



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W SZCZECINIE

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok

województwo zachodniopomorskie



Spis treści

WPROWADZENIE	3
1. ANALIZA REGIONALNEGO RYNKU PRACY.....	6
2. PRIORYTETOWE GRUPY BEZROBOTNYCH	12
3. STRATEGICZNE OBSZARY DZIAŁANIA	26
3.1 Europejski Filar Praw Socjalnych	26
3.2 Wytyczne polityki państwa w dziedzinie rynku pracy.....	27
3.3 Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego	29
3.4 Planowane działania na rzecz zatrudnienia w regionie	33
4. MONITOROWANIE WYKONANIA ZADAŃ I SPRAWOZDAWCZOŚĆ.....	65
ZAŁĄCZNIKI	68
Spis schematów	68
Spis tabel	68
Spis wykresów	69
Indeks używanych skrótów.....	71

Wprowadzenie

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok określa kluczowe przedsięwzięcia, jakie Samorząd Województwa Zachodniopomorskiego i instytucje działające na rzecz rynku pracy podejmują w celu wzrostu zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Plan jest tworzony i realizowany w ramach partnerstwa instytucji działających na rzecz rynku pracy w województwie zachodniopomorskim.

Opracowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok wynika z realizacji zapisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 ze zm.), która obliguje samorząd województwa, aby na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, uwzględniając strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, przygotował corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia – po zasięgnięciu opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. Nadmienić należy, że przygotowanie i realizacja regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia stanowi jedno z wielu zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 ww. ustawy, zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy są realizowane przez wojewódzki urząd pracy będący jednostką organizacyjną samorządu województwa.

Działania ujęte w RPDZ/2024 mają na celu:

1. dążenie do wzrostu zatrudnienia i podniesienie jego jakości,
2. rozwój jakości kapitału ludzkiego z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, a w szczególności:
 - aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długotrwałe,
 - optymalne dopasowanie pod względem kompetencyjnym osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców (osoby do 25. roku życia),
 - aktywizacja zawodowa cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce, a zwłaszcza osób uciekających przed wojną w Ukrainie,

- działania w kierunku wydłużania aktywności zawodowej i społecznej osób starszych,
3. ograniczenie skutków bezrobocia,
 4. ochrona istniejących miejsc pracy,
 5. wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy.

Punktem wyjścia do sporządzania corocznych regionalnych planów działań jest uchwalany przez Radę Ministrów **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia**, który stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie polityki rynku pracy oraz zawiera zasady wdrażania Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Aktualnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi prace zmierzające do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024 - 2026. Zatem z uwagi na brak tego dokumentu, w procesie opracowywania RPDZ/2024 posłużono się informacją uzyskaną z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w której zawarto cel główny KPDZ 2024-2026 oraz wyszczególniono cele szczegółowe.

W przygotowaniu RPDZ/2024 szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego miała również **Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030**. SRKL 2030 jest jedną z dziewięciu strategii sektorowych, stanowiących „inne strategie rozwoju” w rozumieniu Ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2023 r. poz. 1259 ze zm.), realizujących średnio i długookresową strategię rozwoju kraju. Głównym celem SRKL 2030 jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Poza celem głównym w SRKL 2030 wyznaczono cele szczegółowe. Osiągnięcie każdego z celów szczegółowych powinno przyczynić się do rozwiązania najważniejszych problemów, których doświadcza polska gospodarka i polskie społeczeństwo, tj. niedostatecznych kompetencji, niewystarczającej opieki zdrowotnej, problemów demograficznych oraz ubóstwa.

Kolejnym dokumentem poziomu krajowego, którego zapisy uwzględniono w procesie przygotowania RPDZ/2024, jest **Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030**. Celem nadrzędnym ZSU 2030 jest tworzenie możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia. ZSU 2030 składa się z dwóch części: ogólnej i szczegółowej. W części ogólnej wyszczególniono sześć priorytetów

w zakresie rozwoju umiejętności. Część szczegółowa jest operacjonalizacją priorytetów i głównych kierunków działań ujętych w części ogólnej.

W procesie opracowywania *Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok* wzięto również pod uwagę **Strategię Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030** – kluczowy dokument szczebla regionalnego dotyczący kształtowania polityki rozwoju regionalnego. SRWZ zawiera się w 4 celach strategicznych, z których wyprowadzono 14 celów kierunkowych. Cele zidentyfikowane w SRWZ są nadrzędnym aktem wyboru – spośród szerokiego katalogu celów rozwojowych dedykowanych poszczególnym obszarom aktywności samorządu województwa. Zaprezentowane w RPDZ/2024 podstawowe cele wpisują się w strategiczne cele zawarte w ww. strategii, zwłaszcza w części dotyczącej I celu strategicznego *Otwarta społeczność* oraz II celu strategicznego *Dynamiczna gospodarka*.

„Zachodniopomorski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok” powstał we współpracy z wieloma podmiotami, do których zaliczyć należy przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia szczebla powiatowego oraz realizatorów kluczowych projektów. W omawianym dokumencie wykorzystano również dane statystyczne dotyczące lokalnego i krajowego rynku pracy.

RPDZ na 2024 rok składa się z następujących rozdziałów:

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

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

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

Rozdział IV – zawiera informacje o monitoringu realizacji wykonywanych zadań zawartych w RPDZ/2024.

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

1. Analiza regionalnego rynku pracy

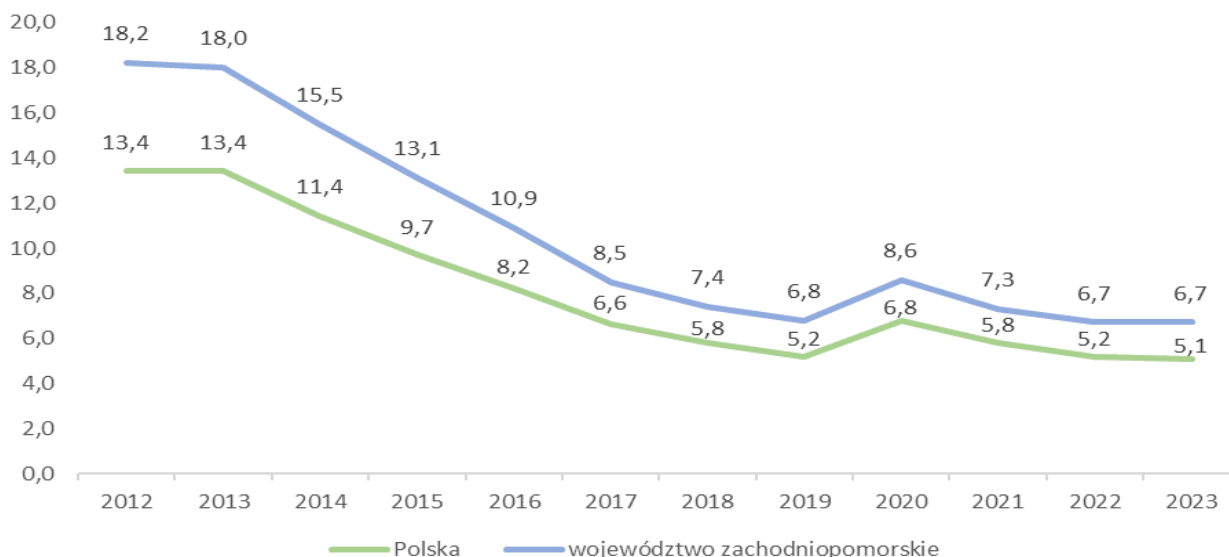
W ostatnich latach sytuacja na zachodniopomorskim rynku pracy ulegała systematycznej poprawie. W latach 2013 – 2019 notowano stały spadek liczby bezrobotnych w województwie, od 111 063 osób w grudniu 2013 r. do 41 771 osób na koniec roku 2019. Pandemia koronawirusa, która w początkowych miesiącach 2020 roku nawiedziła Europę i Polskę, zatrzymała tę pozytywną tendencję. Było to wynikiem wprowadzonych na terenie kraju obostrzeń związanych ze zwiększonym reżimem sanitarno – epidemiologicznym. Obostrzenia w największym stopniu dotyczyły 2020 roku, stąd właśnie na ten okres przede wszystkim przypada spowolnienie gospodarcze oraz wzrost bezrobocia. W grudniu 2020 roku stopa bezrobocia w regionie wyniosła 8,6% i była wyższa niż w analogicznym miesiącu roku poprzedniego o 1,8 pkt. proc. (liczba bezrobotnych wyniosła 52 018 osób). W miarę znoszenia ograniczeń i zakazów destabilizujących gospodarkę, a także wskutek podejmowanych działań osłonowych, sytuacja na krajowym oraz regionalnym rynku pracy uległa istotnej poprawie. W latach 2021 – 2022 stopa bezrobocia w regionie wykazywała tendencję spadkową, natomiast na koniec 2023 r. osiągnęła wartość identyczną jak w 2022 roku, tj. 6,7%.

Opisując sytuację na zachodniopomorskim rynku pracy należy wziąć również pod uwagę masowy napływ do Polski obywateli Ukrainy z terenów objętych działaniami zbrojnymi. Napływ ten rozpoczął się wraz z inwazją wojsk rosyjskich na Ukrainę 24 lutego 2022 roku. Ze względu na swoją skalę i intensywność, będzie on miał w najbliższych kwartałach, a nawet latach, istotny wpływ na funkcjonowanie polskiej gospodarki, w szczególności na sytuację na krajowym rynku pracy, choć dalekosiężne skutki tego napływu nie są jeszcze znane.

Reasumując, pomimo wybuchu epidemii w 2020 roku oraz w 2022 roku wojny w Ukrainie i jej konsekwencji dla funkcjonowania gospodarki zarówno krajowej, jak i europejskiej, obecnie sytuacja na rynku pracy jest stabilna. Dynamika spadku liczby bezrobotnych jest jednak z roku na rok wyraźnie mniejsza. Warto zauważyć, że obywatele Ukrainy, którzy masowo przybyli do Polski szukając schronienia przed wojną, stanowią często uzupełnienie deficytu pracowników na rodzimym rynku pracy.

Stopę bezrobocia w Polsce i w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023 przedstawia wykres 1.

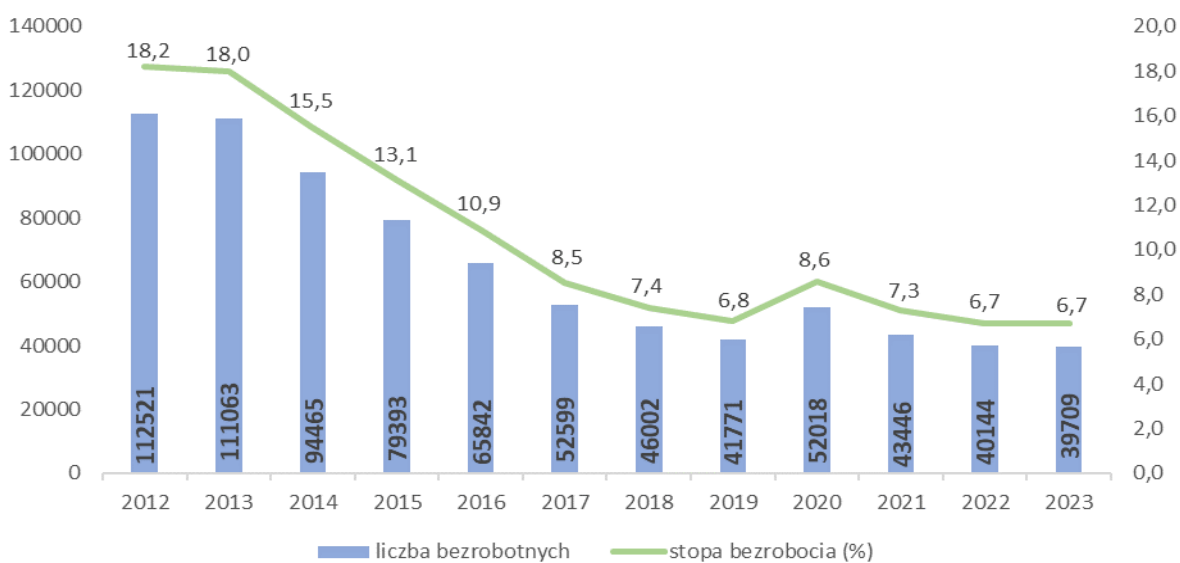
Wykres 1. Stopa bezrobocia (%) w Polsce i w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Stopę bezrobocia oraz liczbę zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023 przedstawia wykres 2.

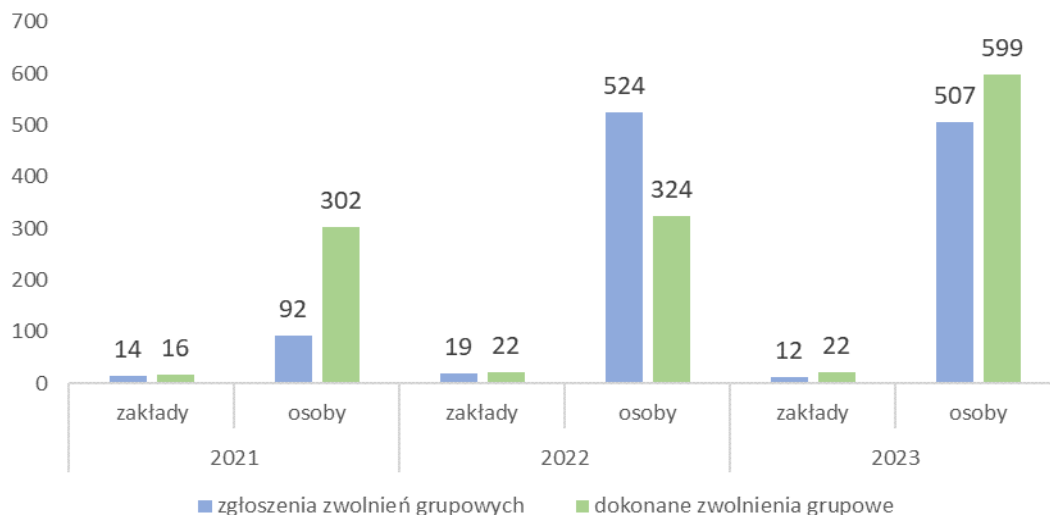
Wykres 2. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 - 2023



Źródło: GUS, MRiPS-01

Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w województwie zachodniopomorskim w latach 2021 – 2023 przedstawia poniższy wykres.

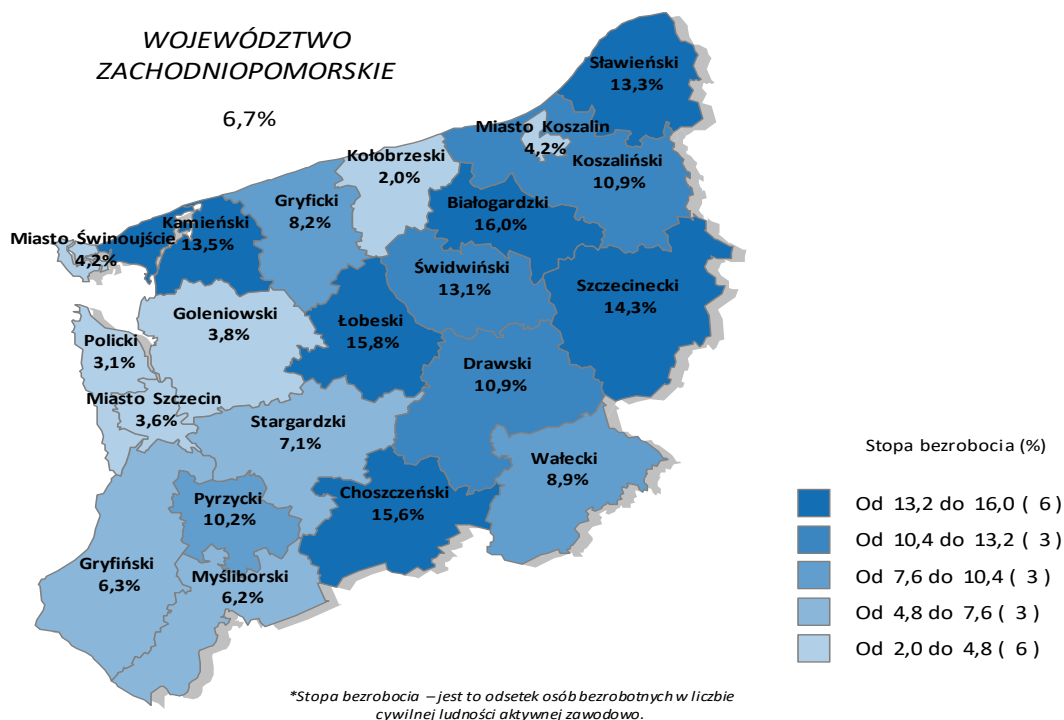
Wykres 3. Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w woj. zachodniopomorskim w latach 2021 – 2023



Źródło: Opracowanie WUP

Stopę bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego na koniec 2023 r. prezentuje poniższy wykres.

Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego – stan na koniec 2023 r.



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Zmiany stopy bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego na przestrzeni dwóch ostatnich lat (2022 – 2023) przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. zachodniopomorskiego na koniec 2022 r. i 2023 r.

<i>Powiat</i>	<i>Stopa bezrobocia na koniec 2022 r. (%)</i>	<i>Stopa bezrobocia na koniec 2023 r. (%)</i>	<i>Zmiana (pkt proc.)</i>
<i>Białogardzki</i>	16,3	16,0	-0,3
<i>Choszczeński</i>	15,4	15,6	0,2
<i>Drawski</i>	11,7	10,9	-0,8
<i>Goleniowski</i>	3,4	3,8	0,4
<i>Gryficki</i>	7,4	8,2	0,8
<i>Gryfiński</i>	6,9	6,3	-0,6
<i>Kamieński</i>	14,1	13,5	-0,6
<i>Kołobrzeski</i>	1,8	2,0	0,2
<i>Miasto Koszalin</i>	5,1	4,2	-0,9
<i>Koszaliński</i>	12,1	10,9	-1,2
<i>Łobeski</i>	15,2	15,8	0,6
<i>Myśliborski</i>	6,2	6,2	0,0
<i>Policki</i>	3,5	3,1	-0,4
<i>Pyrzycki</i>	11,1	10,2	-0,9
<i>Sławieński</i>	13,5	13,3	-0,2
<i>Stargardzki</i>	7,1	7,1	0,0
<i>Szczecinecki</i>	15,1	14,3	-0,8
<i>Świdwiński</i>	12,7	13,1	0,4
<i>Miasto Świnoujście</i>	4,0	4,2	0,2
<i>Wałecki</i>	8,5	8,9	0,4
<i>Miasto Szczecin</i>	3,1	3,6	0,5
WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIE	6,7	6,7	0,0

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

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

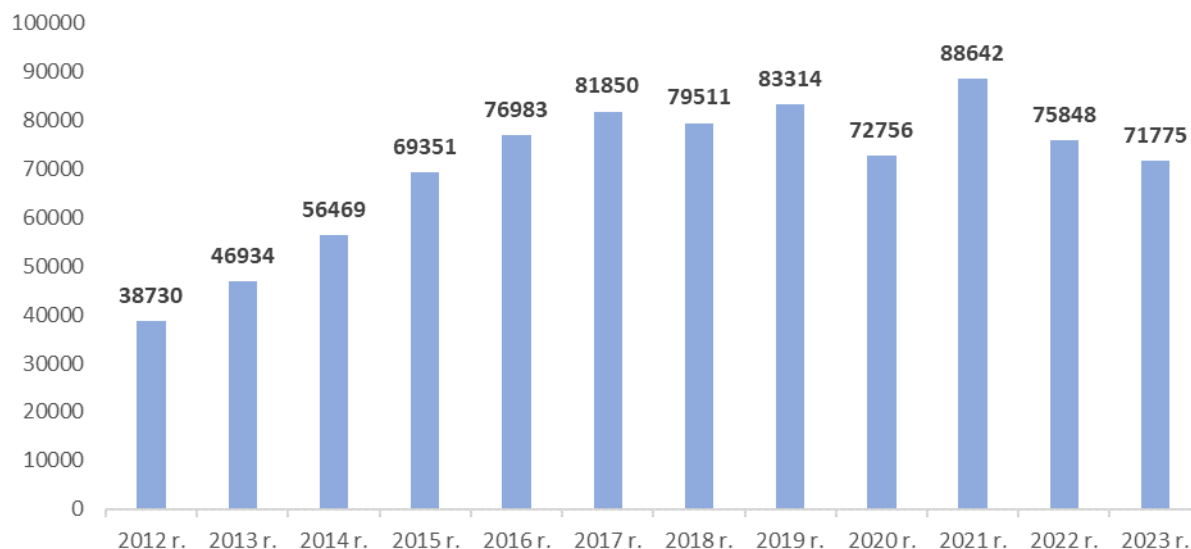
Tabela 2. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego

POWIAT	Liczba bezrobotnych (stan na 31 grudnia 2022)	Liczba bezrobotnych (stan na 31 grudnia 2023)	Zmiana (procentowy wzrost / spadek liczby osób bezrobotnych)
Białogardzki	2 426	2 367	-2,4
Choszczeński	1 947	1 966	1,0
Drawski	1 982	1 820	-8,2
Goleniowski	1 037	1 156	11,5
Gryficki	1 215	1 362	12,1
Gryfiński	1 692	1 540	-9,0
Kamieński	1 883	1 780	-5,5
Kołobrzeski	489	539	10,2
Miasto Koszalin	2 510	2 071	-17,5
Koszaliński	2 492	2 205	-11,5
Łobeski	1 514	1 581	4,4
Myśliborski	1 258	1 253	-0,4
Policki	1 179	1 014	-14,0
Pyrzycki	1 222	1 102	-9,8
Sławieński	2 119	2 068	-2,4
Stargardzki	2 698	2 685	-0,5
Szczecinecki	3 558	3 322	-6,6
Świdwiński	1 595	1 647	3,3
Miasto Świnoujście	521	545	4,6
Wałecki	1 286	1 335	3,8
Miasto Szczecin	5 521	6 351	15,0
Zachodniopomorskie	40 144	39 709	-1,1

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRiPS – 01

Liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023 przedstawia wykres 5.

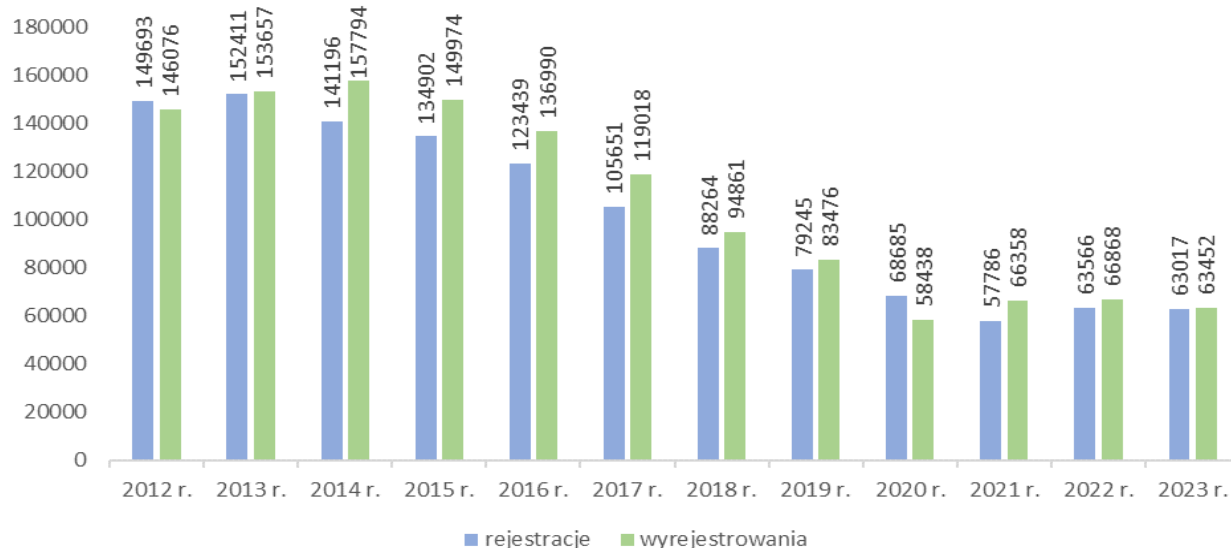
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRiPS – 01

Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023 przedstawia poniższy wykres.

Wykres 6. Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie sprawozdania MRiPS – 01

2. Priorytetowe grupy bezrobotnych

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

Osoby bezrobotne do 30. roku życia

Osoby długotrwale bezrobotne

Osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia

Osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej

Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia

Osoby bezrobotne niepełnosprawne

Osoby bezrobotne do 30. roku życia

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

Szczególnego wsparcia wymaga młodzież na rynku pracy określana jako NEET. Termin ten jest używany dla określenia osób w wieku 15-29 lat – niepracujących, niekształących się ani nie szkolących się. Kluczowym działaniem mobilizującym dla tej grupy jest zaspokojenie jej różnorodnych potrzeb, skupiając się przede wszystkim na rozwiązaniu kwestii barier wejścia na rynek pracy, a szczególnie niskiej - jednak praktycznej z punktu widzenia pracodawców – wartości wiedzy oraz umiejętności zdobywanych w ramach systemu edukacyjnego.

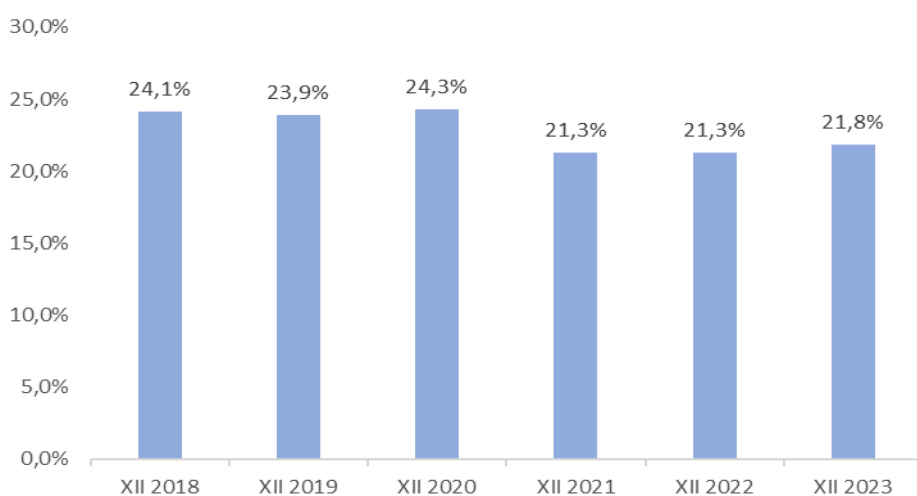
Tabela 3. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych do 30. roku życia

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

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

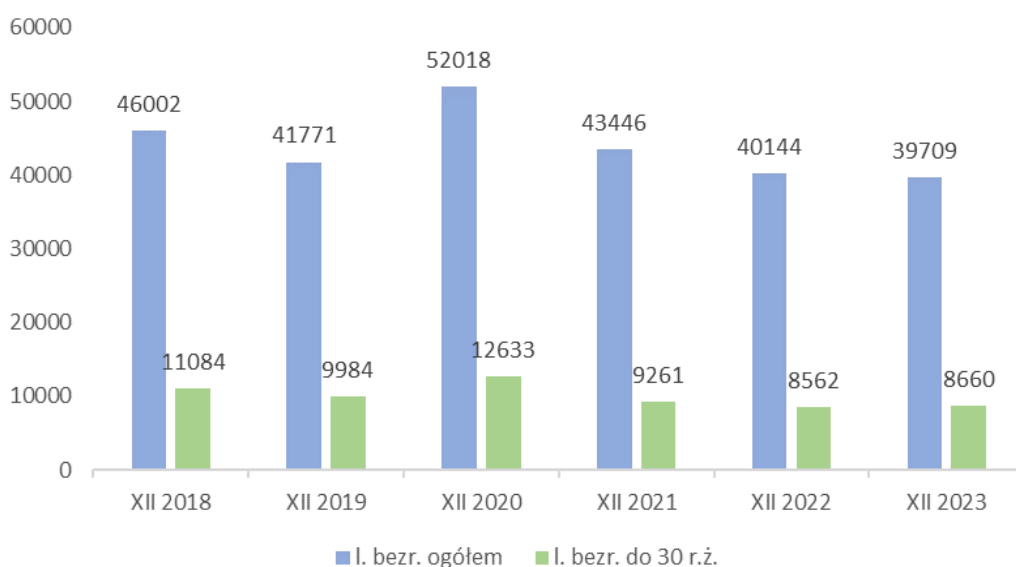
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 7. Udział osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 8. Liczba osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby długotrwale bezrobotne

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

Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, w tym coraz częściej podnoszoną przez pracodawców kwestię niedoborów kadrowych i niekorzystne zmiany demograficzne w postaci starzenia się populacji osób w wieku produkcyjnym, należy postrzegać osoby długotrwale bezrobotne jako potencjalne źródło zaspokojenia potrzeb pracodawców.

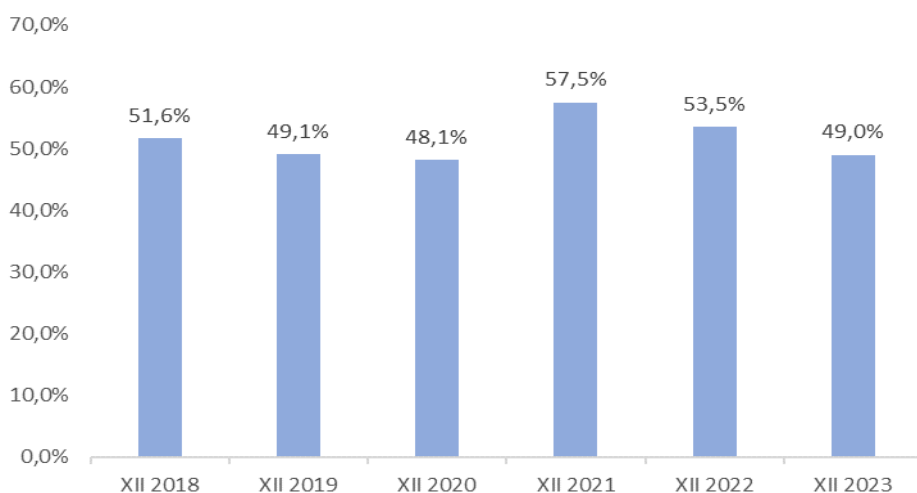
Tabela 4. Bariery oraz zalety osób długotrwale bezrobotnych

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

- ✓ brak motywacji
- ✓ brak środków finansowych na aktywne poszukiwanie pracy
- ✓ długa przerwa w pracy

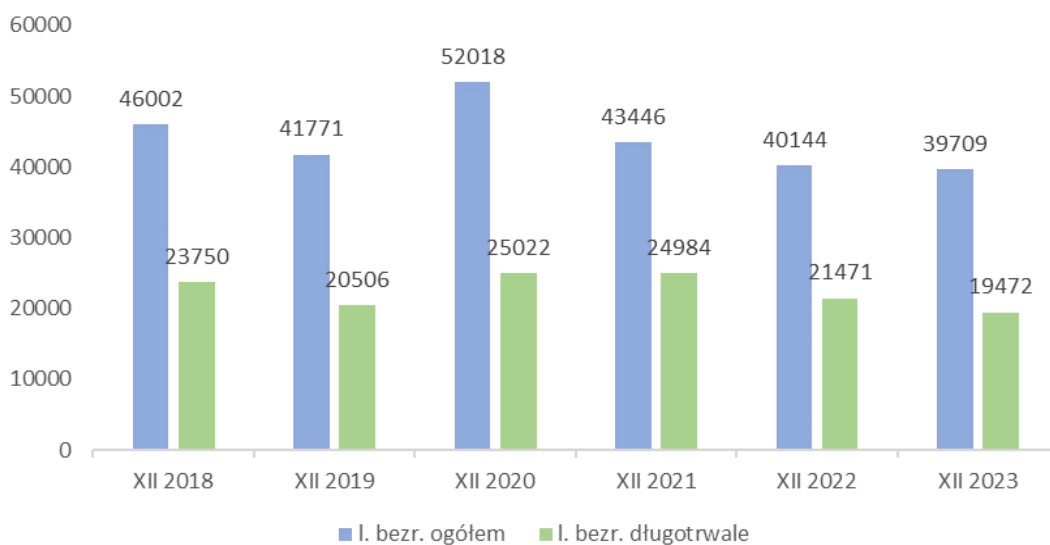
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 9. Udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 10. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia

Osoby powyżej 50. roku życia znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Na ich trudną sytuację na rynku nakłada się szereg czynników. Niezależnie od branży, w zakładach pracy zachodzą zmiany technologiczne i organizacyjne, do których trudno jest im się dostosować. W porównaniu z osobami młodymi mniejsza znajomość nowoczesnych technologii może stanowić znaczącą barierę w ich efektywnym funkcjonowaniu na rynku pracy. Z kolei po stronie pracodawców najczęściej dominują bariery mentalne. Ta sytuacja wynika po części z funkcjonujących stereotypów dotyczących seniorów – na przykład takich, że: pracują oni zbyt wolno, nie są konkurencyjni wobec młodszych pokoleń (np. jeśli chodzi o korzystanie z nowych technologii), są za mało kreatywni, częściej przebywają na zwolnieniach lekarskich, nie są zainteresowani uaktualnianiem posiadanych kompetencji i kwalifikacji. Ponadto, obowiązujące przepisy prawa pracy gwarantujące pracownikom przedemerytalny okres ochronny również wpływają na ostrożność pracodawców przy zatrudnianiu osób z tej grupy.

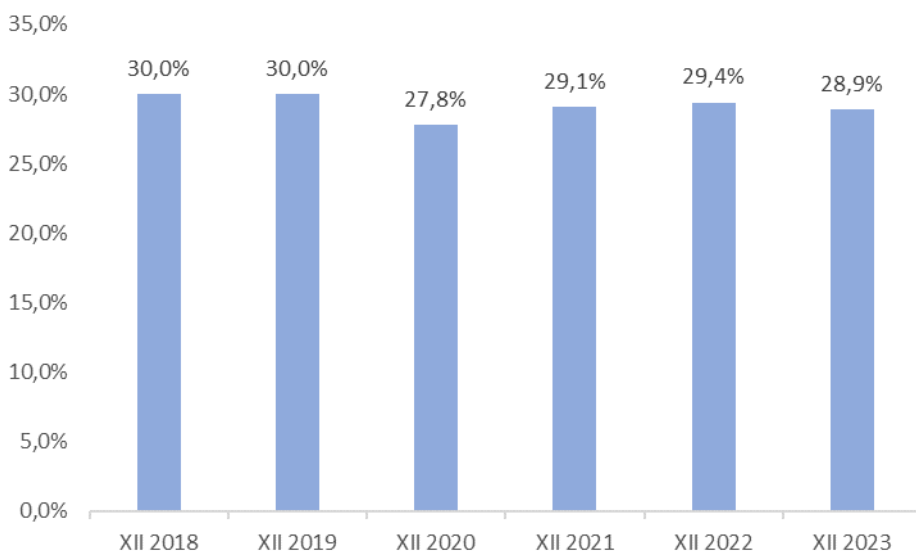
Tabela 5. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia

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

✓ stereotypy wśród pracodawców

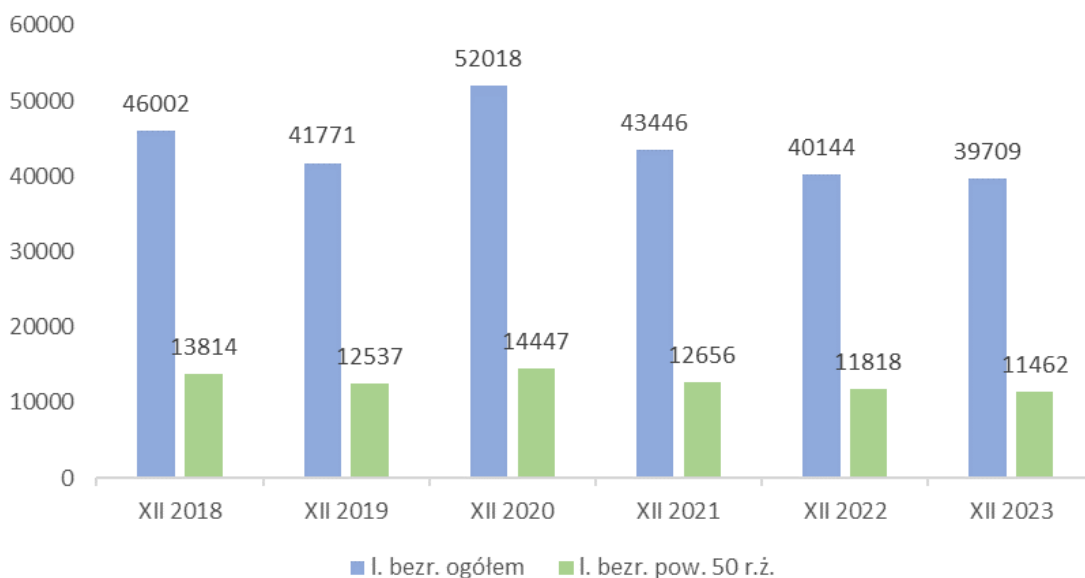
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 11. Udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 12. Liczba osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

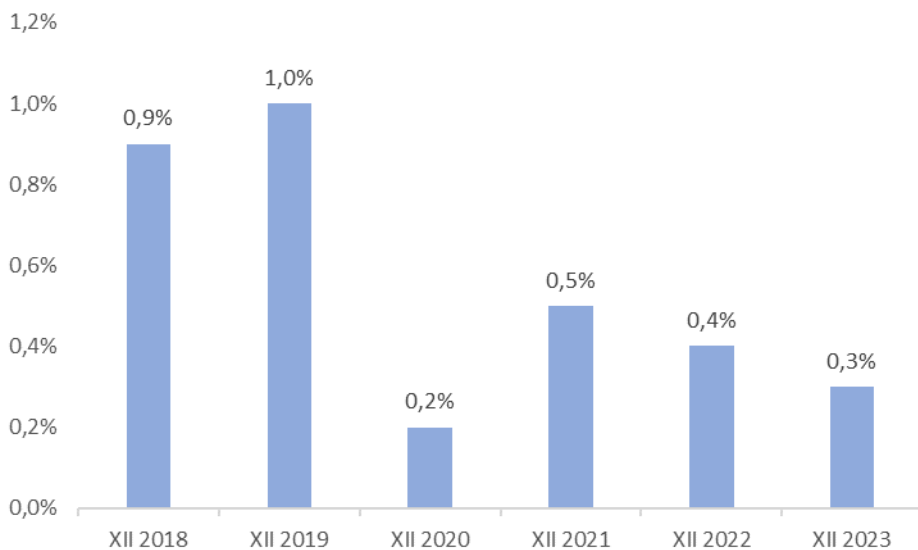
Osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej

Osoby korzystające z ww. instytucji kojarzą się często pracodawcom jako uzależnione od pomocy państwa, z obniżoną motywacją oraz chęcią do wykonywania pracy, słabo wykształcone oraz roszczeniowe. Taki pogląd skutecznie odstrasza potencjalnych pracodawców przed zatrudnianiem osób z tej grupy. Zatem brak wystarczającej liczby miejsc pracy dla tych osób połączona z niewielką ich aktywnością i niskimi kwalifikacjami przedkłada się na niebezpieczne zjawisko wieloletniego uzależnienia od gwarantowanej przez państwo pomocy. Powszechnie znane są przypadki osób wśród klientów ośrodków pomocy społecznej, które preferują pozostać bezrobotnymi i rezygnują z pracy zarobkowej, utrzymując się z zasiłków oraz innych świadczeń pomocowych, które zapewniają im minimum egzystencji. Dla takich osób system pomocy państwa powinien oferować przede wszystkim działania z obszaru aktywnej integracji. Należy dodać, że większość osób bezrobotnych z tej kategorii należy również do kategorii osób długotrwale bezrobotnych.

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

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

Wykres 13. Udział osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 14. Liczba osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

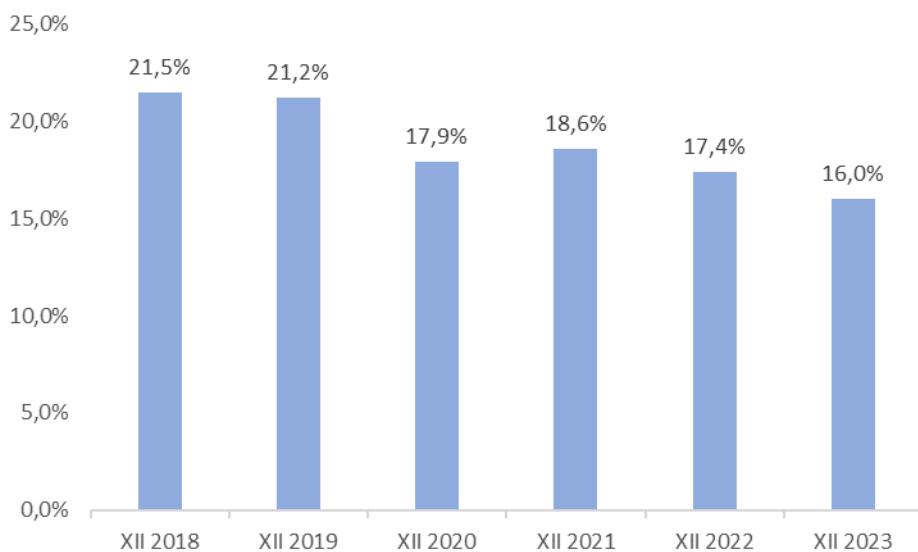
Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia

Osoby bezrobotne będące rodzicami, posiadające co najmniej jedno dziecko w wieku do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia to kolejna priorytetowa grupa bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim. W grupie tej dominują kobiety, gdyż to zazwyczaj one biorą na swoje barki trud wychowania dziecka (opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym) i nie wszystkie łączą z tym pracę. W praktyce oznacza to, że kobiety częściej niż mężczyźni rezygnują z zatrudnienia na rzecz wychowania potomstwa, a potem, po kilku latach, mają utrudniony powrót na rynek pracy. Osoby bezrobotne, szczególnie samotne, wychowujące dzieci narażone są na wiele trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy. Przede wszystkim spotykają się z niechęcią ze strony pracodawców z uwagi na ograniczoną dyspozycyjność. Ponadto, często zdarza się, że osoby bezrobotne z tej kategorii rezygnują z pracy ze względu na zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców i potrzebę zatrudnienia opiekunki w sytuacji braku przyznania żłobka lub przedszkola.

Tabela 7. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia

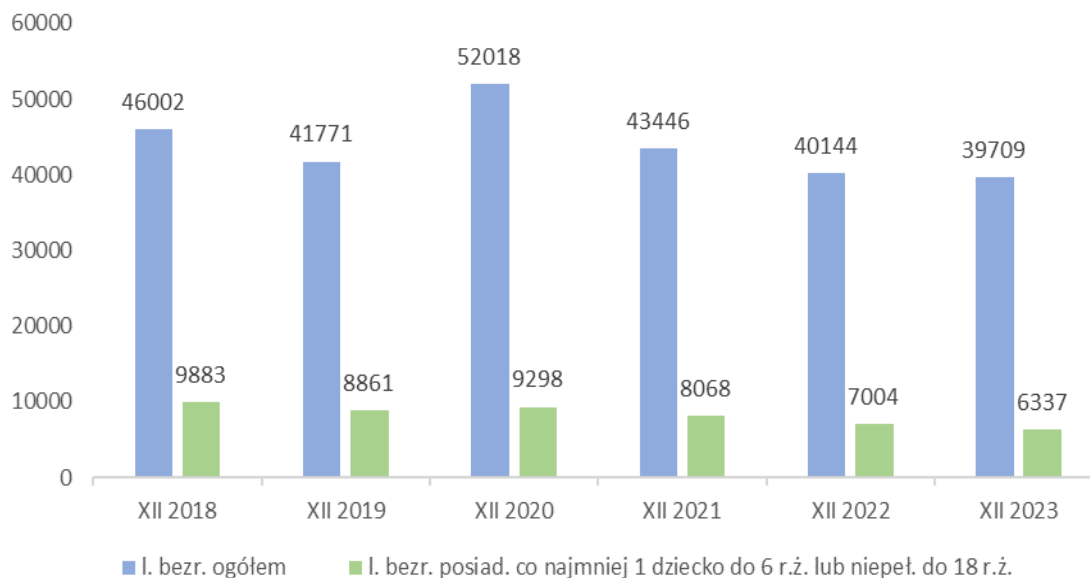
BARIERY	ZALETY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ brak lub małe doświadczenie zawodowe ✓ dezaktualizacja kwalifikacji ✓ stereotypy wśród pracodawców ✓ ograniczona dyspozycyjność ✓ brak umiejętności / uprawnień przydatnych na rynku pracy ✓ długa przerwa w pracy ✓ trudności komunikacyjne (z dojazdem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

Wykres 15. Udział osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 16. Liczba osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Osoby bezrobotne niepełnosprawne

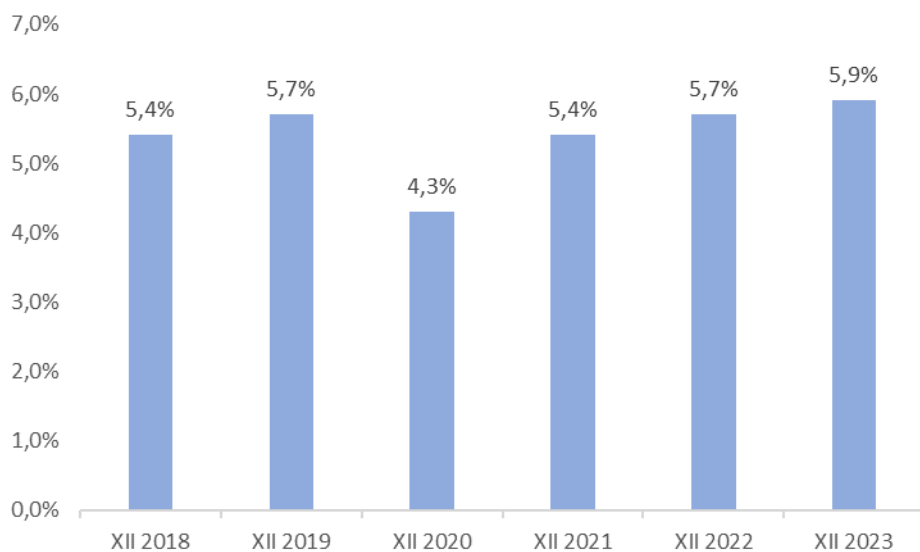
Osoby posiadające stopień niepełnosprawności są często marginalizowane i wykluczane przez społeczeństwo, przez co mają również trudności w odnalezieniu się na rynku pracy i choć są coraz częściej poszukiwanymi pracownikami, zdarza się, że z uwagi na stan zdrowia nie mogą podjąć proponowanej im pracy.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

Tabela 8. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych niepełnosprawnych

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

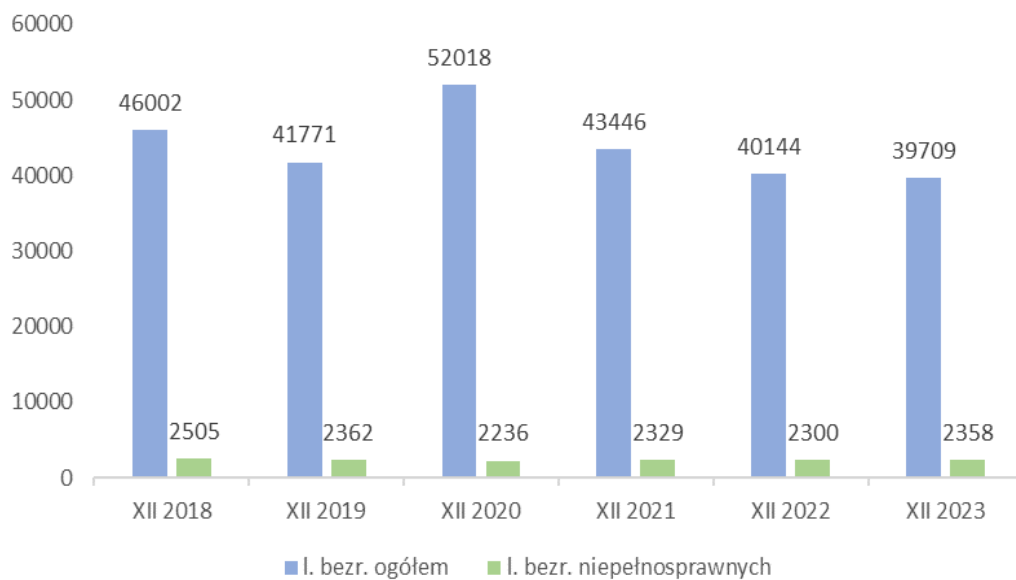
Źródło: Opracowanie WUP

Wykres 17. Udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

Wykres 18. Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023



Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych z GUS

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

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

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

Specjalnym wsparciem, w tym również w obszarze rynku pracy, objęci są obywatele Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Po zarejestrowaniu się w Powiatowym Urzędzie Pracy obywatele Ukrainy mogą skorzystać, na takich samych zasadach jak Polacy, ze wszystkich oferowanych usług i instrumentów rynku pracy, określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

3. Strategiczne obszary działania

3.1 Europejski Filar Praw Socjalnych

W 2017 roku Komisja Europejska opublikowała komunikat, który ustanowił instrument nazywany *Europejskim Filarem Praw Socjalnych*. Filar ten, którego celem jest zapewnianie lepszych warunków życia oraz pracy w Unii Europejskiej, obejmuje 20 kluczowych zasad i praw. Rzeczone zasady i prawa zostały podzielone na kategorie tematyczne:

- równe szanse i dostęp do zatrudnienia (na przykład umiejętności, edukacja i kształcenie ustawiczne, równe szanse, równouprawnienie płci oraz aktywne wsparcie zatrudnienia);
- sprawiedliwe warunki pracy (na przykład bezpieczeństwo i elastyczność zatrudnienia, wynagrodzenia, informacje na temat warunków zatrudnienia oraz ochrona w przypadku zwolnienia z pracy, dialog społeczny oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym);
- ochrona socjalna i włączenie społeczne (na przykład opieka nad dziećmi, dochód minimalny, zasiłek dla bezrobotnych, włączenie osób z niepełnosprawnościami, wsparcie dla osób bezdomnych, dostęp do podstawowych usług, zdrowie oraz opieka długoterminowa).

Na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w listopadzie 2017 roku Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej i Komisja Europejska potwierdziły swoje zaangażowanie w tę kwestię przyjmując wspólną proklamację w sprawie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych.

Filar ten pełni rolę ram odniesienia służących do monitorowania efektywności polityk zatrudnienia i polityk społecznych państw członkowskich UE za pomocą tablicy wyników społecznych, a także uwzględnia nowe podejście do włączania priorytetów społecznych do wszystkich obszarów polityki UE.

W 2021 roku Komisja Europejska przyjęła plan działania na rzecz Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Plan ten obejmuje trzy główne cele, które mają zostać zrealizowane do 2030 roku:

- co najmniej 78% ludności w wieku od 20. do 64. roku życia powinno mieć zatrudnienie;
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
- liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna ulec zmniejszeniu o co najmniej 15 milionów, przy czym co najmniej 5 mln spośród takich osób powinny stanowić dzieci.

Aby osiągnąć te cele, UE opracowuje i propaguje polityki ukierunkowane na zapewnianie równych szans i równego dostępu do rynku pracy, wzrost zatrudnienia oraz mobilności pracowników, poprawę jakości miejsc i warunków pracy, udzielanie pracownikom informacji i konsultacji, zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, promowanie równości szans i zwalczanie dyskryminacji oraz modernizację systemów zabezpieczenia społecznego. Europejski Fundusz Społeczny Plus pozostanie głównym instrumentem UE wykorzystywanym w związku z realizacją założeń Europejskiego Filaru Praw Socjalnych oraz osiąganiem trzech głównych celów UE na 2030 rok.

3.2 Wytyczne polityki państwa w dziedzinie rynku pracy

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

Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia przygotowuje minister właściwy do spraw pracy przy współdziałaniu w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

Krajowy Plan Działań określa w szczególności:

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

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

Aktualnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi prace zmierzające do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024 - 2026. Zgodnie z informacją uzyskaną z MRPiPS, celem głównym KPDZ 2024-2026, odpowiadającym na wyzwania dla polityki zatrudnienia, będzie wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce. Cel główny będzie realizowany poprzez następujące cele szczegółowe:

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

3.3 Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego

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

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

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

Jednymi z najważniejszych czynników wpływających na przyszły stan rynku pracy są **uwarunkowania demograficzne**, a spośród nich zwłaszcza struktura ludności ze względu na wiek. Województwo zachodniopomorskie należy do kategorii województw dotkniętych **spadkiem liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym**.

¹ Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2020 r.

Systematycznie wzrasta natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Na podstawie prognoz demograficznych można spodziewać się dalszego utrzymania tej niekorzystnej tendencji.

Tabela 9. Liczba ludności województwa zachodniopomorskiego w trzech grupach wiekowych w latach 2015 – 2022

Wyszczególnienie	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Ogółem, w tym:	1 710 482	1 708 174	1 705 533	1 701 030	1 696 193	1 661 073	1 650 021	1 640 622
w wieku przedprodukcyjnym	296 619	295 149	294 829	293 537	292 165	288 754	287 053	283 695
w wieku produkcyjnym	1 079 511	1 064 793	1 049 621	1 034 657	1 019 890	984 649	970 779	959 103
w wieku poprodukcyjnym	334 352	348 232	361 083	372 836	384 138	387 670	392 189	397 824

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie danych GUS

Ze względu na brak zasilania rynku pracy młodymi pracownikami, można spodziewać się pogłębienia sygnalizowanych przez pracodawców problemów z zaspokajaniem ich potrzeb zatrudnieniowych. Jest to poważne wyzwanie dla wszystkich podmiotów oddziałujących na rynek pracy na poziomie realizacji celów ustawowych i strategicznych, a zwłaszcza dla publicznych służb zatrudnienia, instytucji rynku pracy oraz instytucji edukacyjnych. Przewidywane utrzymanie się trendu demograficznego **pogłębiającego starzenie się społeczeństwa**, a w konsekwencji regularne uszczuplanie zasobów rynku pracy, czynią koniecznymi działania zmierzające do maksymalizacji wykorzystania zasobów kapitału ludzkiego. Z jednej strony niezbędne jest jak najlepsze dopasowanie pod względem kompetencyjnym osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców (osoby do 25. roku życia), natomiast z drugiej przywracanie na rynek pracy osób bezrobotnych, ułatwianie mobilności zawodowej osobom już pracującym, a także aktywizowanie biernych zawodowo. Szczególnie istotne jest wspieranie osób zbliżających się do kategorii wieku poprodukcyjnego, w tym przede wszystkim osób w wieku niemobilnym (powyżej 50. roku życia), a także aktywizacji biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób, które osiągnęły wiek emerytalny oraz osób niepełnosprawnych. Ponadto, działaniem służącym osłabianiu deficytu pracowników na rynku pracy jest zasilanie go obcokrajowcami. W 2022 roku w województwie zachodniopomorskim pracodawcy złożyli: 40 724 oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz 35 578 powiadomień o powierzeniu wykonywania

pracy obywatelowi Ukrainy.² W związku z powyższym należy uznać ten sposób radzenia sobie z deficytem pracowników jako atrakcyjny dla zachodniopomorskich przedsiębiorców. Mamy tutaj do czynienia z kolejnym obszarem wsparcia przyczyniającego się do osłabiania negatywnych konsekwencji trendów demograficznych, a także działań prorozwojowych w zakresie rozwoju zachodniopomorskiej gospodarki.³

Strategiczne kierunki interwencji

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

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

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

W ramach tego kierunku wyszczególniono następujące działania:

- 1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy
- 1.2 Ułatwianie godzenia ról zawodowych z rodzinnymi
- 1.3 Zapobieganie wczesnemu opuszczaniu rynku pracy
- 1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

² W następstwie wejścia w życie przepisów o pomocy obywatelom Ukrainy możliwe jest powierzenie pracy obywatelowi Ukrainy na podstawie powiadomienia, które należy złożyć elektronicznie

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

1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową

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

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

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

Działania kierunkowe to:

2.1 Stymulowanie warunków wzrostu popytu na pracę poprzez rozwój przedsiębiorczości

2.2 Wsparcie „młodej przedsiębiorczości”

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

3. Stymulowanie procesów sprzyjających włączeniu społecznemu

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

Działania kierunkowe to:

3.1 Rozwój jakościowy i ilościowy sektora ekonomii społecznej

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

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

3.4 Planowane działania na rzecz zatrudnienia w regionie

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale planowane działania na rzecz zatrudnienia wynikają przede wszystkim ze zgłoszonych do „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok” zadań w przedmiotowym zakresie. Zadania do RPDZ/2024 zgłaszały publiczne służby zatrudnienia szczebla powiatowego, partnerzy społeczni oraz realizatorzy kluczowych projektów. Ponadto, przy definiowaniu obszarów działań na rzecz poprawy zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, wzięto pod uwagę diagnozę sytuacji na regionalnym rynku pracy oraz dotychczasowe rezultaty działań podejmowanych w latach ubiegłych. Określone w Planie kierunki działań wpisują się w priorytety i zasadnicze zadania wynikające z dokumentów o zasięgu krajowym i regionalnym dotyczących prowadzonej polityki rynku pracy.

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

Niezwykle istotną rolę dotyczącą działań na rzecz zatrudnienia w regionie odgrywa nowy program Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021 – 2027. Jest on jednym z kluczowych narzędzi realizacji Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030, a Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie pełni rolę

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

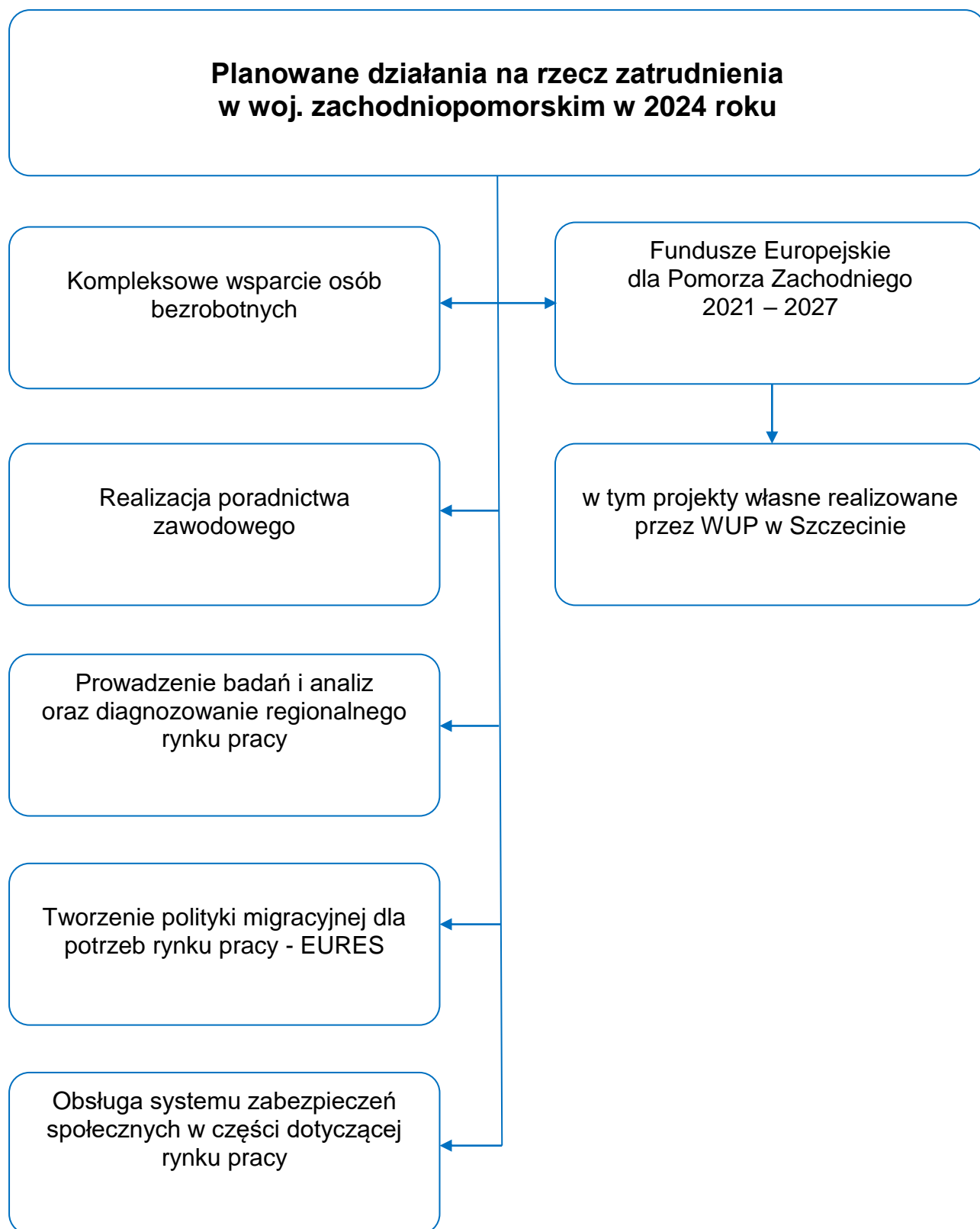
Instytucji Pośredniczącej w województwie zachodniopomorskim dla Priorytetu 6 tego Programu (obszar rynku pracy, edukacji i włączenia społecznego).

Podstawowe cele RPDZ na 2024 rok to:

1. dążenie do wzrostu zatrudnienia i podniesienie jego jakości,
2. rozwój jakości kapitału ludzkiego z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, a w szczególności:
 - aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długotrwałe,
 - optymalne dopasowanie pod względem kompetencyjnym osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców (osoby do 25. roku życia),
 - aktywizacja zawodowa cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce, a zwłaszcza osób uciekających przed wojną w Ukrainie,
 - działania w kierunku wydłużania aktywności zawodowej i społecznej osób starszych,
3. ograniczenie skutków bezrobocia,
4. ochrona istniejących miejsc pracy,
5. wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy.

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

Schemat 1. Planowane działania na rzecz zatrudnienia w woj. zachodniopomorskim w 2024 roku



Źródło: Opracowanie WUP

Kompleksowe wsparcie osób bezrobotnych

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

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy

1.2 Ułatwianie godzenia ról zawodowych z rodzinnymi

1.3 Zapobieganie wczesnemu opuszczaniu rynku pracy

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

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

2.1 Stymulowanie warunków wzrostu popytu na pracę poprzez rozwój przedsiębiorczości

2.2 Wsparcie „młodej przedsiębiorczości”

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

Planowane działania

W 2024 roku osoby bezrobotne będą miały możliwość skorzystania z wyszczególnionych w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* instrumentów i usług rynku pracy, do których należy zaliczyć przede wszystkim:

- szkolenia / bony szkoleniowe,
- staże / bony stażowe,
- prace interwencyjne,
- prace społecznie użyteczne,
- roboty publiczne,

- dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy,
- refundacje kosztów zatrudnienia osoby bezrobotnej,
- porady indywidualne i grupowe w ramach doradztwa zawodowego,
- pośrednictwo pracy,
- bony zatrudnieniowe,
- bony na zasiedlenie,
- dodatki aktywizacyjne,
- finansowanie kosztów studiów podyplomowych,
- refundacje kosztów opieki nad dzieckiem.

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

W 2024 roku kontynuowane będzie wsparcie dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Po zarejestrowaniu się w Powiatowym Urzędzie Pracy obywatele Ukrainy mogą skorzystać, na takich samych zasadach jak Polacy, ze wszystkich oferowanych usług i instrumentów rynku pracy, określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2024 roku w omawianym obszarze będą realizowane lub kontynuowane również projekty, programy, przedsięwzięcia, skierowane do osób bezrobotnych, obejmujące zazwyczaj kilka form wsparcia. Doświadczenia wyniesione z lat ubiegłych wskazują, iż zintegrowane działania projektowe charakteryzują się zazwyczaj wyższą skutecznością w osiągnięciu planowanych celów.

Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego będą realizowały w 2024 roku przede wszystkim następujące projekty:

1. Projekty w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021-2027.
2. Programy aktywizacji zawodowej finansowane z rezerwy Funduszu Pracy.

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

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

Uczestnicy

Osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP (w tym obywatele Ukrainy), pracodawcy zamierzający zatrudnić osoby bezrobotne, pracownicy i pracodawcy korzystający ze środków KFS.

Wskaźniki produktu

1. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły szkolenia (wielkość planowana – 1 998),
2. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły staż (wielkość planowana – 2 353),
3. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły prace interwencyjne (wielkość planowana – 1 591),
4. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły roboty publiczne (wielkość planowana – 1 280),

5. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły prace społecznie użyteczne (wielkość planowana – 1 265),
6. liczba osób bezrobotnych, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej (wielkość planowana – 1 179),
7. liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły pracę dzięki dofinansowaniu wyposażenia miejsca pracy (wielkość planowana – 552).

Wskaźniki rezultatu (brak wielkości planowanych do osiągnięcia w 2024 roku)

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

Realizatorzy zadania

PUP, WUP

Realizacja poradnictwa zawodowego

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

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową

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

Cel: Przeciwdziałanie bezrobociu poprzez świadczenie i koordynowanie usług poradnictwa zawodowego; zapewnienie systematycznego wsparcia dla rozwoju aktualnej informacji zawodowej w województwie; świadczenie poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników; zapewnienie w regionie swobodnego dostępu do informacji o usługach Publicznych Służb Zatrudnienia; rozwój kompetencji zawodowych oraz interpersonalnych pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia; podniesienie jakości i dostępności poradnictwa zawodowego w województwie.

Planowane działania

Wydział Poradnictwa Zawodowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie będzie realizował szereg działań aktywizacyjnych skierowanych zarówno do osób bezrobotnych, jak również do osób niezarejestrowanych w urzędach pracy. Wsparciem objęci zostaną również pracodawcy i ich pracownicy. Szczegółowe działania (stacjonarne i online), które będą realizowane w 2024 roku przez *Wydział Poradnictwa Zawodowego* to:

1. Świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa zachodniopomorskiego.
2. Wspomaganie Powiatowych Urzędów Pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego przez świadczenie wyspecjalizowanych usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym świadczenie usług poradnictwa na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych.
3. Świadczenie poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników, wspomagając Powiatowe Urzędy Pracy w tym zakresie.
4. Opracowywanie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa.
5. Udzielanie informacji o możliwościach i zakresie świadczonej pomocy przez urzędy pracy.
6. Wspieranie rozwoju poradnictwa zawodowego na terenie województwa zachodniopomorskiego, w tym realizowanie działań o charakterze metodyczno – szkoleniowym w zakresie usług rynku pracy dla pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Powiatowych Urzędów Pracy.

7. Prowadzenie dialogu społecznego w zakresie poradnictwa zawodowego.
8. Upowszechnianie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w regionie – promocja, kreowanie i budowanie marki poradnictwa zawodowego w regionie, a także usług oferowanych przez CliPKZ.
9. Tworzenie zaplecza metodyczno – szkoleniowego w zakresie poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem instytucji i partnerów rynku pracy.
10. Współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego w celu harmonizowania kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Uczestnicy

- Osoby zarejestrowane oraz niezarejestrowane w PUP (w tym m. in. studenci, absolwenci i doktoranci szkół wyższych, osadzeni oraz wychowankowie ośrodków penitencjarnych, klienci ośrodków pomocy społecznej, kobiety po urloпах macierzyńskich, osoby powracające z emigracji zarobkowych, osoby w wieku emerytalnym i okołoemerytalnym);
- Cudzoziemcy legalnie przebywający w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem cudzoziemców, którzy przyjechali do Polski z państw znajdujących się w sytuacji kryzysowej związanej z prowadzonymi na ich terenie działaniami zbrojnymi;
- Doradcy zawodowi zatrudnieni w PSZ, szkołach, szkołach wyższych oraz innych instytucjach zajmujących się całonocnym poradnictwem zawodowym;
- Pracodawcy działający na terenie województwa zachodniopomorskiego i / lub ich pracownicy;
- Powiatowe Urzędy Pracy woj. zachodniopomorskiego;
- Szkoły wyższe;
- Akademickie Biura Karier;
- Minister właściwy do spraw pracy;
- Instytucje i partnerzy rynku pracy województwa zachodniopomorskiego.

Wskaźniki produktu

1. liczba osób, które skorzystają w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (stacjonarnie i online) z usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej (wielkość planowana – 11 200),

2. liczba przeprowadzonych rozmów doradczych (stacjonarnie i online) w ramach porady indywidualnej (wielkość planowana – 410),
3. liczba przeprowadzonych (stacjonarnie i online) porad grupowych (wielkość planowana – 12),
4. liczba wykonanych testów w zakresie diagnozy zawodowej (wielkość planowana – 150),
5. liczba udzielonych (stacjonarnie i online) indywidualnych informacji zawodowych (wielkość planowana – 6 650),
6. liczba przeprowadzonych (stacjonarnie i online) grupowych informacji zawodowych (wielkość planowana – 45),
7. liczba pracodawców / związków pracodawców, którzy otrzymają propozycję świadczenia poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników (wielkość planowana – 40),
8. liczba imprez masowych / wydarzeń, tj. targów, giełd, spotkań, konferencji, szkoleń (stacjonarnie i online), podczas których pracownicy CliPKZ będą informować o usługach PSZ oraz promować całościowe poradnictwo zawodowe (wielkość planowana – 11),
9. liczba opracowanych / zaktualizowanych i rozpowszechnionych materiałów informacyjnych (wielkość planowana – 225).

Realizatorzy zadania

WUP, PUP, OHP, Szkoły, Szkoły wyższe, Akademickie Biura Karier, Instytucje Rynku Pracy, Inne instytucje / organizacje, Partnerzy Rynku Pracy

Prowadzenie badań i analiz oraz diagnozowanie regionalnego rynku pracy

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

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową

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

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

Planowane działania

Działania w omawianym obszarze będą realizowane przez wyspecjalizowaną komórkę Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie – *Wydział Polityki i Analiz Rynku Pracy* oraz funkcjonujące w ramach tego wydziału *Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy*.

W 2024 roku *Wydział Polityki i Analiz Rynku Pracy* będzie wykonywał następujące zadania:

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

4. Realizowanie i koordynacja programu badań statystyki publicznej w zakresie obowiązków sprawozdawczych wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy.
5. Prowadzenie badań i analiz bezrobocia rejestrowanego wykraczających poza ustawową statystykę publiczną.
6. Tworzenie kompleksowej bazy danych statystycznych dotyczących wojewódzkiego rynku pracy.
7. Upowszechnianie opracowanych wyników badań i analiz z zakresu statystyki publicznej.
8. Przetwarzanie informacji o bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z pomocy określonej w ustawie.
9. Opracowanie projektu opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie na rzecz Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.
10. Prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania na rynek pracy szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży oraz upowszechnianie wyników tych analiz.
11. Podział środków Funduszu Pracy, przeznaczonych na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej.
12. Koordynowanie na terenie województwa zachodniopomorskiego realizacji przez powiatowe urzędy pracy programów aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.
13. Współdziałanie z Wojewódzką Radą Rynku Pracy w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, obsługa techniczna posiedzeń WRRP.
14. Określenie wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne.
15. Współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia poprzez opracowanie projektu opinii w sprawach zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego, po zapoznaniu się z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na

krajowym i wojewódzkim rynku pracy oraz na podstawie badania Barometr zawodów.

16. Realizacja zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym.

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy będzie realizowało w 2024 roku następujące zadania:

1. Prowadzenie badań i analiz dot. sytuacji społeczno – gospodarczej w regionie.
2. Współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie monitorowania zmian społeczno – gospodarczych zachodzących na zachodniopomorskim rynku pracy i rozpowszechnienie informacji z tym związanych oraz inicjowania organizacji realizacji badań, w tym badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy.
3. Współpraca z instytucjami zewnętrznymi w zakresie ustalania kierunków i metod badań oraz konstruowania wskaźników służących do monitoringu rynku pracy.
4. Dostarczanie informacji niezbędnych do przygotowywania programów regionalnych, poprzez diagnozowanie i prognozowanie zjawisk oraz procesów zachodzących na regionalnym rynku pracy poprzez uczestnictwo w projektach badawczych realizowanych na poziomie ogólnopolskim.
5. Współpraca z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie opracowywania oraz aktualizowania informacji dotyczących rynku pracy na poziomie ogólnokrajowym.
6. Gromadzenie, upowszechnianie wyników badań i analiz oraz informacji dotyczących rynku pracy.
7. Uczestnictwo w pracach zespołów eksperckich, konferencjach, a także inicjatywach edukacyjnych i medialnych dotyczących rynku pracy.

Uczestnicy

1. Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego,
2. Pracownicy, pracodawcy i związki pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego,
3. Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki,
4. Zachodniopomorska Wojewódzka Komenda OHP,
5. Izby rzemieślnicze szkolące młodocianych z terenu woj. zachodniopomorskiego,
6. Kluczowe instytucje środowiska oświatowego z terenu woj. zachodniopomorskiego,

7. Wojewódzka Rada Rynku Pracy,
8. Zarząd Województwa Zachodniopomorskiego,
9. Inni partnerzy społeczni regionu,
10. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Wskaźniki produktu

1. liczba zweryfikowanych dokumentów (wielkość planowana – 800),
2. liczba sporządzonych dokumentów (wielkość planowana – 120),
3. liczba przeprowadzonych badań (wielkość planowana – nie określono),
4. liczba ocenionych wniosków powiatowych urzędów pracy, dotyczących realizacji programów aktywizacji zawodowej, finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy (wielkość planowana – 40),
5. liczba ocenionych wniosków powiatowych urzędów pracy na finansowanie innych fakultatywnych zadań (wielkość planowana – 10),
6. liczba przygotowanych i przyjętych uchwał WRRP (wielkość planowana – 130),
7. liczba wydanych opinii w sprawach zasadności kształcenia w danym zawodzie (wielkość planowana – 150),
8. liczba podjętych uchwał, dotyczących zasadności kształcenia w danym zawodzie (wielkość planowana – 150),
9. liczba sporządzonych wykazów zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne (wielkość planowana – 1).

Realizatorzy zadania

WUP, PUP, Uczelnie, MRPiPS

Tworzenie polityki migracyjnej dla potrzeb rynku pracy – EURES

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

- 1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa*
 - 1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy*

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

Planowane działania

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

1. międzynarodowe pośrednictwo pracy ze szczególnym naciskiem na zmieniające się potrzeby krajowych pracodawców oraz z uwzględnieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych na regionalnym i krajowym rynku pracy;
2. działania informacyjne na temat warunków życia, pracy i edukacji oraz sytuacji na europejskich rynkach pracy;
3. współpraca międzynarodowa, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru przygranicznego z Niemcami;
4. promocja usług EURES oraz przemyślanego i bezpiecznego podejmowania pracy.

Pośrednictwo pracy dla pracodawców zagranicznych będzie realizowane przez WUP poprzez przyjmowanie ofert pracy z innych wojewódzkich urzędów pracy oraz od przedstawicieli sieci EURES z państw UE / EOG i Szwajcarii, w razie potrzeby tłumaczeniu ich na język polski, zamieszczaniu w elektronicznej bazie danych oraz upowszechnianiu ich za pomocą strony internetowej urzędu. Oferty pracy realizowane przez WUP będą także przekazywane do PUP z województwa zachodniopomorskiego w celu ich rozpowszechniania.

Pośrednictwo pracy dla pracodawców krajowych będzie polegało na przyjęciu przez WUP otrzymanej przez PUP oferty pracy, w której pracodawca wskazał wybrany kraj lub kraje (UE / EOG i Szwajcaria), z którego pragnie pozyskać pracowników. Zadaniem WUP będzie tłumaczenie oferty, przekazanie jej do zagranicznych doradców EURES z wskazanych przez pracodawcę państw w celu jej rozpowszechnienia.

Usługi informacyjne świadczone w ramach EURES będą polegały na udostępnianiu aktualnych danych na temat sytuacji na europejskich rynkach pracy oraz udzielaniu informacji w zakresie warunków życia, pracy i możliwości kształcenia w Europie. Duży nacisk zostanie również położony na udzielanie informacji na temat polskiego rynku pracy osobom planującym powrót do kraju z emigracji zarobkowej.

W celu poprawy warunków swobodnego przepływu pracowników wewnątrz UE / EOG i Szwajcarii, pogłębianą będzie współpraca w ramach międzynarodowej sieci pośrednictwa pracy. Poprzez działania transgraniczne wspierane będą procesy ułatwiające wolny przepływ pracowników w regionach przygranicznych wzdłuż wewnętrznych granic UE / EOG.

Na bieżąco będą prowadzone działania promocyjne, mające na celu kreowanie pozytywnego wizerunku sieci EURES jako wiarygodnego źródła informacji.

Kontynuowana będzie współpraca w ramach Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi w zakresie propagowania zasad bezpieczeństwa, których należy przestrzegać rozważając podjęcie zatrudnienia za granicą.

Uczestnicy

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

Wskaźniki produktu

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

Wskaźniki rezultatu

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

Realizatorzy zadania

WUP, PUP

Obsługa systemu zabezpieczeń społecznych w części dotyczącej rynku pracy

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

1. *Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa*
 - 1.5 *Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową*

Cel: Realizacja zadań w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej rynku pracy, poprzez obsługę systemu nabywania korzyści socjalnych, w myśl zasady swobodnego przepływu pracowników w ramach Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Konfederacji Szwajcarskiej, Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz państw, z którymi Rzeczpospolita Polska zawarła dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych; rozpowszechnianie informacji na temat przepisów prawa w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego z tytułu bezrobocia.

Planowane działania

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, jako instytucja właściwa do spraw koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia, będzie realizować zadania poprzez:

1. wydawanie:
 - dokumentów przenośnych U1, potwierdzających okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek spełnione w Polsce, zaliczane przy przyznawaniu świadczeń dla bezrobotnych, osobom planującym ubieganie się o świadczenie z tytułu bezrobocia w krajach wspólnotowych;
 - dokumentów przenośnych U2, potwierdzających prawo do transferu zasiłku dla bezrobotnych osobom zarejestrowanym w powiatowym urzędzie pracy, planującym poszukiwanie pracy w krajach wspólnotowych albo decyzji o odmowie stwierdzenia zachowania prawa do zasiłku dla bezrobotnych nabytego w Polsce;
 - decyzji o przyznaniu bądź odmowie przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, w oparciu o dokumenty, wydane przez zagraniczne instytucje właściwe, potwierdzające okresy ubezpieczenia, zatrudnienia i prowadzenia działalności na własny rachunek, spełnione w krajach wspólnotowych;
2. przyjmowanie do realizacji dokumentów przenośnych U2, dotyczących transferu świadczeń z tytułu bezrobocia z krajów wspólnotowych do Polski;
3. przyjmowanie do realizacji wniosków zagranicznych instytucji właściwych o wydanie informacji o rodzinie bezrobotnego;
4. przyjmowanie do realizacji wniosków zagranicznych instytucji właściwych o wydanie informacji o miejscu zamieszkania bezrobotnego;
5. przyjmowanie do realizacji wniosków zagranicznych instytucji właściwych dotyczących wyrównania należności z sektora bezrobocia;
6. współdziałanie z instytucjami właściwymi państw Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Konfederacji Szwajcarskiej, Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz państw, z którymi Rzeczpospolita Polska zawarła dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym w zakresie świadczeń dla bezrobotnych;
7. udzielanie informacji osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, udostępnianie ulotek informacyjnych;
8. organizowanie spotkań informacyjnych dla pracowników powiatowych urzędów pracy w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego z tytułu bezrobocia;
9. przekazywanie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej półrocznych sprawozdań, dotyczących wnioskowanych kwot zasiłków do zwrotu, zasilających Fundusz Pracy.

Uczestnicy

- osoby niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne i poszukujące pracy, które były zatrudnione lub wykonywały działalność na własny rachunek w Polsce,
- osoby zarejestrowane jako bezrobotne w służbach zatrudnienia państw wspólnotowych, ubiegające się w tych państwach o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych,
- osoby zarejestrowane jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy, ubiegające się o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, posiadające okresy ubezpieczenia, zatrudnienia i działalności na własny rachunek w innym niż Polska kraju Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Konfederacji Szwajcarskiej, Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz w państwach, z którymi Rzeczpospolita Polska zawarła dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych,
- osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne, poszukujące pracy w krajach wspólnotowych,
- osoby zarejestrowane jako bezrobotne w krajach wspólnotowych, poszukujące pracy w Polsce,
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, powiatowe urzędy pracy, zagraniczne instytucje właściwe i łącznikowe, pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia.

Wskaźniki rezultatu

1. liczba wydanych dokumentów przenośnych U1 / SED U002 / SED U017 (wielkość planowana – 150),
2. liczba przekazanych informacji o rodzinie bezrobotnego na podstawie wniosków zagranicznych instytucji właściwych przesyłanych na dokumentach SED U005 (wielkość planowana – 5),
3. liczba wydanych dokumentów przenośnych U2 (wielkość planowana – 5),
4. liczba wydanych decyzji w sprawie przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych (wielkość planowana – 750),
5. liczba informacji o rejestracji osób poszukujących pracy w Polsce, przekazanych do zagranicznych instytucji właściwych (wielkość planowana – 380),

6. liczba przekazanych informacji o miejscu zamieszkania bezrobotnego na podstawie wniosków zagranicznych instytucji właściwych przesyłanych na dokumentach SED H005 (wielkość planowana – 5),
7. liczba przekazanych do urzędu skarbowego informacji dotyczących wyrównania należności z sektora bezrobocia na podstawie wniosków zagranicznych instytucji właściwych przesyłanych na dokumentach serii R (wielkość planowana – 90),
8. liczba sprawozdań, dotyczących wnioskowanych kwot wypłaconych zasiłków dla bezrobotnych (wielkość planowana – 2),
9. liczba spotkań informacyjnych zorganizowanych dla pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia (wielkość planowana – 1).

Realizator zadania

WUP

Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021 – 2027

*Nowy Program **Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021 – 2027** jest jednym z kluczowych narzędzi realizacji **Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030**. Wsparcie unijne w nowej perspektywie skupia się przede wszystkim na sferze gospodarczej, energetyce, środowisku, transporcie, cyfryzacji oraz edukacji, rynku pracy i włączeniu społecznemu.*

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie pełni rolę Instytucji Pośredniczącej w województwie zachodniopomorskim dla Priorytetu 6 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021 – 2027. Oznacza to, że WUP realizuje szereg zadań związanych z wdrażaniem ww. Programu w zakresie Priorytetu 6 (obsługa Programu w obszarze rynku pracy, edukacji i włączenia społecznego).

Harmonogram naborów wniosków o dofinansowanie w Programie Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021 – 2027 w ramach Priorytetu 6, w tym nabory już zakończone, przedstawia poniższa tabela.

Tabela 10. Harmonogram naborów wniosków o dofinansowanie w Programie FEPZ 2021 – 2027 w ramach Priorytetu 6, w tym nabory już zakończone

<p>Działanie 6.1 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy – projekty PUP Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektów) Wnioskodawcy: Służby publiczne – Powiatowe Urzędy Pracy Nabór: 17 maj 2023 r. – 31 maj 2023 r. Kwota dofinansowania: 59 033 315,51 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.9 Edukacja ogólna Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektów) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Służby publiczne – Organy prowadzące szkoły i placówki systemu oświaty realizujące wyłącznie kształcenie ogólne Nabór: 14 czerwiec 2023 r. – 12 lipiec 2023 r. Kwota dofinansowania: 49 566 705,90 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.8 Edukacja przedszkolna Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektów) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Służby publiczne Nabór: 11 lipiec 2023 r. – 08 sierpień 2023 r. Kwota dofinansowania: 19 826 682,35 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.15 Kompleksowe wsparcie ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych Typy projektów: Typ 1, Typ 2 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektów) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Partnerzy społeczni, Przedsiębiorstwa – Akredytowane podmioty świadczące usługi na rzecz podmiotów ekonomii społecznej Nabór: 19 lipiec 2023 r. – 14 sierpień 2023 r. Kwota dofinansowania: 56 175 600,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.6 Rozwój pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców w regionie Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektów) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Partnerzy społeczni, Przedsiębiorstwa, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe Nabór: 25 lipiec 2023 r. – 22 sierpień 2023 r. Kwota dofinansowania: 99 690 989,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.1 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy – projekty PUP Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Służby publiczne – Powiatowe Urzędy Pracy Nabór: 15 marzec 2024 r. – 28 marzec 2024 r. Kwota dofinansowania: 57 996 684,49 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.2 Aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych – projekty realizowane przez OHP Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Służby publiczne – Wojewódzka Komenda OHP w Szczecinie Nabór: czerwiec 2024 r. – lipiec 2024 r. Kwota dofinansowania: 4 529 800,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>

<p>Działanie 6.3 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, w tym znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy Typy projektów: Typ 1a (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Przedsiębiorstwa, Instytucje wspierające biznes, Partnerzy społeczni, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe Nabór: 27 luty 2024 r. – 4 kwiecień 2024 r. Kwota dofinansowania: 25 095 993,84 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.3 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, w tym znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy Typy projektów: Typ 2 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Przedsiębiorstwa, Instytucje wspierające biznes, Partnerzy społeczni, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Administracja publiczna Nabór: kwiecień 2024 r. – maj 2024 r. Kwota dofinansowania: 16 472 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.4 Wzmocnienie potencjału Publicznych Służb Zatrudnienia Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektu) Wnioskodawcy: Służby publiczne – Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie Nabór: 25 wrzesień 2023 r. – 27 listopad 2023 r. Kwota dofinansowania: 4 313 000,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.5 Promowanie aktywności zawodowej kobiet oraz zasad równościowych Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektu) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie Nabór: 29 wrzesień 2023 r. – 29 listopad 2023 r. Kwota dofinansowania: 25 878 000,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.5 Promowanie aktywności zawodowej kobiet oraz zasad równościowych Typy projektów: Typ 2 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Partnerzy społeczni, Służby publiczne, Przedsiębiorstwa Nabór: wrzesień 2024 r. – listopad 2024 r. Kwota dofinansowania: 3 823 649,48 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.6 Rozwój pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców w regionie Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Przedsiębiorstwa, Administracja publiczna, Partnerzy społeczni, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe Nabór: 27 listopad 2023 r. – 4 styczeń 2024 r. Kwota dofinansowania: 33 230 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.7 Aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu Typy projektów: Typ 1, Typ 2, Typ 3 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Przedsiębiorstwa, Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje ochrony zdrowia Nabór: kwiecień 2024 r. – maj 2024 r. Kwota dofinansowania: 15 236 600,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>

<p>Działanie 6.7 Aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu Typy projektów: Typ 4 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Instytucje ochrony zdrowia, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji Nabór: 29 marzec 2024 r. – 7 maj 2024 r. Kwota dofinansowania: 7 412 400,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.8 Edukacja przedszkolna Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Osoby fizyczne, Przedsiębiorstwa Nabór: październik 2024 r. – listopad 2024 r. Kwota dofinansowania: 16 472 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.10 Edukacja zawodowa ZIT Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Partnerzy społeczni, Przedsiębiorstwa, Zintegrowane Inwestycje Terytorialne Nabór: 21 grudzień 2023 r. – 16 kwiecień 2024 r. Kwota dofinansowania: 161 233 612,21 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.11 Edukacja zawodowa IIT Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Partnerzy społeczni, Przedsiębiorstwa Nabór: 21 grudzień 2023 r. – 16 kwiecień 2024 r. Kwota dofinansowania: 32 851 387,79 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.12 Edukacja osób dorosłych Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 10 styczeń 2024 r. – 22 styczeń 2024 r. Kwota dofinansowania: 62 538 500,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.12 Edukacja osób dorosłych Typy projektów: Typ 2 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Przedsiębiorstwa realizujące cele publiczne, Służby publiczne, Przedsiębiorstwa, Instytucje wspierające biznes Nabór: wrzesień 2024 r. – listopad 2024 r. Kwota dofinansowania: 5 765 200,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.12 Edukacja osób dorosłych Typy projektów: Typ 3 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Administracja publiczna, Osoby fizyczne, Przedsiębiorstwa Nabór: 5 marzec 2024 r. – 3 kwiecień 2024 r. Kwota dofinansowania: 4 529 800,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>

<p>Działanie 6.12 Edukacja osób dorosłych Typy projektów: Typ 4 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Administracja publiczna, Osoby fizyczne, Przedsiębiorstwa Nabór: wrzesień 2024 r. – listopad 2024 r. Kwota dofinansowania: 10 295 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.13 Aktywna integracja w regionie Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Przedsiębiorstwa realizujące cele publiczne, Służby publiczne, Przedsiębiorstwa Nabór: kwiecień 2024 r. – maj 2024 r. Kwota dofinansowania: 28 826 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.13 Aktywna integracja w regionie Typy projektów: Typ 2 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Przedsiębiorstwa realizujące cele publiczne, Służby publiczne, Przedsiębiorstwa Nabór: 15 luty 2024 r. – 14 marzec 2024 r. Kwota dofinansowania: 10 295 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.14 Aktywna integracja na obszarach objętych Lokalną Strategią Rozwoju Typy projektów: Typ 1, Typ 2, Typ 3, Typ 4 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Organizacje społeczne i związki wyznaniowe Nabór: wrzesień 2024 r. – listopad 2024 r. Kwota dofinansowania: 41 180 000,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.16 Wspieranie podnoszenia potencjału partnerów społecznych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego Typy projektów: Typ 1, Typ 2 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Partnerzy społeczni, Administracja publ. Nabór: czerwiec 2024 r. – lipiec 2024 r. Kwota dofinansowania: 4 819 987,22 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.17 Integracja społeczno – ekonomiczna obywateli państw trzecich w regionie Typy projektów: Typ 1, Typ 2, Typ 3 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 25 marzec 2024 r. – 18 kwiecień 2024 r. Kwota dofinansowania: 34 504 000,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.17 Integracja społeczno – ekonomiczna obywateli państw trzecich w regionie Typy projektów: Typ 4 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Służby publiczne Nabór: lipiec 2024 r. – sierpień 2024 r. Kwota dofinansowania: 10 295 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.18 Rozwój usług społecznych, w tym świadczonych w społeczności lokalnej Typy projektów: Typ 1, Typ 2 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Osoby fizyczne Nabór: 6 grudzień 2023 r. – 3 styczeń 2024 r. Kwota dofinansowania: 20 961 180,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>

<p>Działanie 6.18 <i>Rozwój usług społecznych, w tym świadczonych w społeczności lokalnej</i> Typy projektów: Typ 2 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektu) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 5 październik 2023 r. – 5 styczeń 2024 r. Kwota dofinansowania: 15 095 500,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.18 <i>Rozwój usług społecznych, w tym świadczonych w społeczności lokalnej</i> Typy projektów: Typ 3 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 5 grudzień 2023 r. – 5 styczeń 2024 r. Kwota dofinansowania: 2 156 500,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.18 <i>Rozwój usług społecznych, w tym świadczonych w społeczności lokalnej</i> Typy projektów: Typ 4 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 21 luty 2024 r. – 13 marzec 2024 r. Kwota dofinansowania: 32 944 000,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.18 <i>Rozwój usług społecznych, w tym świadczonych w społeczności lokalnej</i> Typy projektów: Typ 5 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 6 marzec 2024 r. – 27 marzec 2024 r. Kwota dofinansowania: 16 472 000,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.19 <i>Rozwój usług społecznych, w tym usług świadczonych w społeczności lokalnej ZIT</i> Typy projektów: Typ 1, Typ 2, Typ 3, Typ 4, Typ 5 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Instytucje ochrony zdrowia, Osoby fizyczne, Zintegrowane Inwestycje Terytorialne Nabór: 21 grudzień 2023 r. – 16 kwiecień 2024 r. Kwota dofinansowania: 46 586 123,35 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.20 <i>Rozwój usług społecznych, w tym usług świadczonych w społeczności lokalnej IIT</i> Typy projektów: Typ 1, Typ 2, Typ 3, Typ 4, Typ 5 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje nauki i edukacji, Instytucje ochrony zdrowia, Osoby fizyczne Nabór: 21 grudzień 2023 r. – 16 kwiecień 2024 r. Kwota dofinansowania: 9 482 876,65 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.21 <i>Zwiększenie dostępności usług zdrowotnych i usług opieki długoterminowej</i> Typy projektów: Typ 1, Typ 2 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje ochrony zdrowia, Instytucje nauki i edukacji, Przedsiębiorstwa Nabór: maj 2024 r. – czerwiec 2024 r. Kwota dofinansowania: 6 177 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.21 <i>Zwiększenie dostępności usług zdrowotnych i usług opieki długoterminowej</i> Typy projektów: Typ 3 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Instytucje ochrony zdrowia, Instytucje nauki i edukacji, Przedsiębiorstwa Nabór: lipiec 2024 r. – sierpień 2024 r. Kwota dofinansowania: 20 590 000,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>

<p>Działanie 6.22 <i>Kompleksowe wsparcie na rzecz rodziny</i> Typy projektów: Typ 1, Typ 2, Typ 3, Typ 4, Typ 5 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektów) Wnioskodawcy: Administracja publiczna, Służby publiczne, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Przedsiębiorstwa Nabór: 30 listopad 2023 r. – 29 grudzień 2023 r. Kwota dofinansowania: 12 335 180,00 zł Sposób wyboru projektów: konkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.22 <i>Kompleksowe wsparcie na rzecz rodziny</i> Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektu) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 5 październik 2023 r. – 5 styczeń 2024 r. Kwota dofinansowania: 18 545 900,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.22 <i>Kompleksowe wsparcie na rzecz rodziny</i> Typy projektów: Typ 3 (szczegóły w harmonogramie naboru wniosków) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 18 styczeń 2024 r. – 8 luty 2024 r. Kwota dofinansowania: 20 384 100,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>
<p>Działanie 6.23 <i>Usługi wczesnej interwencji kryzysowej oraz usługi dla osób w kryzysie bezdomności i zagrożonych wykluczeniem mieszkaniowym</i> Typy projektów: Typ 1 (szczegóły w Regulaminie wyboru projektu) Wnioskodawcy: Administracja publiczna – Województwo Zachodniopomorskie Nabór: 15 listopad 2023 r. – 5 styczeń 2024 r. Kwota dofinansowania: 43 130 000,00 zł Sposób wyboru projektów: niekonkurencyjny</p>

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie Harmonogramu naborów wniosków o dofinansowanie w Programie FEPZ 2021 – 2027

Wartości docelowe dla wskaźników w ramach Priorytetu 6 FEPZ 2021 – 2027 przedstawia poniższa tabela.

Tabela 11. Wartości docelowe dla wskaźników w ramach Priorytetu 6 FEPZ 2021 – 2027

Nazwa wskaźnika	Jednostka miary	Cel pośredni (2024)	Cel końcowy (2029)
Działanie 6.1, Działanie 6.2, Działanie 6.3			
Wskaźniki produktu			
Liczba osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, objętych wsparciem w programie	osoby	1 485	13 200
Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie	osoby	355	3 170
Liczba osób w wieku 55 lat i więcej objętych wsparciem w programie	osoby	265	2 380
Wskaźniki rezultatu			
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	2 640	

Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu	osoby	5 940	
Działanie 6.4			
Wskaźniki produktu			
Liczba pracowników instytucji rynku pracy objętych wsparciem w programie	osoby	50	850
Wskaźniki rezultatu			
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	805	
Działanie 6.5			
Wskaźniki produktu			
Liczba osób objętych wsparciem w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym	osoby	8	1 133
Wskaźniki rezultatu			
Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy po opuszczeniu programu	osoby	906	
Działanie 6.6, Działanie 6.7			
Wskaźniki produktu			
Liczba pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w tym spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych) objętych usługą rozwojową	osoby	195	26 175
Wskaźniki rezultatu			
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	22 245	
Działanie 6.8, Działanie 6.9, Działanie 6.10, Działanie 6.11			
Wskaźniki produktu			
Liczba dofinansowanych miejsc wychowania przedszkolnego	sztuki	225	2 515
Liczba uczniów szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne objętych wsparciem	osoby	3 785	26 570
Liczba uczniów i słuchaczy szkół i placówek kształcenia zawodowego objętych wsparciem	osoby	1 510	18 345
Liczba uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego uczestniczących w stażach uczniowskich	osoby	415	11 160
Liczba przedstawicieli kadry szkół i placówek systemu oświaty objętych wsparciem	osoby	95	4 385
Wskaźniki rezultatu			
Liczba uczniów, którzy nabyli kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	38 175	
Liczba przedstawicieli kadry szkół i placówek systemu oświaty, którzy uzyskali kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	4 165	

Działanie 6.12			
Wskaźniki produktu			
Liczba osób dorosłych objętych usługami rozwojowymi	osoby	65	8 910
Liczba podmiotów przygotowanych do pełnienia funkcji lokalnego ośrodka kształcenia osób dorosłych	podmioty	0	47
Liczba osób dorosłych objętych wsparciem w zakresie umiejętności lub kompetencji podstawowych, realizowanym poza Bazą Usług Rozwojowych	osoby	0	5 175
Wskaźniki rezultatu			
Uczestnicy uzyskujący kwalifikacje po zakończeniu udziału w programie	osoby	11 970	
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu	osoby	3 880	
Działanie 6.13, Działanie 6.14, Działanie 6.15, Działanie 6.16			
Wskaźniki produktu			
Liczba osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, objętych wsparciem w programie	osoby	272	7 265
Liczba osób biernych zawodowo, objętych wsparciem w programie	osoby	159	4 234
Liczba osób z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie	osoby	160	4 267
Liczba podmiotów ekonomii społecznej objętych wsparciem	podmioty	20	1 340
Wspierane strategie rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność	sztuki	0	12
Wskaźniki rezultatu			
Liczba osób poszukujących pracy po opuszczeniu programu	osoby	1 482	
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	2 990	
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu	osoby	1 725	
Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych	sztuki	470	
Działanie 6.17			
Wskaźniki produktu			
Liczba osób z krajów trzecich objętych wsparciem w programie	osoby	80	6 650
Wskaźniki rezultatu			
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	265	

Działanie 6.18, Działanie 6.19, Działanie 6.20, Działanie 6.21			
Wskaźniki produktu			
Liczba osób objętych usługami świadczonymi w społeczności lokalnej w programie	osoby	330	8 910
Wskaźniki rezultatu			
Liczba utworzonych miejsc świadczenia usług w społeczności lokalnej	sztuki	5 300	
Działanie 6.22, Działanie 6.23			
Wskaźniki produktu			
Liczba osób objętych usługami w zakresie wspierania rodziny i pieczy zastępczej	osoby	225	7 560
Wskaźniki rezultatu			
Liczba utworzonych w programie miejsc świadczenia usług wspierania rodziny i pieczy zastępczej istniejących po zakończeniu projektu	sztuki	3 630	

Źródło: Opracowanie WUP na podstawie Programu Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021 – 2027

W ramach zadań związanych z wdrażaniem Programu FEPZ 2021 – 2027 w zakresie Priorytetu 6, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w 2024 roku będzie realizował również szereg działań informacyjno – promocyjnych. Kluczowe z nich to:

1. Prowadzenie Biura Informacji i Promocji EFS w Szczecinie, którego celem jest udzielanie informacji o prowadzonych naborach, udzielanie wyjaśnień odnośnie kryteriów wyboru projektów, udzielanie informacji o możliwościach wsparcia indywidualnych odbiorców oraz promowanie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.
2. Aktywny udział w konferencjach, seminariach, spotkaniach szkoleniowo – informacyjnych realizowanych przez podmioty zewnętrzne (organizowanych zarówno w formie stacjonarnej jak i online), których celem będzie informowanie o naborach w ramach FEPZ 2021 – 2027 oraz prezentowanie założeń programowych do nowej perspektywy 2021 – 2027.
3. Prowadzenie i aktualizacja stron internetowych WUP.
4. Współpraca z mediami o zasięgu regionalnym i lokalnym.
5. Prowadzenie działań promocyjnych na serwisach społecznościowych.

6. Udział w lokalnych lub specjalistycznych imprezach promocyjnych, tworzących okazję do informowania o EFS i Programach jako wystawca, na które WUP w Szczecinie otrzymuje zaproszenia.
7. Organizacja spotkań informacyjnych.
8. Udział w organizacji Dni Otwartych Funduszy Europejskich.
9. Organizacja szkoleń dla beneficjentów i potencjalnych beneficjentów.

Projekty własne realizowane przez WUP w Szczecinie w ramach FEPZ 2021 – 2027

Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”

Celem głównym projektu jest budowa systemu koordynacji działań w województwie zachodniopomorskim, zorientowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. System zostanie oparty o powołany Wojewódzki Zespół Koordynacji. Projekt umożliwi wsparcie wdrażania i monitorowania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jako polityki publicznej (ZSU 2030) na poziomie regionalnym, poprzez realizację zadań na rzecz wspierania polityki edukacyjnej województwa, koordynację działań w zakresie doradztwa zawodowego oraz promocję kształcenia zawodowego.

Wskaźniki produktu:

1. liczba powołanych Wojewódzkich Zespołów Koordynacji koordynujących politykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie (wielkość planowana – 1),
2. liczba opracowanych zoperacjonalizowanych programów wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności na poziomie regionalnym przez powołany Wojewódzki Zespół Koordynacyjny ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie (wielkość planowana – 1),
3. liczba posiedzeń Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (wielkość planowana – 8),
4. liczba opracowanych raportów, analiz, sprawozdań (wielkość planowana – 8).

Wskaźniki rezultatu:

1. liczba funkcjonujących Wojewódzkich Zespołów Koordynacji koordynujących politykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie (wielkość planowana – 1).

Projekt „**Zachodniopomorskie Małe Skarby – II edycja**”

Celem projektu jest wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Zadania zaplanowane do realizacji w ramach projektu przewidują zrefundowanie nie więcej niż 93% kosztów opieki nad dzieckiem do lat 5 (7% stanowi wkład własny uczestnika projektu), do zapłaty których zobowiązany jest rodzic / opiekun. W zależności od rodzaju opieki, wskazanej przez uczestnika projektu, możliwe jest zrefundowanie kosztów pobytu dziecka: w żłobku, w klubie dziecięcym, u opiekuna dziennego, w przedszkolu. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie udziela wsparcia finansowego na ww. formy opieki względem konkretnego dziecka i rodzica / opiekuna, do czasu ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 5 r.ż. przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.

Wskaźniki produktu:

1. liczba osób objętych wsparciem w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym (wielkość planowana – 1 133),
2. liczba osób objętych wsparciem, która zamieszkuje na terenie Specjalnej Strefy Włączenia SSW (wielkość planowana – 227).

Wskaźniki rezultatu:

1. liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy po opuszczeniu programu (wielkość planowana – 906).

Projekt „**Zachodniopomorska Akademia PSZ**”

Celem projektu jest modernizacja instytucji i służb rynków pracy oraz zapewnienie odpowiednio dopasowanej pomocy i wsparcia na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz na rzecz przepływów i mobilności na rynku pracy, poprzez wzmocnienie potencjału min. 425 pracowników zatrudnionych w PUP i WUP z województwa zachodniopomorskiego. Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników PUP i WUP będzie odpowiedzią na regionalne / lokalne potrzeby w województwie zachodniopomorskim, wynikające z badania potrzeb szkoleniowych. W ramach projektu przewiduje się m. in. szkolenia, studia podyplomowe oraz inne usługi pozwalające na wymianę informacji i doświadczeń wśród pracowników PSZ, mające na celu wdrożenie wypracowanych modeli i rozwiązań, które wpłyną na większą efektywność w procesie aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia.

Wskaźniki produktu:

1. liczba pracowników instytucji rynku pracy objętych wsparciem (wielkość planowana – 425).

Wskaźniki rezultatu:

1. liczba uczestników, którzy uzyskali kwalifikacje po zakończeniu udziału w projekcie (wielkość planowana – 405).

Projekt „**Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe**”

Celem planowanych działań w projekcie jest kompleksowe wsparcie rozwojowe osób dorosłych, w szczególności znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, z województwa zachodniopomorskiego, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kwalifikacje / kompetencje / umiejętności, poprzez udział w usługach rozwojowych za pośrednictwem Podmiotowego Systemu Finansowania (PSF) z wykorzystaniem Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Realizacja założonego celu obejmuje m. in. takie działania jak: doradztwo zawodowe (którego celem będzie identyfikacja potrzeb rozwojowych uczestników projektu), usługi rozwojowe w ramach systemu bonowego (wsparcie w tym zakresie będzie możliwe do zrealizowania w systemie PSF za pomocą BUR poprzez współfinansowanie usług rozwojowych, dzięki którym uczestnik projektu będzie miał możliwość zdobywania kwalifikacji / kompetencji / umiejętności), działania informacyjno – promocyjne (w tym podnoszące świadomość uczenia się przez całe życie oraz różnorodne metody i formy podnoszenia kwalifikacji / kompetencji / umiejętności, skierowane do dostawców usług szkoleniowych i odbiorców usług tj. grupy docelowej projektu).

Wskaźniki produktu:

1. liczba osób objętych usługami rozwojowymi (wielkość planowana – 8 910).

Wskaźniki rezultatu:

1. liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu (wielkość planowana – 7 574).

4. Monitorowanie wykonania zadań i sprawozdawczość

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

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

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

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

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok jest dokumentem operacyjnym określającym planowane kierunki działań, które wpisują się w priorytety i kluczowe zadania państwa w obszarze rynku pracy określone w strategicznych dokumentach rządowych. Wyszczególnione w dokumencie działania w obszarze regionalnego rynku pracy będą realizowane w 2024 roku m. in. przez publiczne służby zatrudnienia, jednostki samorządu terytorialnego, pracodawców, beneficjentów środków z EFS oraz inne instytucje szczebla regionalnego.

Instytucją monitorującą, która odpowiada za monitorowanie wdrażania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia oraz za opracowanie raportów zbiorczych z wykonanych działań, jest Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Monitorowanie realizacji zadań prowadzone będzie, podobnie jak w latach ubiegłych, w oparciu o zestaw wskaźników ogólnych odnoszących się do sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy oraz zestaw wskaźników szczegółowych przypisanych poszczególnym działaniom. W tym celu WUP będzie współpracował z podmiotami i instytucjami realizującymi poszczególne zadania w ramach RPDZ/2024. Współpracę Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie

opracowania, a następnie monitorowania „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok” przedstawia poniższy schemat.

Schemat 2. Współpraca WUP w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie opracowania i monitorowania RPDZ/2024



Źródło: Opracowanie WUP

Podmioty zgłaszające (realizujące) określony program, projekt lub przedsięwzięcie wpisujące się w założenia Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok są odpowiedzialne za prawidłowy przebieg jego realizacji oraz osiągnięcie zakładanych rezultatów. Wszelkie zmiany zagrażające osiągnięciu planowanych wartości i celów powinny być niezwłocznie sygnalizowane do WUP.

Realizatorzy poszczególnych zadań ujętych w ramach danego działania przedkładają informacje roczne z realizowanych przedsięwzięć do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Przewiduje się, iż pełne dane o zrealizowanych przedsięwzięciach i innego typu działaniach partnerów zebrane zostaną w I kwartale 2025 roku. Po ich weryfikacji i analizie opracowane zostanie sprawozdanie z realizacji i wdrażania

RPDZ/2024. Sporządzony dokument zostanie przedłożony Zarządowi Województwa oraz Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy.

Załączniki

Spis schematów

Schemat 1. Planowane działania na rzecz zatrudnienia w woj. zachodniopomorskim w 2024 roku	35
Schemat 2. Współpraca WUP w Szczecinie z partnerami rynku pracy w zakresie opracowania i monitorowania RPDZ/2024	66

Spis tabel

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. zachodniopomorskiego na koniec 2022 r. i 2023 r.	9
Tabela 2. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego	10
Tabela 3. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych do 30. roku życia	13
Tabela 4. Bariery oraz zalety osób długotrwale bezrobotnych	15
Tabela 5. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia	17
Tabela 6. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej	19
Tabela 7. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia	21
Tabela 8. Bariery oraz zalety osób bezrobotnych niepełnosprawnych	23
Tabela 9. Liczba ludności województwa zachodniopomorskiego w trzech grupach wiekowych w latach 2015 – 2022	30
Tabela 10. Harmonogram naborów wniosków o dofinansowanie w Programie FEPZ 2021 – 2027 w ramach Priorytetu 6, w tym nabory już zakończone ...	53
Tabela 11. Wartości docelowe dla wskaźników w ramach Priorytetu 6 FEPZ 2021 – 2027	58

Spis wykresów

Wykres 1. Stopa bezrobocia (%) w Polsce i w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023	7
Wykres 2. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023	7
Wykres 3. Zgłoszenia zwolnień grupowych i dokonane zwolnienia grupowe w woj. zachodniopomorskim w latach 2021 – 2023	8
Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego – stan na koniec 2023 r.	8
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023	11
Wykres 6. Rejestracje i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w woj. zachodniopomorskim w latach 2012 – 2023	11
Wykres 7. Udział osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	14
Wykres 8. Liczba osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	14
Wykres 9. Udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	16
Wykres 10. Liczba osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	16
Wykres 11. Udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	18
Wykres 12. Liczba osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	18
Wykres 13. Udział osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	20
Wykres 14. Liczba osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	20

Wykres 15. Udział osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	22
Wykres 16. Liczba osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	22
Wykres 17. Udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	24
Wykres 18. Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych w ogóle bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w okresie XII 2018 – XII 2023	24

Indeks używanych skrótów

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

BUR – Baza Usług Rozwojowych

CliPKZ – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EOG – Europejski Obszar Gospodarczy

EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

FEPZ 2021-2027 – Program Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021-2027

GUS – Główny Urząd Statystyczny

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

KPDZ 2024-2026 – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024-2026

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

NEET młodzież – osoby młode w wieku 15 – 29 lat, które nie pracują oraz nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

PSF – Podmiotowy System Finansowania

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RPDZ – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

RPDZ/2024 – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok

SRKL 2030 – Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

SRWZ – Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego

UE – Unia Europejska

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

ZSU 2030 – Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

