracownicy sektora usług, a w dalszej kolejności pracownicy przemysłu i budownictwa (29,1%) oraz najmniej rolnictwa (5,0%).

Bezrobocie rejestrowane na stabilnym poziomie, ale jego struktura pozostaje niekorzystna

O sytuacji na regionalnym rynku pracy świadczy także podstawowy wskaźnik rynku pracy, czyli stopa bezrobocia, która po zimowym wzroście sukcesywnie obniża się, osiągając najniższy poziom w miesiącach letnich. Zjawisko to spowodowane jest wahaniami sezonowymi. W 2024 r. stopa bezrobocia rejestrowanego kształtowała się w województwie pomorskim na podobnym poziomie jak w 2023 r. W lutym 2024 r. wzrosła do poziomu 5,0%, w kolejnych miesiącach uległa ona zmniejszeniu do poziomu 4,5% w końcu I półrocza, po czym w lipcu zrównała się z najniższym poziomem w historii województwa pomorskiego (4,4%), który wystąpił po raz pierwszy w czerwcu 2019 r. Choć stopa bezrobocia w naszym regionie jest niższa niż w kraju, to i tak Pomorskie plasuje się na szóstej pozycji w Polsce pod tym względem (w czerwcu bieżącego roku najniższe bezrobocie odnotowano w województwie wielkopolskim – 2,9%, najwyższe w podkarpackim – 8,2%). Charakterystyczną cechą wszystkich rynków pracy

⁸ Celem Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Głównego Urzędu Statystycznego jest uzyskanie informacji o wielkości i strukturze siły roboczej. Aktywność ekonomiczną ludności na rynku pracy określają trzy stany: praca, bezrobocie, bierność zawodowa. Są one rozłączne, co oznacza, że w danym momencie każda osoba może znaleźć się tylko i wyłącznie w jednym z nich. Kryterium stanowi w tym przypadku wykonywanie/posiadanie pracy lub poszukiwanie i gotowość do podjęcia pracy. Pracujący i bezrobotni stanowią łącznie grupę aktywnych zawodowo (zasoby pracy), natomiast bierni zawodowo to osoby pozostające poza rynkiem pracy.

Od 2021 r. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności zostało zawężone do osób w wieku 15-89 lat (wcześniej obejmował osoby w wieku 15 lat i więcej). W przypadku pozostałych członków gospodarstw domowych (tj. osób poniżej 15 roku życia oraz powyżej 89 roku życia) pozyskiwane są wyłącznie informacje dotyczące ogólnej charakterystyki gospodarstwa domowego (a więc nieobjmujące informacji dotyczących aktywności ekonomicznej). Zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2021 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021 r.

jest jego zróżnicowanie powiatowe. W województwie pomorskim niezmiennie Trójmiasto charakteryzowało się najniższą stopą bezrobocia (2,4% w czerwcu tego roku), natomiast najwyższą powiat łęborski (10,0%). Warto także podkreślić, że nie uległ istotnej zmianie udział rejestrujących się jako bezrobotni z przyczyn dotyczących zakładu pracy, którzy stanowili w I półroczu 2024 r. 4,4% ogólnej liczbie zarejestrowanych w tym okresie (w I półroczu 2023 r. - 4,0%). Należy także zwrócić uwagę, że w I półroczu 2024 r., podobnie jak w okresach wcześniejszych, główną przyczyną wyłączeń z rejestrów powiatowych urzędów pracy było podejmowanie pracy przez osoby bezrobotne (prawie 54% wszystkich wyłączeń w 2023 r., 53,0% w I półroczu 2024 r.). Zbliżony do poprzednich okresów udział powyższych wyłączeń nie powinien zaskakiwać biorąc pod uwagę praktycznie niezmienną od lat strukturę bezrobotnych w rejestrach powiatowych urzędów pracy naszego regionu. Około jedna trzecia osób nie miała żadnych kwalifikacji, ponad jedna czwarta miała wykształcenie co najwyżej gimnazjalne/podstawowe, a ponad dwie piąte to osoby długotrwale bezrobotne, czyli takie, które w okresie trwania bezrobocia utraciły znaczną część posiadanych wcześniej umiejętności. Ponadto prawie jedna trzecia wśród bezrobotnych kobiet, których było blisko 60%, jest nieaktywna zawodowo z powodu niepodjęcia pracy po urodzenia dziecka. Skala osób opuszczających rejestry bezrobotnych z tytułu podjęcia pracy (o czym wspomniano powyżej), może świadczyć o luce kompetencyjnej tych osób, a w przypadku kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi o nieodpowiednim dopasowaniu systemów pracy do potrzeb wynikających z zasady godzenia życia rodzinnego z zawodowym. Dlatego też zarejestrowani bezrobotni nie są na ogół dla pracodawców dobrym rezerwuarem pracy.

Należy zwrócić uwagę na znaczny poziom wyrejestrowań osób z tytułu niepotwierdzenia gotowości do pracy i dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego, który w 2023 r. wyniósł 27,5% (w I półroczu 2024 r. – 26,7%). Odsetek takich osób był wyższy niż w innych grupach w przypadku długotrwale bezrobotnych (31,3% w 2023 r., 28,7% w I półroczu 2024 r.) oraz bezrobotnych poniżej 25 roku życia (29,6% w 2023 r., 28,9% w I półroczu 2024 r.).

Bierność zawodowa stanowi istotną barierę dla popytu na pracę i nadal dominuje wśród kobiet

Potencjalnie niewykorzystanymi zasobami pracy, które warto włączyć w obszar aktywności zawodowej są osoby bierne zawodowo⁹, czyli takie które nie pracują i nie są bezrobotne. W województwie pomorskim w 2023 r. na 1000 osób w wieku 15 – 89 lat aktywnych zawodowo przypadało 651 osób biernych zawodowo (w Polsce – 705 biernych).

Obserwowanym od lat zjawiskiem na regionalnym rynku pracy jest relatywnie wysoka liczba osób biernych zawodowo. W 2023 r. było ich w Pomorskiem 737 tys. i stanowili oni prawie 39,4% mieszkańców w wieku 15-89 lata¹⁰, czyli porównywalnie do 2022 r. Również, podobnie jak w latach ubiegłych, na dziesięć osób nieposzukujących pracy, sześć to były kobiety, a trzy na dziesięć były w wieku produkcyjnym. Powody bierności zawodowej określone są w odniesieniu do osób w wieku 15-74 lata¹¹, których w 2023 r. było w naszym województwie blisko 598 tys. Największą grupę osób nieposzukujących pracy stanowili emeryci – około 50%. Nauka i uzupełnianie kwalifikacji to kolejny powód, który uniemożliwia poszukiwanie pracy 25% osób. Ze względu na chorobę i niepełnosprawność w bierności

⁹ Ibidem.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Od 2021 r. przyczyny bierności w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności określone są dla populacji biernych zawodowo w wieku 15-74 lata.

zawodowej pozostawało około 10% osób, a z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu 9%. Powyższe grupy stanowią zatem potencjalnie niewykorzystane zasoby, które warto włączyć w obszar aktywności zawodowej, gdyż przyniosłyby to wymierny efekt w postaci zmniejszenia deficytu pracowników. Jest to szczególnie istotne zważywszy na niekorzystne procesy demograficzne, które dotyczą wszystkie regiony kraju. Jednocześnie warto pamiętać, że istotnym czynnikiem mającym wpływ na podejmowanie decyzji o pozostaniu poza rynkiem pracy ma wysokość świadczeń społecznych.

Niekorzystne procesy demograficzne coraz bardziej wpływają na pomorski rynek pracy

Zmiany obserwowane w ostatnich latach w obszarze demografii coraz bardziej odczuwalne są na rynku pracy. Pomorskie nadal jest w lepszej sytuacji niż większość województw, gdyż jest regionem, w którym obserwowany był drugi w kraju (po województwie małopolskim) najniższy ubytek naturalny na tysiąc mieszkańców. W 2023 r. wyniósł on minus 1,62 na 1000 mieszkańców (w 2022 r. minus 2,17). Zjawisko ubytku naturalnego w naszym regionie wystąpiło dwa lata wcześniej (już w 2020 r.) niż przewidywały to prognozy demograficzne. W ramach województwa obserwowane jest zróżnicowanie natężenia zmian demograficznych. Ubytek naturalny widoczny był zwłaszcza w Sopocie oraz w Słupsku i Gdyni już w poprzedniej dekadzie, jednakże nie wpływał na sytuację demograficzną całego regionu. Obecnie prawie wszystkie powiaty odnotowały nadreprezentację zgonów nad urodzeniami, ale są regiony, w których jeszcze w 2023 r. wystąpił przyrost naturalny. Należą do nich powiaty: kartuski (przyrost naturalny na 1000 mieszkańców – 5,28), gdański (1,63), wejherowski (1,19), kościerski (0,47). Niekorzystnych zmian demograficznych nie są w stanie zniwelować migracje wewnętrzne (z innych obszarów Polski), jak i zagraniczne, choć saldo migracji od wielu lat jest dodatnie i najwyższe wśród regionów, po województwie mazowieckim. W 2023 r. saldo migracji ogółem w Pomorskiem wyniosło 4,8 tys. osób (na 1000 mieszkańców – 2,04). Ubytek naturalny wraz ze starzejącym się społeczeństwem w coraz większym stopniu będzie niekorzystnie wpływać na relację między populacją osób w wieku produkcyjnym a nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym plus poprodukcyjnym). W 2023 r. w województwie pomorskim na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają 70,1 osób w wieku nieprodukcyjnym (mniej niż średnia w kraju – 71,2). Prognozy do 2030 r. nie wskazują aby wskaźnik ten w Pomorskiem istotnie zwiększył się (przewidywany poziom w 2030 r. – 70,9 w województwie; 72,2 – w kraju). Jednak po 2035 r. sukcesywnie będzie następował wzrost tego wskaźnika w sposób skokowy (przykładowo w 2040 r. powinien wynieść w naszym regionie – 75,6; w Polsce – 77,4; w 2045 r. odpowiednio 83,7 i 86,9). Ponadto udział osób w wieku produkcyjnym (będących podstawowym zasobem dla rynku pracy) wśród mieszkańców w Pomorskiem, z roku na rok wykazuje tendencję spadkową. Podobna sytuacja występuje w innych regionach kraju. W 2023 r. osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 58,8% ogółu społeczeństwa województwa pomorskiego (w wieku mobilnym 18-44 lata – 36,7%), po 2030 r. ich odsetek będzie zmniejszał się zauważalnie: w 2040 r. do poziomu 57,0% (w wieku mobilnym – 30,7%); w 2050 r. - 51,9% (w wieku mobilnym – 30,6%). Nieuniknionym skutkiem powyższych zjawisk będą nie tylko zmiany w systemie emerytalnym, ale też w obszarach bezpośrednio związanych z rynkiem pracy, np. takich jak zarządzanie i organizacja procesów w firmach, które muszą zostać w większym zakresie oparte na zarządzaniu wiekiem i integracji w środowisko pracy różnych pokoleń pracowników.

Wzrost zainteresowania mieszkańców województwa kształceniem ustawicznym, ale nadal poniżej oczekiwań

Od kilku lat coraz większym wyzwaniem dla pracodawców jest zrekrutowanie talentów dysponujących zarówno pożądanymi kwalifikacjami, jak i umiejętnościami miękkimi. Obecnie niedobór talentów odczuwa około 66% pracodawców w Polsce, przy czym w odniesieniu do regionu północnego (obejmującego województwo pomorskie, kujawsko – pomorskie i warmińsko - mazurskie) wskaźnik ten wyniósł 56%¹². Na skalę niedoboru talentów wpływa wiele czynników. Z jednej strony firmy zderzają się ze zbyt niską dostępnością odpowiednich kandydatów, czy też, w kontekście dynamicznych zmian transformacyjnych gospodarki, ze zbyt wolnym tempem zmian kompetencyjnych pracowników w przedsiębiorstwach, w których następuje optymalizacja oraz automatyzacja części procesów zwiększających zdolności produkcyjne. Kształcenie ustawiczne ma obecnie kluczowe znaczenie dla dostosowania kadr do potrzeb pracodawców, zwłaszcza w sytuacji, gdy wiedza i umiejętności zmieniają się coraz szybciej, a wymagania rynku pracy dynamicznie ewoluują.

Dane z badań i analiz pokazują, że pracodawcy wspierają rozwój swoich pracowników na niewystarczającym poziomie. W 2020 r. w województwie pomorskim 37,1% (w kraju – 40,9%) przedsiębiorstw o liczbie pracujących 10 osób i więcej dokształcało swoich pracowników w ramach ustawicznego szkolenia zawodowego. Przy czym tendencja jest taka, że większe firmy mocniej wspierają rozwój zawodowy zatrudnionych. Pomorscy pracodawcy, którzy nie zdecydowali się realizować ustawicznego szkolenia zawodowego jako główne powody wskazywali, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorstwo prowadziło strategię zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji.

Nie tylko pracodawcy, ale także pracownicy w niewystarczającym, choć w większym niż w 2022 r. stopniu podnoszą swoje kwalifikacje i umiejętności. W przypadku naszego regionu, w kształceniu ustawicznym w 2023 roku uczestniczyło 9,2% osób w wieku 25 – 64 lata (w 2022 r. – 7,5%). Województwo pomorskie pod względem poziomu kształcenia ustawicznego mieszkańców w ostatnim roku poprawiło swoje miejsce w rankingu krajowym o jedną pozycję, plasując się na szóstym miejscu. W ubiegłym roku najwyższy odsetek osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym odnotowano w województwie małopolskim (14,6%), które miało wyższy poziom wskaźnika niż średnia w krajach UE – 27 (12,7%).

Warto również wspomnieć o osobach młodych (18 – 29 lat), które wchodzą na rynek pracy albo są na nim stosunkowo krótko. Wśród nich są tacy, którzy nie pracują, nie uczą się i nie dokształcają (tzw. NEET). Odsetek takich osób wyniósł w Polsce w 2023 r. 11,2%, natomiast w Pomorskiem był niższy i ukształtował się na poziomie 10,6% (był to piąty najniższy wskaźnik wśród województw). Oznacza to, że niemal co 11 młody człowiek nie był aktywny na rynku pracy i nie podnosił swoich kwalifikacji. Dla porównania powyższy wskaźnik dla krajów UE – 27 wyniósł 13,4%.

¹² Więcej w: *Niedobór Talentów w Polsce 2024*, raport ManpowerGroup.

3. Obszary działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na rok 2024

Pomorski rynek pracy podlega wpływom różnych czynników, w tym długoterminowych (trendów globalnych), sezonowych (związanych ze specyfiką regionu), a w ostatnich latach także incydentalnym zdarzeniom o znaczeniu krytycznym (konflikt zbrojny w Ukrainie oraz na Bliskim Wschodzie). Wszystkie te zdarzenia zwiększają niepewność na tym rynku oraz utrudniają długofalowe działania stabilizacyjne.

Pomimo występowania dynamicznych oraz trudnych do przewidzenia i oszacowania zmian, zachodzących w sferze gospodarczej i społecznej, nasze województwo wciąż pozostaje regionem atrakcyjnym do życia i pracy zarówno dla stałych mieszkańców oraz imigrantów. Nadal utrzymują się korzystne trendy, które są obserwowane od kilku lat, a siła negatywnych zjawisk nie obniża pozytywnej sytuacji pomorskiego rynku pracy.

Za mocne strony pomorskiego rynku pracy należy aktualnie uznać:

- niski poziom bezrobocia;
- utrzymujący się poziom zatrudnienia i pracujących Pomorzan;
- rosnącą przedsiębiorczość oraz wysoce rozwinięte postawy przedsiębiorcze Pomorzan;
- sprawne dostosowywanie się przedsiębiorstw do zachodzących zmian w gospodarce;
- utrzymującą się liczbę cudzoziemców wspierających regionalny rynek pracy, szczególnie w sektorach dotkniętych deficytami kadrowymi;
- odporność regionalnego rynku pracy na zjawiska noszące znamiona szoków gospodarczych.

Do wyzwań pomorskiego rynku pracy nadal zaliczamy:

- utrzymującą się niską aktywność zawodową kobiet,
- niski odsetek osób kontynuujących pracę zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego,
- wysoki udział kobiet i osób powyżej 50. roku życia wśród bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy,
- brak zainteresowania ze strony pracodawców uzupełnianiem braków kadrowych osobami z grupy pracowników po 50. roku życia oraz osób o statusie emerytalnym,
- niski odsetek przedsiębiorstw o zatrudnieniu 10 – 49 osób realizujących ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników,
- niewystarczający udział Pomorzan w kształceniu ustawicznym;
- zmniejszające się zasoby pracy osób w wieku produkcyjnym (zwłaszcza mobilnym),
- rosnące wyzwania kompetencyjne, głównie związane z rozwojem technologicznym (zmiana wymogów dotyczących wiedzy, umiejętności oraz postaw pracodawców i pracowników).

Wszystkie wyszczególnione wyżej zjawiska, zdefiniowane zarówno w mocnych stronach (filarach dalszego rozwoju), jak też w wyzwaniach (obszarach wymagających podjęcia skutecznych działań) pokazują, że coraz większe znaczenie dla pomorskiego rynku pracy,

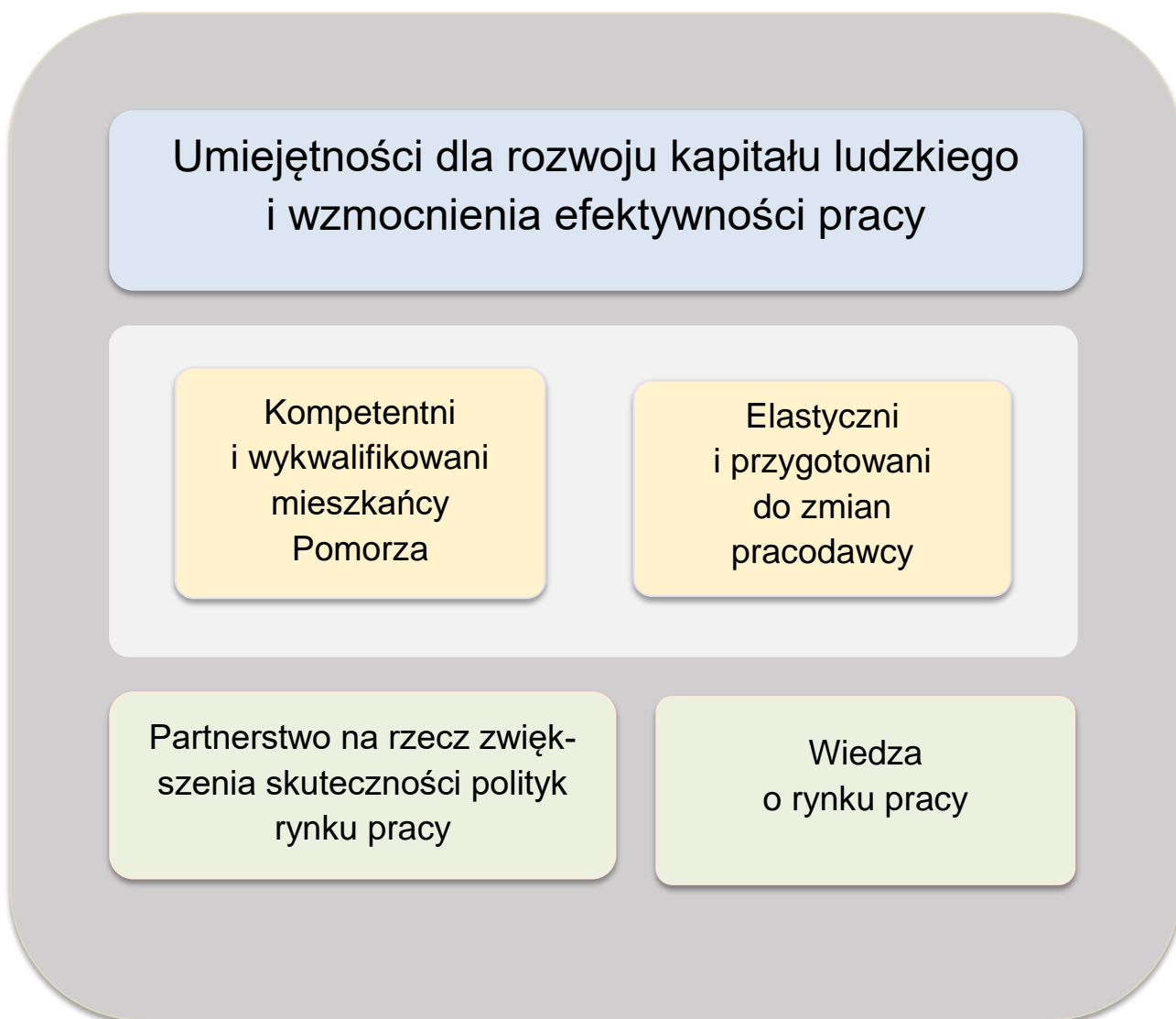
w szczególności w efekcie trendów demograficznych, ma presja na poprawę produktywności zatrudnienia. Konieczność zwiększania efektywności pracy powoduje wzrost znaczenia automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji procesów gospodarczych, aby podnieść ogólną wydajność pracy. W skali globalnej przyspiesza to i determinuje najpilniejsze potrzeby w zakresie wiedzy i kompetencji. Zmieniające się zapotrzebowanie firm na konkretne umiejętności oraz zwiększająca się rotacja podmiotów będących na rynku istotnie wpływają i będą coraz bardziej warunkować zwiększoną fluktuację zatrudnienia. W niedalekiej przeszłości zdobyte przez pracowników kwalifikacje wystarczały na znaczną część życia zawodowego. Obecnie w przyspieszonym procesie erozji kompetencji, istnieje konieczność ustawicznego uczenia się aby nadążyć za zmianami. W wyniku postępu technologicznego, zwłaszcza rozwoju sztucznej inteligencji, pojawiać się będą zupełnie nowe potrzeby rynku. Zatem pracownik, oprócz aktualizacji posiadanego portfela kompetencji będzie musiał odnaleźć się i rozwijać w obszarach, które są niedostępne dla maszyn (np. kreatywność, krytyczne myślenie, tworzenie innowacji), gdyż konkurowanie z nimi już teraz przestaje mieć sens. Szczególną rolę w procesach dostosowawczych odgrywać będą pracodawcy, którzy świadomi relatywnie wysokich kosztów związanych z rekrutacją nowych pracowników, powinni wspierać zatrudnione osoby w ich przekwalifikowaniu (reskilling) i podwyższaniu kompetencji (upskilling). **Wobec tego obecnie kluczowym wyzwaniem dla rynku pracy jest rozwój elastycznego kształcenia ustawicznego wszystkich uczestników tego rynku (osób poszukujących pracy, pracowników i pracodawców). Doskonalenie kompetencyjne zasobów pracy w sposób ciągły daje szansę na większe wykorzystanie ich potencjału intelektualnego na rzecz wprowadzania innowacji i podnoszenia jakości produktów i usług, co sprzyja wzrostowi konkurencyjności przedsiębiorstw i wzmocnieniu ich pozycji w regionie i na świecie.**

Potrzeba kształcenia ustawicznego została wyraźnie zaznaczona w Regionalnym Programie Strategicznym w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego. Polityka rynku pracy oddziałuje nie tylko na ekonomiczny aspekt rozwoju Pomorza, ale także na wszystkie pokrewne wątki rozwojowe, jak np. na edukację, integrację społeczną, zdrowie. Działania podejmowane na pomorskim rynku pracy powinny w przyszłości umożliwić skuteczną absorpcję technologii wykorzystujących sztuczną inteligencję, a poprzez to systematycznie zwiększać wydajność pracy. Istotnym wyzwaniem dla polityki rynku pracy będzie zatem skuteczne przeciwdziałanie brakom kadrowym, które mogą być spowodowane również niedoborem dotychczasowych strumieni imigracyjnych.

Obszary działań polityki rynku pracy dla województwa pomorskiego na 2024 rok

- **Obszar 1.** Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza.
- **Obszar 2.** Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy.
- **Obszar 3.** Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityk rynku pracy.
- **Obszar 4.** Wiedza o rynku pracy.

Schemat 1. Obszary działań polityki rynku pracy dla województwa pomorskiego na 2024 rok



Źródło: opracowanie własne.

Obszar 1: Kompetentni i wykwalifikowani mieszkańcy Pomorza

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego* w prioritycie 2.1. Kompetentny pracownik i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **podnoszenie poziomu umiejętności mieszkańców oraz wyrównanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności na rzecz aktywnego uczestnictwa w rynku pracy;**
- **rozwijanie i skuteczne wykorzystywanie umiejętności sprzyjających postawom przedsiębiorczym.**

Interwencja w ramach tego obszaru będzie polegała na wspieraniu rozwoju zawodowego mieszkańców regionu poprzez działania upowszechniające kształcenie ustawiczne i doradztwo zawodowe oraz prowadzeniu usług w zakresie poradnictwa zawodowego. Nacisk położony zostanie na rozwój umiejętności niezbędnych do pracy w branżach rozwojowych regionu. Jednocześnie prowadzone będą działania aktywizacyjne poprawiające dostęp do zatrudnienia szczególnie grup osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym także wspierające samozatrudnienie.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące zadania prowadzone w ramach regionalnej polityki rynku pracy:

- prowadzenie usług w zakresie poradnictwa zawodowego oraz upowszechnianie idei i korzyści wynikających z całościowego poradnictwa zawodowego i uczenia się przez całe życie wśród mieszkańców województwa pomorskiego, w tym cudzoziemców;
- projekty współfinansowane z EFS+ w ramach programu FEP 2021 – 2027, Priorytetu 5. Fundusze Europejskie dla silnego społeczeństwa Pomorza, celu szczegółowego (a) poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak również dla osób biernych zawodowo, a także promowanie samozatrudnienia i ekonomii społecznej (projekty powiatowych urzędów pracy oraz projekt realizowany przez Pomorską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy);
- projekt współfinansowany z EFS+ w ramach Działania 5.3 Modernizacja instytucji rynku pracy w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027, Priorytet 5. Fundusze europejskie dla silnego społeczeństwa Pomorza, Celu szczegółowego (b) "modernizacja instytucji i służb rynków pracy celem oceny i przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewnienia terminowej i odpowiednio dopasowanej pomocy i wsparcia na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz na rzecz przepływow i mobilności na rynku pracy";
- współrealizacja projektu KPO w ramach Inwestycji A3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie;
- wdrożenie i koordynowanie realizacji programu regionalnego „Praca dla Pomorzan”;
- koordynowanie realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy FP;
- realizowanie zadań w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;
- realizowanie działań w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych w zakresie niewypłacalności pracodawcy (FGSP);
- wypracowanie mechanizmów wspierania rozwoju zawodowego w oparciu o dostosowany do potrzeb regionalnej gospodarki system kształcenia ustawicznego (**zobowiązanie SWP**);

Oczekiwane efekty:

- większe uczestnictwo mieszkańców Pomorza we wszystkich formach uczenia się zgodnie z posiadanymi predyspozycjami i talentami;
- trafne wykorzystanie umiejętności w rozwoju przedsiębiorczości.

Obszar 2: Elastyczni i przygotowani do zmian pracodawcy

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego w priorytecie 2.2. Atrakcyjny pracodawca* i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **zwiększenie roli i udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności na rzecz budowy odpornej gospodarki.**

Interwencja w ramach tego obszaru będzie obejmowała przede wszystkim działania służące zwiększeniu kompetencji przedsiębiorstwa w adoptowaniu się do zmian, w tym w ramach usługi doradztwa zawodowego, wspierania rozwoju zawodowego pracowników i pracodawców. Znaczna część działań kierowana do przedsiębiorców będzie miała charakter wydarzeń promocyjnych, informacyjnych i edukacyjnych. Interwencja w ramach tego obszaru będzie również obejmowała działania wpływające na jakość prowadzenia usług rynku pracy.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- realizacja usługi rozwojowej dla pracodawców, obejmująca wsparcie w ramach usług doradztwa zawodowego;
- koordynowanie wdrażania w regionie wsparcia na rzecz rozwoju zawodowego ze środków KFS;
- działania promocyjno - informacyjno - edukacyjne skierowane do przedsiębiorców;
- wspieranie międzynarodowego przepływu pracowników poprzez działania sieci UE zgodnie z potrzebami pracodawców;
- prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz sprawowanie kontroli w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w celu zapewnienia odpowiedniej standaryzacji usług;
- prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych oraz analizy ich oferty szkoleniowej;
- wydawanie zaświadczenia stwierdzającego charakter, okres i rodzaj działalności wykonywanej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- działania na rzecz ochrony miejsc pracy w ramach FGŚP (tarcza antykryzysowa);
- realizacja działań służących zwiększeniu kompetencji przedsiębiorstwa do adaptacji do zmieniającego się otoczenia społeczno - gospodarczego (**zobowiązanie SWP**);

Oczekiwany efekt: zwiększenie kompetencji przedsiębiorstw do adaptacji do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego.

Obszar 3: Partnerstwo na rzecz zwiększenia skuteczności polityk rynku pracy

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego* w prioritycie 2.1. Kompetentny pracownik i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **skuteczne i trwałe mechanizmy koordynacji i podnoszenia jakości usług instytucji rozwijających umiejętności;**
- **rozwijanie i upowszechnienie kultury całożyciowego uczenia się i aktywnego rozwoju umiejętności;**
- **wzmacnianie jakości usług świadczonych przez instytucje rozwijające umiejętności.**

Interwencja w ramach tego obszaru obejmować będzie dialog i współpracę z partnerami społecznymi na rzecz regionalnego rynku pracy. Rozwojowi polityk rynku pracy służyć będzie również współpraca regionalna i międzyregionalna instytucji rynku pracy. Ważne znaczenie ma rozwijanie i integrowanie instytucji mających wpływ na regionalny rynek pracy poprzez tworzenie szerokiej platformy współpracy. Kontynuowana będzie inicjatywa współpracy instytucji realizujących zadania z obszaru zatrudniania cudzoziemców na rzecz rozwoju standardu usług kierowanych do cudzoziemców podejmujących pracę w regionie oraz pracodawców otwartych na ich zatrudnienie.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- współpraca ponadregionalna z PSZ w zakresie rozwijania i doskonalenia działań polityk rynku pracy, w tym wymiana dobrych praktyk;
- współpraca międzyregionalna w ramach Konwentu Dyrektorów WUP, w tym w ramach zespołów funkcjonujących przy Konwencie (na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego - zespół ds. kształcenia ustawicznego; na rzecz adaptacji wyników badań i rekomendacji - zespół ds. badań i analiz);
- współpraca w ramach PWRRP;
- koordynacja działań PSZ na rzecz rozwoju pomorskiego rynku pracy – seminarium dobrych praktyk urzędów pracy;
- współpraca w projekcie międzyregionalnym i międzynarodowym pn. Rozwój usług PSZ dla osób biernych zawodowo, realizowanym w ramach instrumentu TSI;
- stworzenie platformy współpracy instytucji uczestniczących w pozyskiwaniu i obsłudze pracowników z zagranicy na regionalny rynek pracy (**zobowiązanie SWP**) oraz koordynacja funkcjonowania i rozwój PPW;

Oczekiwane efekty:

- integracja informacji o umiejętnościach, efektywne ich wykorzystanie, doskonalenie systemu zarządzania systemami umiejętności w regionie;
- wyższa świadomość dotycząca korzyści i szans związanych z całożyciowym uczeniem;
- zwiększenie elastyczności i dostępności do całożyciowego uczenia się.

Obszar 4: Wiedza o rynku pracy

Działania realizowane w tym obszarze są powiązane z interwencją tematyczną ujętą w ramach *Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego w priorytecie 2.3. Regionalny system monitorowania gospodarki* i zostały ukierunkowane w szczególności na:

- **rozwój efektywnego systemu diagnozowania, prognozowania oraz informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności.**

Interwencja w ramach tego obszaru będzie obejmowała działania związane z dostępnością do coraz lepszej jakości informacji o regionalnym rynku pracy w oparciu o rozwój regionalnego portalu wiedzy, w tym monitorowanie branż kluczowych, prowadzenie badań własnych. Istotny będzie również aspekt badań związanych z efektywnością udzielanego wsparcia realizowanego w ramach aktywnej polityki rynku pracy.

Interwencja w tym obszarze obejmie następujące działania:

- rozwój regionalnego portalu wiedzy o rynku pracy porp.pl oraz partnerstw w ramach PORP, w tym organizacja VIII Forum PORP;
- realizacja badania Barometr zawodów dla województwa pomorskiego;
- kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy, w tym poprzez opracowywanie kryteriów, monitorowanie i analizę efektywności gospodarowania środkami Funduszu Pracy w regionie;

Oczekiwany efekt:

- generowanie informacji o rynku pracy i umiejętnościach oraz efektywne ich wykorzystanie.

4. Priorytetowe grupy osób bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno-programowe dla RPDZ/2024, o których mowa w podrozdziale 1.2. oraz cel horyzontalny, który w centrum zainteresowania stawia umiejętności dla rozwoju kapitału ludzkiego i wzmocnienia efektywności pracy, **wsparciem w 2024 roku w zakresie polityki rynku pracy przede wszystkim należy objąć grupy osób, w których ryzyko występowania deficytów umiejętności jest relatywnie wysokie, tj.:**

- **osoby bez kwalifikacji zawodowych;**
- **osoby powyżej 50 roku życia;**
- **osoby do 30 roku życia;**
- **osoby długotrwale bezrobotne;**
- **kobiety;**
- **osoby z niepełnosprawnością;**
- **imigrantów.**

Celem działań skierowanych do ww. grup jest wsparcie mające na celu ograniczanie występujących deficytów umiejętności, kompetencji i kwalifikacji oraz upowszechniania idei całościowego uczenia się.

W celu wzmocnienia pełnego i produktywnego zatrudnienia¹³, działania realizowane w ramach regionalnej polityki rynku pracy powinny obejmować wszystkich uczestników rynku pracy wymagających wsparcia, zatem będą one mogły być dedykowane również do osób nie wymienionych w ww. katalogu i ukierunkowane zgodnie ze zdiagnozowanym potencjałem tych osób i potrzebami regionalnego i lokalnych rynków pracy.

5. Źródła finansowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w roku 2024

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,
- Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- Europejskiego Funduszu Społecznego+.

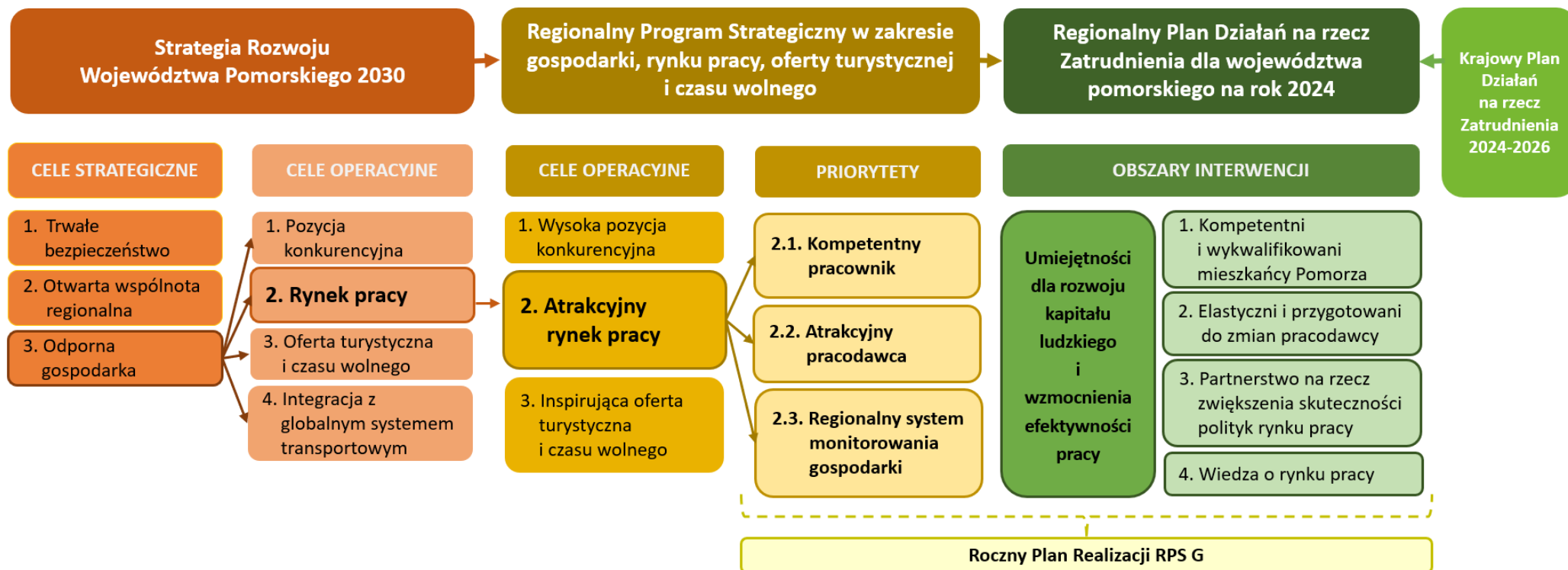
6. Monitorowanie wykonania działań i sprawozdawczość

Mając na względzie powiązanie dokumentu RPDZ z systemem realizacji SRWP 2030 oraz z faktem, że szczegółowe przedsięwzięcia i działania są zawarte w Rocznych planach realizacji RPS. Sprawozdanie z RPDZ/2024 będzie przygotowane w oparciu o raport z realizacji rocznego planu realizacji RPS G . Raporty z realizacji Rocznych planów realizacji 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 2024 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Natomiast realizacja zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy ukierunkowanej przez RPDZ/2024 będzie przedmiotem oceny Sejmiku Województwa Pomorskiego.

¹³ Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.).

Schemat 2. Powiązanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2024 z dokumentami wyznaczającymi cele działań kierunkowych na rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym



Źródło: opracowanie własne.

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

Dokument został opracowany
przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

