

**UCHWAŁA NR 9/148/24/VI
ZARZĄDU WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO - MAZURSKIEGO**

z dnia 27 lutego 2024 r.

w sprawie przyjęcia „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok”

Na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa (Dz.U. 2022.2094 t.j. ze zm.), w związku z art. 3 ust. 4 oraz art. 8 ust. 1 pkt 1 i ust. 3, ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2023.735 t.j. ze zm.) uchwala się, co następuje:

§ 1. Przyjmuje się „Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok” w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej uchwały

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Zarządu Województwa Warmińsko-
Mazurskiego
Marcin Kuchciński

Załącznik do uchwały Nr 9/148/24/VI
Zarządu Województwa Warmińsko - Mazurskiego
z dnia 27 lutego 2024 r.



Wojewódzki
Urząd Pracy
w Olsztynie



Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2024 rok -projekt-

OLSZTYN 2024

Spis treści

Wstęp	3
DEFINICJE I OBJAŚNIENIA	4
1. Uwarunkowania prawne i programowe	8
1.1. Podstawy prawne	8
1.2. Założenia kluczowych dokumentów strategicznych i programowych	8
2. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim	11
2.1. Wybrane zjawiska kształtujące sytuację społeczno-gospodarczą województwa	11
2.2. Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa	14
2.3. Poziom i stopa bezrobocia rejestrowanego.	16
2.4. Struktura regionalnego bezrobocia	18
2.5. Oferty wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	20
2.6. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	21
2.7. Zwolnienia grupowe	23
3. Wstępny monitoring <i>Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2023 r.</i>	24
4. Prognoza zmian i wyzwania jakie czekają rynek pracy w 2024 roku	27
5. Priorytetowe obszary działań polityki rynku pracy w 2024 roku	30
6. Priorytetowe grupy osób	33
7. Zarządzanie realizacją RPDZ na 2024 rok	34
7.1. Główne źródła finansowania	34
7.2. Monitoring RPDZ na 2024 rok	36
Załącznik 1. Wskaźniki monitoringu	37

Wstęp

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPDZ) jest przygotowywany corocznie. Zgodnie z ustawowymi wymogami jest to dokument o charakterze operacyjnym, który określa politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Wyznaczone są w nim obszary priorytetowe dla podejmowanych działań na najbliższy rok.

Wybór obszarów priorytetowych wynika z diagnozy sytuacji na rynku pracy w regionie oraz uwzględnia zapisy dokumentów operacyjnych i strategicznych. Celem działań sformułowanych w dokumencie jest odpowiedź na wyzwania, jakie czekają rynek pracy w 2024 roku. W dokumencie określone zostały również grupy bezrobotnych i innych osób wymagających szczególnego wsparcia na regionalnym rynku pracy. Obejmuje również przykładowe działania, które powinny być realizowane przez podmioty o różnym statusie organizacyjnym, działające na poszczególnych szczeblach samorządu terytorialnego. Ich zaangażowanie i współpraca będą jednym z elementów gwarantujących pełną realizację Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok.

Struktura dokumentu obejmuje:

- uwarunkowania prawne, programowe RPDZ na 2024 rok;
- charakterystykę sytuacji na regionalnym rynku pracy w 2023 roku oraz ocenę podstawowych procesów i zjawisk, które wystąpiły w regionie;
- prognozę sytuacji na rynku pracy na 2024 rok;
- priorytetowe obszary działań w regionalnej polityce rynku pracy w 2024 roku;
- wskazanie głównych źródeł finansowania zadań w 2024 roku;
- sposób monitorowania planowanych do wykonania zadań, wydatkowania środków finansowych oraz wyznaczonych do osiągnięcia rezultatów.

DEFINICJE I OBJAŚNIENIA

Wyjaśnienie podstawowych pojęć i zagadnień zostało przygotowane w oparciu o *Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U.2023, poz. 735 z późn. zm.) – zwana dalej *Ustawą*, jak również *Słownik pojęć stosowanych w badaniach statystycznych statystyki publicznej*.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) – podstawę prawną badania stanowi Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U.2023, 773 z późn. zm.). Od I kwartału 2021 r. w Badaniu wprowadzono zmiany metodologiczne dotyczące przede wszystkim: 1) definicji pracujących (w konsekwencji ma to wpływ na populację osób niepracujących, czyli bezrobotnych oraz biernych zawodowo i rzutuje także na ich wzajemne relacje opisywane wskaźnikami), 2) metodologii wyodrębniania poszczególnych populacji osób na rynku pracy, 3) zakresu podmiotowego – zasadniczą częścią badania objęte są osoby w wieku 15-89 lat (do IV kw. 2020 r. były to osoby w wieku 15 lat i więcej).

Bezrobotny według BAEL – to osoba w wieku od 15 do 74 lat, która spełniła jednocześnie trzy warunki:

- ❖ w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą;
- ❖ aktywnie poszukiwała pracy w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany);
- ❖ była gotowa podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po badanym tygodniu.

Do bezrobotnych zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ już ją znalazły i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe ją podjąć.

Bezrobotny według Ustawy – zgodnie z art. 2 ust 1 pkt 2 *Ustawy* oznacza m.in. osobę niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub w danej służbie albo innej pracy zarobkowej albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkołach dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu programu nauczania tej szkoły oraz uczącej się w branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej, prowadzącej kształcenie w formie stacjonarnej lub zaocznej, lub w szkole wyższej, gdzie studiuje na studiach niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

- ukończyła 18 lat,
- nie ukończyła 60 lat - kobieta lub 65 lat - mężczyzna,
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,
- nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza

- wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,
- nie złożyła wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej albo po złożeniu wniosku o wpis zgłosiła wniosek o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i okres zawieszenia jeszcze nie upłynął, albo nie upłynął jeszcze okres do dnia podjęcia działalności gospodarczej,
 - nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,
 - nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
 - nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
 - nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
 - nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego, o którym mowa w art. 70 ust. 6,
 - nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,
 - nie pobiera na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów zasiłku dla opiekuna.

Bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych – to osoba nieposiadająca kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu.

Bezrobotny długotrwale – oznacza bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

Bezrobotny do 30. roku życia – to osoba, która do dnia zastosowania wobec niej usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończyła 30. roku życia.

Bezrobotny powyżej 50. roku życia – to osoba, która w dniu zastosowania wobec niej usług lub instrumentów rynku pracy ukończyła co najmniej 50. rok życia.

Fundusz Pracy – państwowy fundusz celowy, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Przychodami Funduszu Pracy zgodnie z art. 106 Ustawy są to m.in.:

- obowiązkowe składki na Fundusz Pracy;
- dotacje budżetu państwa;
- środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej na współfinansowanie projektów finansowanych z Funduszu Pracy;
- odsetki od środków Funduszu Pracy pozostających na rachunkach bankowych dysponenta Funduszu Pracy oraz samorządów województw, powiatów, Ochotniczych Hufców Pracy i wojewodów;
- spłaty rat i odsetki od pożyczek udzielonych z Funduszu Pracy;

- środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej, przeznaczone na współfinansowanie działań z zakresu udziału publicznych służb zatrudnienia w EURES;
- 6b) środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej, przeznaczone na współfinansowanie działań publicznych służb zatrudnienia innych niż projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Miejsca aktywizacji zawodowej – m.in. staże, prace społecznie użyteczne oraz przygotowanie zawodowe dorosłych.

Oferta pracy – oznacza wolne od wymagań naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, w rozumieniu przepisów prawa pracy, zgłoszenie przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy co najmniej jednego wolnego miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w określonym zawodzie lub specjalności w celu uzyskania pomocy w znalezieniu odpowiedniego pracownika.

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy – zgodnie z art. 49 ustawy to:

- ❖ bezrobotni do 30. roku życia,
- ❖ długotrwale bezrobotni,
- ❖ bezrobotni powyżej 50. roku życia,
- ❖ bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej,
- ❖ bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia,
- ❖ bezrobotni niepełnosprawni,
- ❖ poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący inną pracę zarobkową opiekunowie osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi - na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi obywatele: Białorusi, Gruzji, Republiki Mołdowy, Republiki Armenii i Ukrainy mogą podejmować pracę w Polsce w okresie nie dłuższym niż 24 miesiące. W celu rejestracji oświadczenia podmiot zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi musi zgłosić się do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na jego siedzibę lub miejsce stałego pobytu.

Pracujący według BAEL – to osoby w wieku 15-89 lat, które w okresie badanego tygodnia:

- wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w firmie/instytucji publicznej lub u prywatnego pracodawcy, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- miały pracę, ale jej nie wykonywały:
 - a) z powodu choroby lub urlopu wypoczynkowego, urlopu związanego z rodzicielstwem (macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego lub wychowawczego), organizacji czasu pracy (systemu pracy lub odbioru nadgodzin), szkolenia związanego z wykonywaną pracą,
 - b) z powodu sezonowego charakteru pracy, jeśli w okresie poza sezonem nadal regularnie wypełniały zadania i obowiązki związane z pracą lub prowadzeniem działalności (z wyłączeniem obowiązków prawnych lub administracyjnych),
 - c) z innych powodów, jeśli przewidywany okres nieobecności w pracy nie przekracza 3 miesięcy.

Do pracujących zaliczani są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie. Do pracujących nie są zaliczani: wolontariusze oraz stażyści nieotrzymujący wynagrodzenia, osoby pracujące w rolnictwie indywidualnym zajmujące się wytwarzaniem produktów rolnych wyłącznie lub głównie na własne potrzeby.

Stopa bezrobocia rejestrowanego – udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Stopa bezrobocia według BAEL - udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii.

Szkolenie – pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

Wskaźnik płynności rynku pracy – jest to stosunek liczby bezrobotnych, którzy podjęli pracę w danym okresie sprawozdawczym do liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie.

Wskaźnik zatrudnienia – udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.

Współczynnik aktywności zawodowej – udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.

Zadania fakultatywne - do zadań fakultatywnych należą m.in: opracowywanie i rozpowszechnianie informacji zawodowych, informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy; komunikowanie się z osobami bezrobotnymi, pracodawcami i instytucjami; wypłacanie dodatków do wynagrodzeń pracownikom kluczowym; obowiązkowe doskonalenie kadr publicznych służb zatrudnienia; rozwój i utrzymanie systemów informatycznych. Cały katalog zadań fakultatywnych, które mogą być finansowane ze środków Funduszu Pracy, określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25.08.2014 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie.

Praca niesubsydiowana – zatrudnienie na otwartym rynku, niefinansowane ze środków publicznych (z Funduszu Pracy, EFS+, PFRON).

Praca subsydiowana – zatrudnienie finansowane ze środków publicznych m.in. w ramach: prac interwencyjnych; robót publicznych; podjęcia działalności gospodarczej; podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego; podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie; podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego, świadczenia aktywizacyjnego, grantu na telepracę, refundacji składek na ubezpieczenie społeczne, dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia, refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia.

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca - to praca wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe. Zezwolenie wydaje starosta, właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy, na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

1. Uwarunkowania prawne i programowe

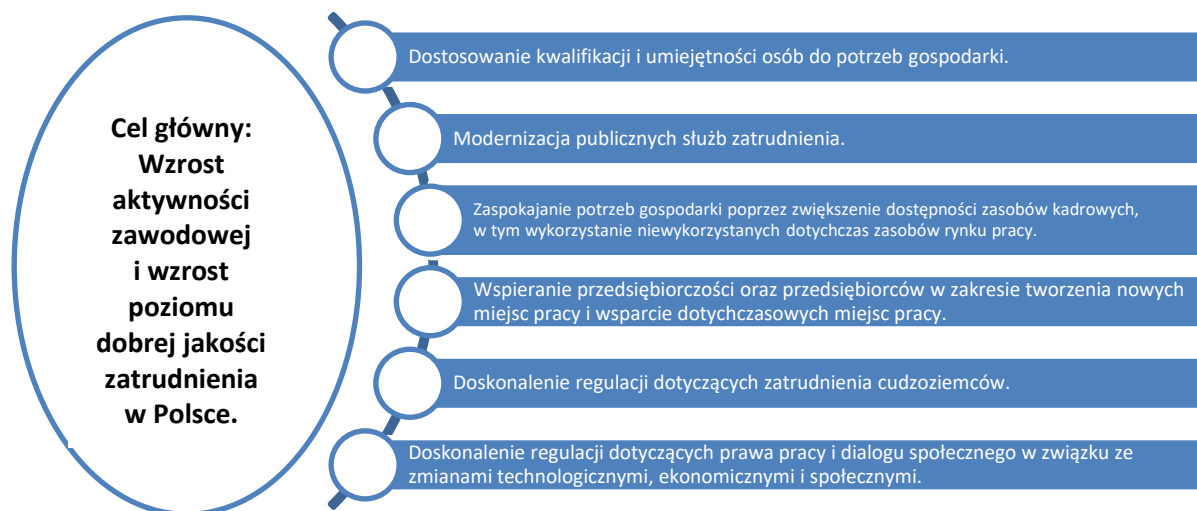
1.1. Podstawy prawne

Opracowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest wykonaniem postanowień art. 8, ust. 1 pkt 1 oraz art. 3 ust. 4 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U.2023.735 z późn. zm.). Przepisy te obligują samorządy województw do corocznego opracowywania regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, które określają politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Wyznaczane są w nim obowiązujące w danym roku główne kierunki działań oraz priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia.

1.2. Założenia kluczowych dokumentów strategicznych i programowych

Mając na uwadze zobowiązanie samorządów województw do przygotowania corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało założenia *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024–2026*. Celem głównym, odpowiadającym na wyzwania dla polityki zatrudnienia, w najbliższych dwóch latach będzie wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce. Cel główny będzie realizowany poprzez cele szczegółowe:

Rysunek 1. Cele krajowej polityki zatrudnienia na lata 2024 - 2026



Źródło: pismo Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 16.10.2023 r., opracowanie własne.

Określone w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia cele szczegółowe determinują aktualne potrzeby rynku pracy. Cele te wpisują się również w ramy wyznaczone przez dokumenty programowe, wśród których wymienić należy m.in.:

- ✓ *Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)* - dokument podkreśla m.in., fakt iż w związku z obserwowanym ubytkiem zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego. Jednym z kierunków interwencji będzie również wspieranie kształcenia zawodowego i ustawicznego dla „Przemysłu 4.0”. Kluczowym celem działań w tym obszarze jest zwiększenie skuteczności i efektywności kształcenia oraz jego zharmonizowanie z rynkiem pracy.

- ✓ *Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030* – która wyznacza cztery cele szczegółowe. Są nimi m.in.: podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych (Cel szczegółowy 1), wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy (Cel szczegółowy 3), redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawa dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne (Cel szczegółowy 4).
- ✓ *Krajowy Program Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO)* – w obszarze rynku pracy celem KPO jest zapewnienie, w wyniku podejmowanych reform i wspierających je inwestycji, by polski rynek pracy był bardziej efektywny, przyjazny pracownikom i pracodawcom oraz dostępny dla wszystkich.
- ✓ *Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030 (ZSU 2030)* - dokument stwarza ramy dla działań w zakresie rozwoju umiejętności cyfrowych oraz wyposażenia pracowników w umiejętności odpowiadające potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie i szkolenie dorosłych.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2024 rok oprócz przywołanych wcześniej założeń *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024 – 2026* uwzględnia także regionalne dokumenty strategiczne.



Głównym dokumentem strategicznym wyznaczającym kierunki rozwoju województwa jest *Warmińsko Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego*. Działania określone w Strategii w dużej mierze koncentrują się na kompetencjach mieszkańców regionu. Kierunki działań zdefiniowane w tym dokumencie znajdują swoje odzwierciedlenie w *Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2024 rok*, m.in. w zakresie:

- ✓ wspierania, zdobywania, podnoszenia kwalifikacji i umiejętności; rozszerzania kierunków kształcenia i oferty nauczania; zwiększania dostępu mieszkańców regionu do edukacji i zatrudnienia; organizacji staży u pracodawców;
- ✓ wspierania współpracy organizacji biznesowych, instytucji rynku pracy z organizacjami edukacyjnymi (głównie szkołami zawodowymi) oraz naukowymi i badawczo-rozwojowymi w celu lepszego dopasowania profili nauczania do wymogów gospodarki;
- ✓ wspierania przedsiębiorczości (mentoring, szkolenia, wspólne działania promocyjne);
- ✓ pozyskiwania wykwalifikowanych kadr; działania na rzecz wzrostu kwalifikacji pracowników oraz wzrost kwalifikacji przedsiębiorców; wspierania wymiany informacji i doświadczeń między organizacjami działającymi w systemie podnoszenia kompetencji mieszkańców; wspierania współpracy organizacji działających w systemie podnoszenia kompetencji mieszkańców oraz kształtujących kulturę pracy;
- ✓ tworzenia monitoringu rynku pracy i systemu edukacji poprzez bank informacji o potrzebach rynku pracy i możliwościach kształcenia ustawicznego, wspierania wymiany informacji i doświadczeń organizacji działających na rynku pracy i związaną z nim edukacją;
- ✓ doradztwa w zakresie warunków rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej; promocji postaw przedsiębiorczych;
- ✓ realizacji zintegrowanych programów aktywizacji i integracji (w tym bezrobotnych, bezdomnych, osób z niepełnosprawnościami, dzieci i młodzieży ze środowisk

najuboższych zagrożonych dziedziczeniem ubóstwa oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób starszych).



Cytowana wcześniej *Ustawa o promocji zatrudnienia*, będąca podstawą sporządzenia regionalnego planu działań nakłada także obowiązek uwzględniania w nim zapisów regionalnej strategii w zakresie polityki społecznej. W naszym województwie rolę tę pełni *Strategia polityki społecznej województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2021-2030*. Za kluczowe dla polityki społecznej w regionie uznano siedem obszarów strategicznych, a jednym z nich jest: *ograniczenie bezrobocia oraz bierności zawodowej wśród mieszkańców województwa*. Realizacji tego celu mają służyć takie działania jak:

- ✓ realizacja oraz wspieranie projektów i programów mających na celu aktywizację społeczną i zawodową osób bezrobotnych, biernych zawodowo i ubogich pracujących;
- ✓ organizowanie i upowszechnianie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz staży zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- ✓ wspieranie rozwoju systemu wsparcia dla osób aktywizowanych społecznie i zawodowo w oparciu o m.in. zindywidualizowane formy pracy z osobami aktywizowanymi (np. współpraca z mentorem, animatorem, coachem, asystentem i in.);
- ✓ promowanie samozatrudnienia i postaw przedsiębiorczych wśród osób dorosłych oraz młodzieży;
- ✓ upowszechnienie uczenia przez całe życie;
- ✓ wspieranie i promocja wysokiej jakości szkolnictwa zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy;
- ✓ upowszechnienie informacji o podmiotach oraz zakresie i formach pomocy adresowanych do osób bezrobotnych, biernych zawodowo i zagrożonych wykluczeniem;
- ✓ promocja pracy zdalnej i elastycznych form zatrudnienia jako instrumentów wspierających aktywność zawodową;
- ✓ wspieranie usług opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach, klubach dziecięcych lub u dziennych opiekunów, ułatwiających powrót do pracy lub wejście a rynek pracy po okresie opieki nad dziećmi.



Określając roczną politykę rynku pracy nie sposób nie nawiązać do *Zaktualizowanej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku*, która jest dokumentem o długofalowym horyzoncie czasowym precyzującym cele i priorytetowe kierunki działania regionalnej polityki rynku pracy. Jako cel wiodący określono w nim: *Wzrost zatrudnienia oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu* i wyodrębniono trzy priorytety: *Wzrost zatrudnienia, Wzrost poziomu jakości kształcenia oraz Włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem*.

2. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim

2.1. Wybrane zjawiska kształtujące sytuację społeczno-gospodarczą województwa

W województwie warmińsko-mazurskim przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w okresie styczeń-listopad 2023 roku ukształtowało się na poziomie 134,6 tys. osób. W skali roku zatrudnienie zmniejszyło się o 3,3% (dla porównania przed rokiem odnotowaliśmy jego wzrost). Panująca inflacja, która w listopadzie 2023 roku wynosiła 6,1%, wzmacnia oczekiwania płacowe. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw zwiększyło się w ciągu roku o 13,6% i ukształtowało się na poziomie 6 024,14 zł.

W przedsiębiorstwach w okresie styczeń-wrzesień 2023 roku odnotowano pogorszenie podstawowych wskaźników ekonomiczno-finansowych. Przychody z całokształtu działalności w regionie były o 0,4% niższe niż w tym samym okresie 2022 r., a koszty uzyskania tych przychodów zwiększyły się o 0,2%

Tabela 1. Wybrane dane dotyczące sytuacji gospodarczej województwa warmińsko-mazurskiego

Wyszczególnienie	I-XI 2021	Zmiany r/r	I-XI 2022	Zmiany r/r	I-XI 2023	Zmiany r/r
Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys. osób)	136,2	-1,0%	139,2	+2,2%	134,6	-3,3%
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (w zł)	4 807,82	+10,7%	5 304,20	+10,3%	6 024,14	+13,6%
Liczba podmiotów gospodarki narodowej (REGON) w tys.	140,3	+3,3%	143,9	+2,3%	147,2	+2,3%
Produkcja sprzedana przemysłu (w mln zł)	36 396,3	+13,6%	46 734,1	+7,1%	44 914,4	-6,2%
Produkcja sprzedana budownictwa (w mln zł)	4 363,4	+0,9%	5 201,1	+19,2%	6 205,6	+19,3%
Wyniki finansowe przedsiębiorstw (wynik finansowy brutto) (w mln zł)*	2 266,2	+66,9%	2 313,6	+2,1%	2 075,3	-10,3%
Nakłady inwestycyjne (w cenach bieżących) (w mln zł)*	1 075,5	+20,0%	1 399,2	+30,1%	1 448,6	+3,5%

*w okresie styczeń-wrzesień

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Komunikatu o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa warmińsko-mazurskiego Urzędu Statystycznego w Olsztynie.

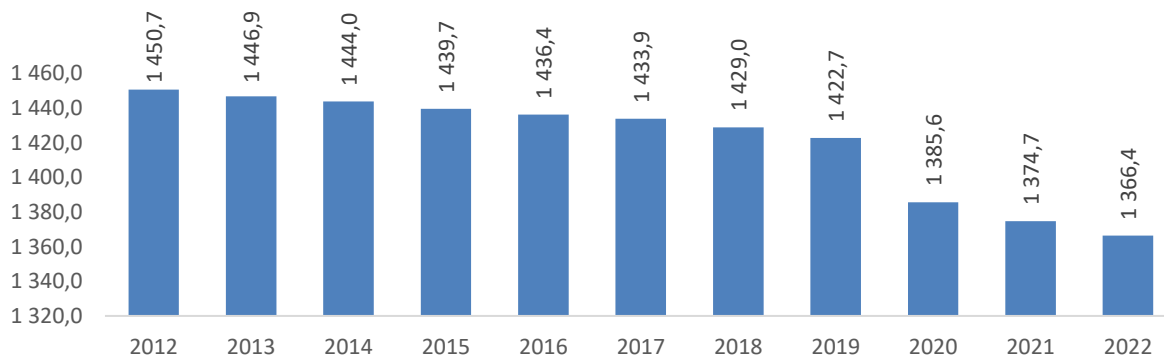
W regionie obserwujemy nadal systematyczny wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej. Na koniec listopada 2023 roku w rejestrze REGON figurowało 147,2 tys. podmiotów (o 2,3% więcej niż przed rokiem), z czego 22,4 tys. podmiotów miało zawieszoną działalność gospodarczą (dla porównania w listopadzie 2022 roku – 20 tys.). Zdecydowaną większość tych podmiotów - 96,6%, stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (przed rokiem 96,5%).

W okresie jedenastu miesięcy tego roku zmniejszyła się wartość produkcji sprzedanej przemysłu, która ukształtowała się na poziomie 44 914,4 mln zł i była o 6,2% niższa niż przed rokiem. W tym samym okresie produkcja sprzedana budownictwa wzrosła – z 5 201,1 mln zł do 6 205,6 mln zł.

Demografia jest jednym z najważniejszych wyzwań społeczno-gospodarczych regionu. Spadkowi liczby ludności towarzyszą zmiany jej struktury – zmniejsza się liczba osób w wieku produkcyjnym, a rośnie liczba osób starszych.

Na przestrzeni ostatnich lat obserwujemy systematyczny spadek liczby mieszkańców naszego regionu. Na koniec 2022 roku ludność w województwie warmińsko-mazurskim liczyła 1 366,4 tys. osób i była o 84,3 tys. mniejsza niż w 2012 roku.

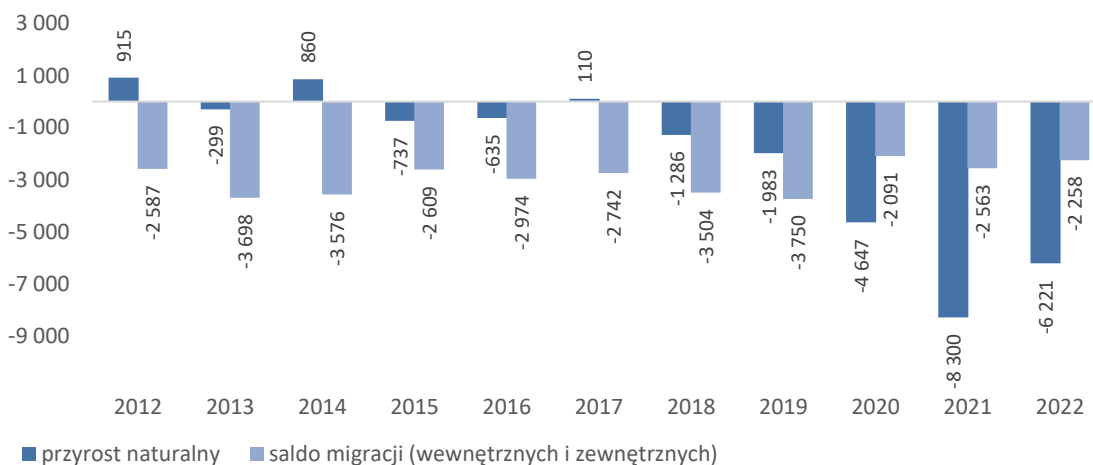
Wykres 1. Ludność województwa warmińsko-mazurskiego w latach 2012-2022



Źródło: Bank Danych Lokalnych; GUS.

Wśród przyczyn spadku liczby ludności podawany jest ujemny wskaźnik przyrostu naturalnego, który w 2022 roku wyniósł w regionie -6,2 tys. osób oraz ujemne saldo migracji. Ten ostatni wskaźnik w 2022 roku w województwie warmińsko-mazurskim ukształtował się na poziomie -2,3 tys. osób.

Wykres 2. Przyrost naturalny i saldo migracji w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2012-2022



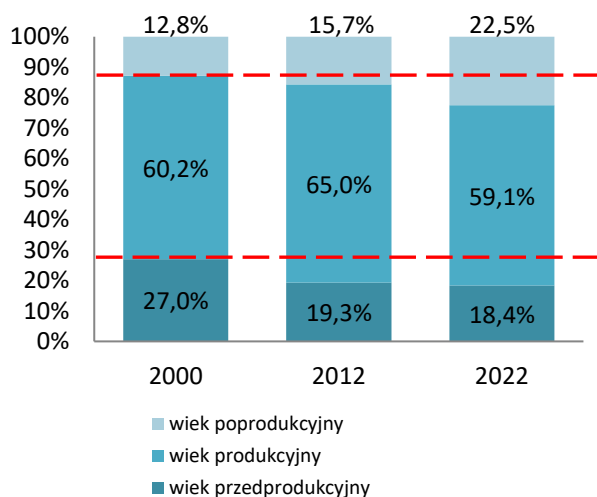
Źródło: Sytuacja demograficzna województwa warmińsko-mazurskiego w 2022 r., Urząd Statystyczny w Olsztynie, 2023.

Region, tak jak cały kraj, mierzy się z problemem starzejącego się społeczeństwa. W 2022 roku w województwie warmińsko-mazurskim odsetek osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności zwiększył się do 18,8% (w 2012 roku wynosił 12,4%).

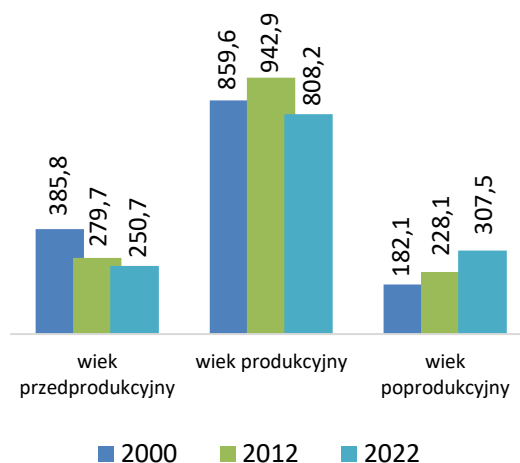
O starzeniu się społeczeństwa świadczy również rosnąca liczba mieszkańców w wieku poprodukcyjnym. W okresie dziesięciu lat (2012 - 2022) ich liczba w regionie zwiększyła się

o 125,4 tys. osób, a udział procentowy w ogóle mieszkańców wzrósł o 9,7 pkt proc. W tym samym okresie zanotowano spadek liczby i udziału procentowego osób w wieku produkcyjnym – odpowiednio o 51,4 tys. osób i 1,1 pkt proc. oraz w wieku przedprodukcyjnym – o 135,1 tys. osób i 8,6 pkt proc.

Wykres 3. Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku w województwie warmińsko-mazurskim



Wykres 4. Ludność według ekonomicznych grup wieku w województwie warmińsko-mazurskim (w tys. osób)



Źródło: Sytuacja demograficzna województwa warmińsko-mazurskiego w 2022 r., Urząd Statystyczny w Olsztynie, 2023

Efektom zmian w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku był wzrost wartości współczynnika obciążenia demograficznego. W 2022 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 69 osób w wieku nieprodukcyjnym. W 2012 roku współczynnik ten wyniósł 53,9.

Wraz ze spadkiem liczby ludności województwa warmińsko-mazurskiego, w dłuższym okresie, zmniejsza się liczba uczniów oraz absolwentów szkół policealnych i wyższych.

Tabela 2. Struktura uczniów i absolwentów w szkołach ponadpodstawowych, policealnych i wyższych w województwie warmińsko-mazurskim (w tys. osób)

Wyszczególnienie	2010/2011	2021/2022	2022/2023
Uczniowie i studenci według poziomu kształcenia:			
Ponadpodstawowe ^a	69,7	60,8	63,7
Policealne	11,9	7,1	6,3
Wyższe	52,0	22,8	21,7
Absolwenci^b według poziomu kształcenia:			
Ponadpodstawowe ^a	19,4	12,6	14,9
Policealne	3,1	1,5	1,4
Wyższe	14,7	6,8	6,3

^a licea ogólnokształcące, technika, branżowe szkoły I i II stopnia, szkoły specjalne przysposabiające do pracy, artystyczne dające uprawnienia zawodowe - do roku szkolnego 2018/2019 szkoły ponadgimnazjalne; ^b z poprzedniego roku szkolnego

Źródło: Województwo warmińsko-mazurskie w liczbach 2023, Urząd Statystyczny w Olsztynie, 2023

Do szkół policealnych w regionie w roku szkolnym 2022/2023 uczęszczało 6,3 tys. osób (o 0,8 tys. mniej niż w roku poprzedzającym i o 5,6 tys. mniej niż w roku szkolnym 2010/2011). Liczba studentów wynosiła 21,7 tys. osób. Jest to o ponad tysiąc osób mniej niż w roku akademickim 2021/2022 i o ponad 30 tysięcy mniej niż w 2010/2011.

Inaczej sytuacja przedstawia się wśród uczniów szkół ponadpodstawowych. Rok szkolny 2022/2023 był kolejnym rokiem, gdy w wyniku reformy likwidującej gimnazja i przywracającej

ośmioletnią szkołę podstawową, do szkół ponadpodstawowych trafiło półtora rocznika młodzieży, która rozpoczynała naukę jako siedmiolatkowie i sześciolatkowie². W roku szkolnym 2022/2023 w szkołach ponadpodstawowych w regionie kształciło się 63,7 tys. młodzieży (o 2,9 tys. więcej niż w roku poprzedzającym, ale o 6,0 tys. mniej niż w roku szkolnym 2010/2011).

Mobilizacja potencjału starszych pracowników może stanowić rozwiązanie dla problemu kurczących się zasobów siły roboczej.

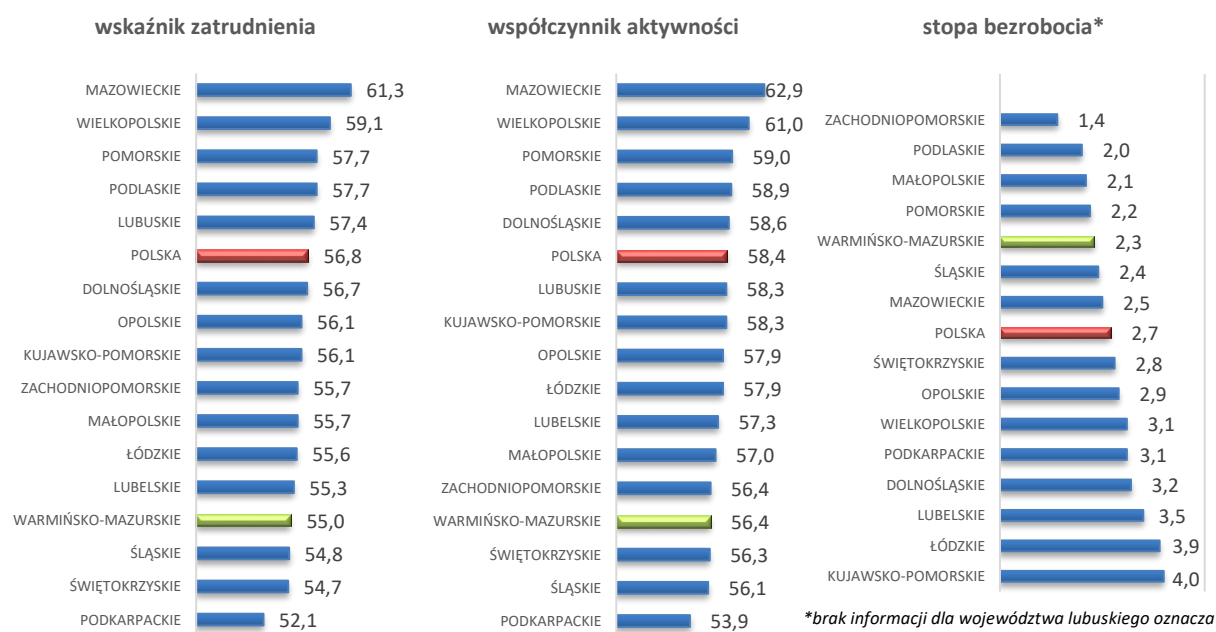
Spadek liczby uczniów powoduje, że coraz mniej absolwentów pojawia się na rynku pracy. W roku szkolnym 2021/2022 szkoły ponadgimnazjalne, policealne i wyższe w województwie warmińsko-mazurskim ukończyło 22,6 tys. absolwentów - o 1,7 tys. osób mniej niż w roku poprzedzającym i blisko o 15 tys. mniej niż w roku 2009/2010.

2.2. Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa

Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności wskazują, iż Warmińsko-Mazurskie, pomimo pozytywnych zmian w wartości wskaźnika stopy i poziomu bezrobocia, znajduje się nadal wśród województw, gdzie sytuacja na rynku pracy jest trudna.

Problemem warmińsko-mazurskiego rynku pracy pozostaje niski poziom aktywności zawodowej mieszkańców regionu.

Wykres 5. Wskaźniki aktywności ekonomicznej - III kwartał 2023 roku



Źródło: Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny

W III kwartale 2023 roku **współczynnik aktywności zawodowej** w województwie warmińsko-mazurskim wyniósł 56,4%, przy średniej krajowej 58,4%. W porównaniu do analogicznego okresu 2022 roku wskaźnik ten zwiększył się w regionie o 0,3 pkt proc. Od lat większą aktywnością ekonomiczną w regionie charakteryzują się mężczyźni (w III kw. 2023 roku ich współczynnik aktywności zawodowej wynosił 64,5% wobec 48,6% kobiet).

² Pierwszy skumulowany rocznik pojawił się w roku szkolnym 2019/2020.

Wyższą aktywnością zawodową cechują się również mieszkańcy miast (57,9% - w porównaniu do 53,8% mieszkańców terenów wiejskich); osoby w wieku 35-44 lata (88,9%); absolwenci szkół wyższych (81,1%).

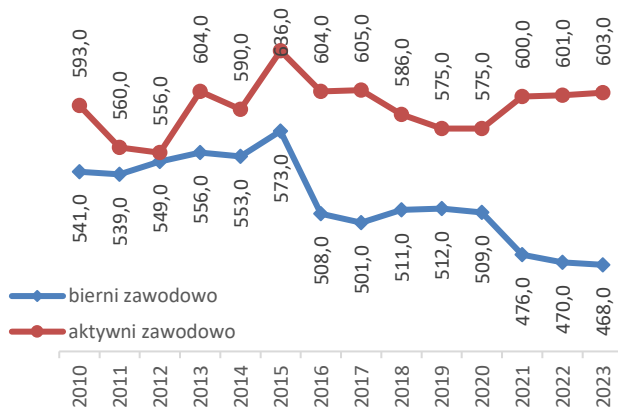
Wskaźnik zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim ukształtował się na poziomie 55,0%, co oznacza, że jego wartość była niższa o 1,8 pkt proc. od wartości krajowej. W odniesieniu do stanu sprzed roku wskaźnik w regionie zwiększył się o 0,5 pkt proc. Wskaźnik zatrudnienia wskazuje na większą liczbę pracujących: mężczyzn niż kobiet (62,9% wobec 47,6%); mieszkańców miast niż osób zamieszkujących tereny wiejskie (56,2% wobec 53,3%); osób w wieku 45-54 lata (85,8%) i z przedziału wiekowego 35-44 lata (85,7%) niż osób w pozostałych grupach wiekowych. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia (79,8%) charakteryzują się osoby z dyplomem szkół wyższych.

Niskie wskaźniki aktywności ekonomicznej kobiet wskazują, że do tej grupy należy kierować działania służące pobudzeniu obecności na rynku pracy.

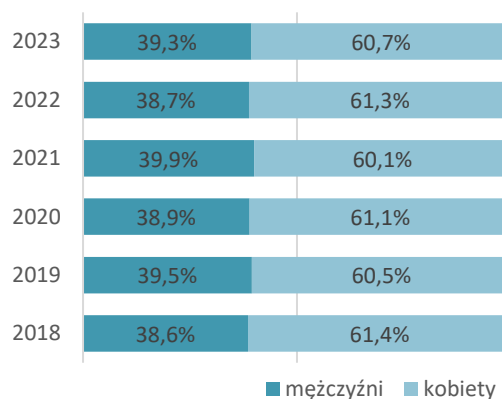
Pozytywne tendencje obserwujemy również w przypadku **stopy bezrobocia według BAEL**, która w III kwartale 2023 roku wyniosła w województwie 2,3% i była o 0,4 pkt proc. niższa od krajowej. W odniesieniu do tego samego okresu 2022 roku spadek wartości wskaźnika w regionie wyniósł 0,5 pkt proc.

O pozytywnych zmianach dotyczących aktywności mieszkańców naszego regionu, świadczą również dane dotyczące liczby ludności aktywnej i biernej zawodowo.

Wykres 6. Liczba biernych zawodowo w województwie warmińsko-mazurskim (stan w III kwartale 2010-2023) – w tys. osób



Wykres 7. Struktura biernych zawodowo w województwie warmińsko-mazurskim (stan w III kwartale 2018-2023)



Źródło: Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny

W III kwartale 2023 r. w województwie warmińsko-mazurskim 603 tys. osób było aktywnych zawodowo, a 468 tys. osób pozostawało poza rynkiem pracy. Od 2020 roku obserwujemy wzrost liczby osób aktywnych zawodowo, na który wpływa rosnąca liczba pracujących i zmniejszająca się liczba bezrobotnych. Według BAEL w III kwartale 2023 r. w województwie warmińsko-mazurskim pracowało 589 tys. osób, tj. o 0,9% więcej niż przed rokiem i o 4,1% więcej niż w tym samym okresie 2020 roku. Populacja bezrobotnych w III kwartale 2023 roku liczyła natomiast 14 tys. osób (dla porównania przed rokiem i w 2020 roku wynosiła 17 tys. osób).

Również populacja biernych zawodowo w regionie systematycznie maleje. W porównaniu do ubiegłego roku zmniejszyła się ona o 0,4%, a wobec 2020 roku jest to spadek na poziomie 10,0%. Wśród biernych zawodowo przeważają kobiety, które w III kwartale 2022 roku stanowiły 61,4% omawianej populacji. W II kwartale 2023 r. ich odsetek zmniejszył się do 60,7% nadal jednak jest to grupa licząca 284 tys. kobiet nieaktywnych na rynku pracy.

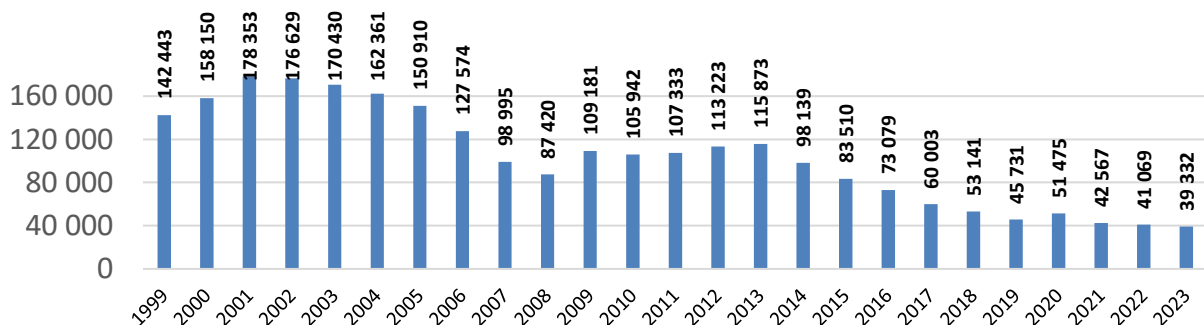
Struktura biernych zawodowo, biorąc pod uwagę przyczyny bierności, pozostaje od lat niezmienna. Najczęstszymi powodami bierności są emerytura oraz nauka i uzupełnianie kwalifikacji. W III kwartale 2023 roku emeryci stanowili w regionie prawie połowę biernych zawodowo – 46,5%, zaś osoby uczące się 22,0%. Liczną grupę tworzą również osoby, które nie pracują z powodu choroby lub niepełnosprawności (11,4%) oraz osoby, dla których barierą w zatrudnieniu są obowiązki rodzinne, w tym opieka nad osobami zależnymi (10,9%).

2.3. Poziom i stopa bezrobocia rejestrowanego

W województwie warmińsko-mazurskim już od 2014 roku obserwowany jest systematyczny spadek poziomu bezrobocia, zahamowany jedynie w czasie pandemii w 2020 roku. Na koniec grudnia 2023 roku w województwie warmińsko-mazurskim zarejestrowanych było 39 332 bezrobotnych, o 1 737 osób mniej niż tym samym okresie przed rokiem.

W województwie warmińsko-mazurskim poziom bezrobocia wciąż spada.

Wykres 8. Poziom bezrobocia w województwie w latach 1999 – 2022 (stan na koniec grudnia)



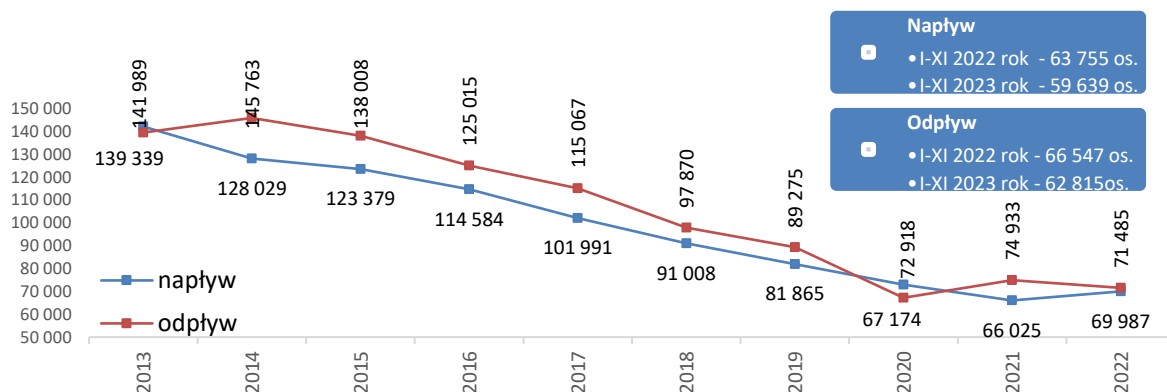
Źródło: Opracowanie własne na sprawozdań o rynku pracy

Biorąc pod uwagę ostatni rok (stan na 31 grudnia 2022 i 2023 roku) spadek poziomu bezrobocia w poszczególnych powiatach wahał się w przedziale od 1,1% (miasto Olsztyn) do 20,1% (powiat gołdapski). W czterech powiatach – giżyckim, nidzickim, oleckim i szczywieńskim, liczba osób zarejestrowanych w ewidencji bezrobotnych zwiększyła się. Największy wzrost – o 29,5% odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Olecku, najniższy o 1,3% - w PUP w Giżycku.

Z malejącą liczbą osób zarejestrowanych w urzędach pracy wiąże się spadek wartości stopy bezrobocia w naszym regionie. W listopadzie 2023 r. wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 8,0% (w Polsce 5,0%) i był niższy o 0,5 pkt proc. w porównaniu do listopada 2022 roku. Pomimo spadku, był to nadal jeden z najwyższych wskaźników w kraju. W województwie warmińsko-mazurskim najwyższą wartość stopa bezrobocia osiągnęła w powiecie bartoszyckim (17,0%), najniższą w mieście Olsztynie (2,0%).

Spadek poziomu bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim jest m.in. wynikiem przewagi liczby osób wyrejestrowanych z ewidencji bezrobotnych wobec liczby osób rejestrujących się w urzędach pracy. Wyjątkiem jest 2020 rok, gdy brak możliwości kierowania bezrobotnych do uczestnictwa w różnych formach aktywizacji z powodu pandemii spowodował, że napływ do bezrobocia przewyższał odpływ.

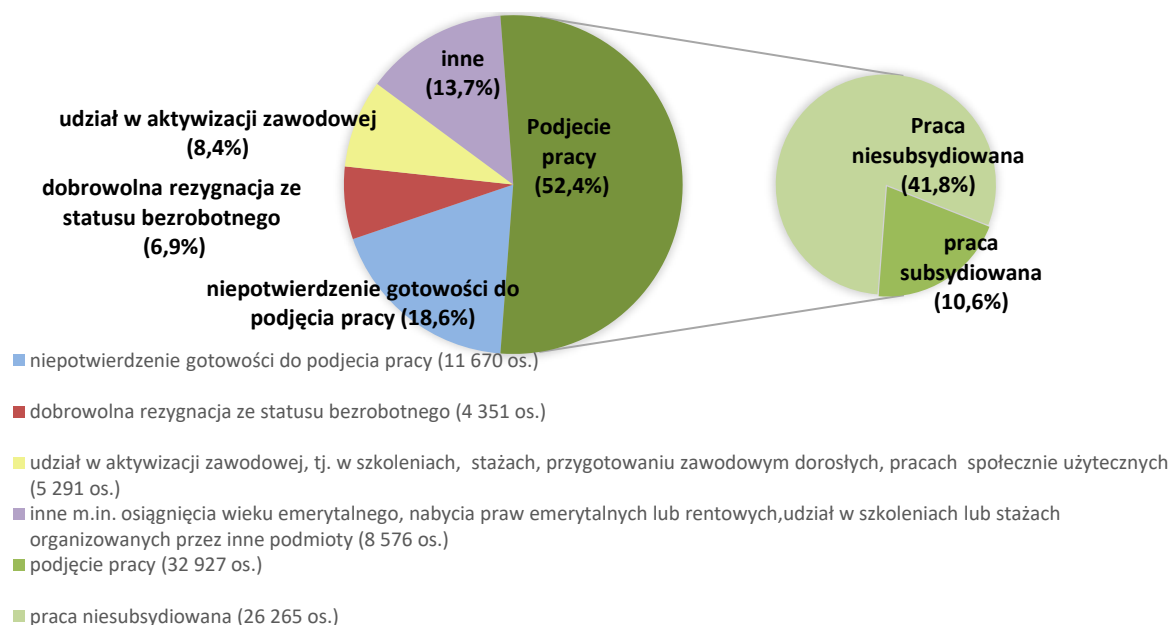
Wykres 9. Napływ i odpływ bezrobotnych w regionie w latach 2013-2022 (stan na koniec XII)



Źródło: Opracowanie własne na sprawozdań o rynku pracy

Od stycznia do listopada 2023 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się 59 639 osób – o 1 510 osób, tj. o 6,5% mniej niż w 2022 roku³. W tym samym czasie z ewidencji bezrobotnych wykreślono 62 815 osób – o 3 732 osoby, tj. o 5,6% mniej niż przed rokiem. Od lat najczęstszym powodem wyrejestrowania jest podjęcie pracy.

Wykres 10. Przyczyny wyłączeń z ewidencji bezrobotnych w okresie od 1 stycznia do 30 listopada 2023 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

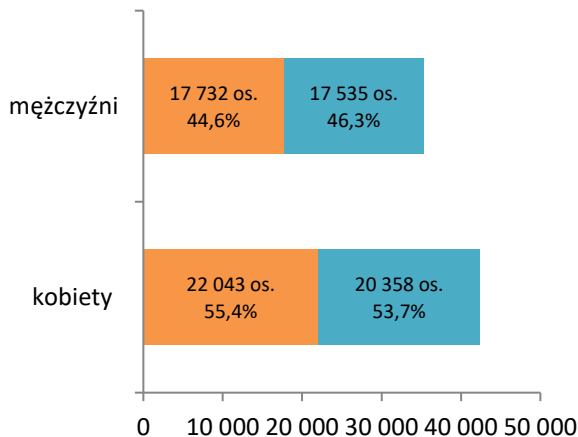
³ W dalszej części dokumentu dane dotyczące bezrobocia obejmują okres od stycznia do listopada 2023 roku, gdyż w chwili opracowywania materiału nie dysponowano jeszcze danymi z grudnia.

Od początku roku do 30 listopada 2023 roku ponad 52% bezrobotnych zostało wyrejestrowanych z powodu podjęcia zatrudnienia. Dla porównania przed rokiem odsetek ten był niższy i wynosił 51,7%. Na formy aktywizacji skierowano 5 291 osób, które stanowiły 8,4% odpływu (przed rokiem 11,2%). Co piąta osoba wykreślona z ewidencji bezrobotnych w 2023 roku nie potwierdziła gotowości do podjęcia pracy (18,6%), a 6,9% dobrowolnie zrezygnowało ze statusu bezrobotnego. Dla porównania przed rokiem odsetek tych grup wynosił odpowiednio 16,2% i 7,0%.

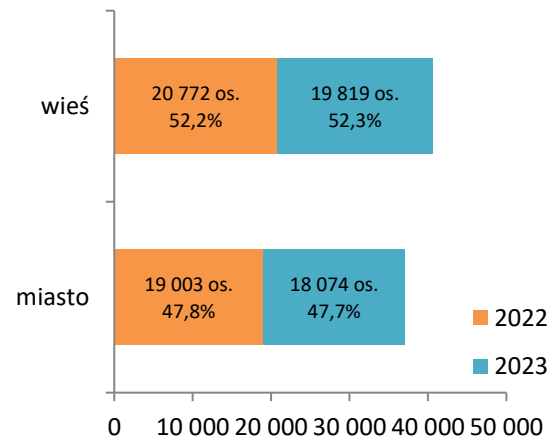
2.4. Struktura regionalnego bezrobocia

Bezrobocie w naszym regionie w dalszym ciągu bardziej dotyka kobiet, chociaż ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych systematycznie maleje. Na koniec listopada 2023 roku wyniósł on 53,7% i był o 1,7 pkt proc. mniejszy w odniesieniu do listopada poprzedniego roku. Liczba kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy zmniejszyła się w tym okresie o 7,6%. Około 1/3 bezrobotnych kobiet (6 220 osób) nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka.

Wykres 11. Struktura bezrobotnych wg płci – stan na 30 XI 2022 i 2023 roku



Wykres 12. Struktura bezrobotnych wg miejsca zamieszkania – stan na 30 XI 2022 i 2023 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

Dane statystyczne potwierdzają również niekorzystną sytuację na rynku pracy osób zamieszkujących tereny wiejskie. Na koniec listopada 2023 roku w rejestrach urzędów pracy figurowało 19 819 bezrobotnych zamieszkujących te obszary (o 4,6% mniej niż przed rokiem). Udział omawianej grupy w ogóle bezrobotnych wyniósł 52,3% i pozostał prawie na niezmiennym poziomie.

W analizie struktury bezrobotnych służącej wyodrębnieniu grup priorytetowych i planowaniu dalszych działań nie można pominąć osób zaliczanych zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* do grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W ogólnej liczbie bezrobotnych w listopadzie 2023 roku stanowiły one 81,2%.

Wśród osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy dominującą grupę stanowią długotrwale bezrobotni. Na koniec listopada 2023 roku udział procentowy tej grupy, liczącej 17 778 osób, w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 46,9%. W ostatnich latach obserwujemy zmniejszanie się zarówno liczby długotrwale bezrobotnych, jak również ich odsetka wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

Tabela 3. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim - w latach 2021-2023

Wyszczególnienie	30 XI 2021		30 XI 2022		30 XI 2023	
	Liczba	% w ogólnej liczbie bezrobotnych	Liczba	% w ogólnej liczbie bezrobotnych	Liczba	% w ogólnej liczbie bezrobotnych
Bezrobotni do 30 roku życia	10 957	26,0	10 366	26,1	9 330	24,6
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	11 636	27,7	10 633	26,7	10 455	27,6
Bezrobotni długotrwale	22 365	53,1	19 067	47,9	17 778	46,9
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	8 528	20,3	7 800	19,6	6 826	18,0
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	94	0,2	97	0,2	94	0,2
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej,	1 278	3,0	1 033	2,6	964	2,5
Bezrobotni niepełnosprawni	3 404	8,1	3 281	8,2	3 256	8,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości MRPIPS-01 o rynku pracy.

Do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zaliczane są również osoby do 30. roku życia. Według stanu na 30 XI 2023 roku stanowiły one 24,6% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w regionie. Ich grupa liczyła 9 330 osób. W odniesieniu do lat poprzednich obserwujemy spadek liczby bezrobotnych w tym przedziale wiekowym. Zmniejsza się również udział procentowy tej grupy w ogólnej strukturze bezrobotnych. W perspektywie rocznej były to spadki odpowiednio o 10,0% i o 1,5 pkt proc.

Wśród osób wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędów pracy wymieniane są osoby powyżej 50. roku życia. Na koniec listopada 2023 roku ich grupa liczyła 10 455 osób, co stanowiło 27,6% ogółu zarejestrowanych. W odniesieniu do roku poprzedniego liczba osób zmniejszyła się o 1,7%, a odsetek w strukturze bezrobotnych zwiększył się o 0,9 pkt proc.

Wyzwaniem, nie tylko dla warmińsko-mazurskiego rynku pracy, pozostaje aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami. Na koniec listopada 2023 roku w strukturze bezrobotnych osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności stanowiły 8,6%, co w liczbach przekłada się na 3 256 zarejestrowanych osób. W okresie od listopada 2022 do listopada 2023 roku odnotowano niewielki spadek liczebności o 0,8%. W tym samym okresie zwiększył się udział procentowy tej grupy w strukturze regionalnego bezrobocia (z 8,2% do 8,6%).

Do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy Ustawodawca zaliczył również:

- bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia - na koniec listopada 2023 roku grupa ta stanowiła 18,0% ogółu bezrobotnych, a tworzyło ją 6 826 osób;
- bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej – grupa ta liczyła 964 osoby, a ich odsetek w ogóle bezrobotnych wynosił 2,5%;
- bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia – w regionie na koniec listopada 2023 roku 94 osoby tworzące tę grupę stanowiły 0,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Analiza bezrobocia powinna także objąć analizę struktury osób zarejestrowanych w urzędach pracy według wieku, poziomu wykształcenia oraz posiadanego stażu pracy. W zależności od wybranego kryterium, najliczniejsze grupy w regionalnym bezrobociu tworzą osoby:

- od 35 do 44 roku życia (9 344 osoby) – 24,7% ogółu zarejestrowanych w urzędach pracy. Razem z młodszą grupą osób, w przedziale wiekowym 25 -34 lata (9 045 osób) tworzą populację stanowiącą 48,5% bezrobotnych;
- z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (12 169 osób, stanowiących 32,1% zarejestrowanych ogółem) oraz z zasadniczym zawodowym (odpowiednio 9 917 osób i 26,2%). Należy również pamiętać, że 34,4% bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim nie posiada kwalifikacji zawodowych;
- z niewielkim stażem pracy – staż od 1 do 5 lat posiadał co czwarty bezrobotny (10 159 osób), a do 1-go roku – co piąta osoba figurująca w rejestrze powiatowych urzędów pracy (7 542 osoby). Łącznie obie grupy stanowiły 46,7% ogółu bezrobotnych w regionie. Ponadto osoby bez stażu pracy to ponad 11% zarejestrowanych bezrobotnych (4 277 osób).

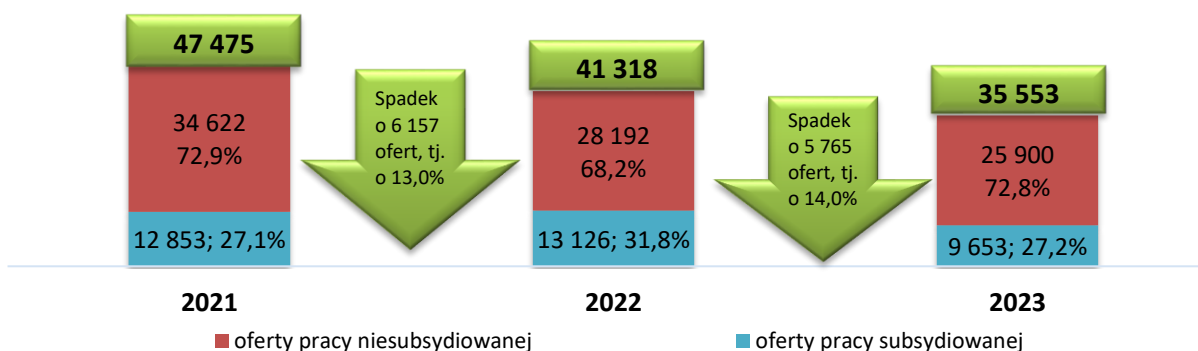
Poziom wykształcenia ma wpływ na sytuację osób na rynku pracy. Odsetek bezrobotnych absolwentów szkół wyższych jest mniejszy niż osób z niskim poziomem wykształcenia.

2.5. Oferty wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej

Pogarszający się stan koniunktury gospodarczej negatywnie wpływa na powstawanie nowych miejsc pracy. W okresie od stycznia do listopada 2023 roku do urzędów pracy w regionie wpłynęły 35 553 oferty pracy – o 14,0% mniej niż w analogicznym okresie 2022 roku. Spadek liczby ofert pracy wiąże się przede wszystkim z mniejszą liczbą ofert pracy subsydiowanej środkami publicznymi. W pierwszych jedenastu miesiącach 2023 roku bezrobotni mieli do dyspozycji 9 653 oferty zatrudnienia subsydiowanego, o ¼ mniej niż przed rokiem. W tym samym czasie pracodawcy zgłosili 25 900 ofert pracy niesubsydiowanej (w odniesieniu do 2022 roku spadek wynosił 8,1%).

W ostatnich latach popyt na pracę wyraźnie zmalał. W końcu listopada na 1 ofertę pracy przypadało 18 bezrobotnych. Jak wynika z badania realizowanego przez GUS, w najbliższych 12-tu miesiącach w większości badanych przedsiębiorstw nie planuje się zatrudniania nowych pracowników.

Wykres 13. Struktura wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (styczeń-listopad 2021-2023)



Pomimo trudnej sytuacji przedsiębiorców wśród ofert pracy dostępnych dla bezrobotnych nadal przeważają oferty wolnych miejsc pracy utworzone przez pracodawców bez dofinansowania ze środków publicznych. Do listopada 2023 roku odsetek wakatów tego typu wynosił 72,8% i był wyższy w odniesieniu do stanu sprzed roku o 4,8 pkt. proc.

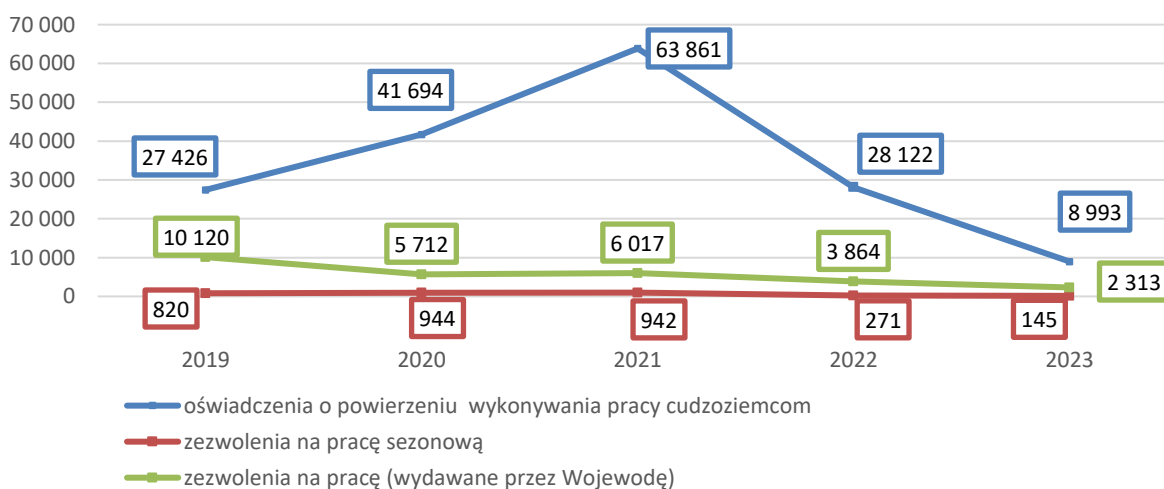
Co czwarta oferta wolnego miejsca pracy i miejsca zatrudnienia subsydiowanego będąca w 2023 roku w dyspozycji urzędów pracy pochodzi z sektora *przetwórstwa przemysłowego*, a blisko 17% związana jest z działalnością w zakresie usług administrowania i działalnością wspierającą. Stosunkowo często bezrobotni mogą skorzystać również z wakatu zgłoszonego przez firmy działające w sektorach *administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenie społeczne* (11,3% ogółu ofert pracy) i *handlu* (10,6%).

2.6. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy

Pracodawcy w województwie warmińsko-mazurskim są nadal zainteresowani zatrudnieniem pracowników z zagranicy, choć skala tego zjawiska słabnie. W 2022 roku najwyższym udziałem cudzoziemców w ogólnej liczbie osób wykonujących pracę charakteryzowały się powiaty: nowomiejski (7,2%), olecki (5,1%), ostródzki (4,9%) i ełcki (4,1%)⁴.

Obecność cudzoziemców na polskim rynku pracy przynosi korzyści zarówno dla gospodarki, jak i systemu emerytalnego. W ostatnich latach w polskim prawie wprowadzono szereg zmian będących ułatwieniem dla firm zatrudniających obcokrajowców w okresie pandemii, czy po wybuchu wojny w Ukrainie.

Wykres 14. Liczba oświadczeń i zezwoleń wydanych cudzoziemcom w latach 2019-2023 (dot. okresu styczeń-listopad)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu CeSar (dane wygenerowane 4.01.2024 roku)

Od 2021 roku w województwie warmińsko-mazurskim nastąpił wyraźny spadek liczby wydanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. Do końca listopada 2023 roku powiatowe urzędy pracy zarejestrowały 8 993 tego typu dokumenty – o 68,0%

⁴ Dla porównania na koniec grudnia 2022 r. udział cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę w Polsce wyniósł 6,5%. Najwyższy udział pracujących obcokrajowców, który wynosił 25,6%, odnotowano w powiecie sejneńskim w województwie podlaskim (Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w 2022 r., GUS 2023 r.)

mniej niż w tym samym okresie przed rokiem. Bezpośrednią przyczyną tego spadku była rosyjska inwazja na Ukrainę i wprowadzone zmiany w prawodawstwie. Nowe rozwiązania w procedurach zatrudniania obywateli Ukrainy wprowadzone na mocy *Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, zapewniały obywatelom Ukrainy swobodny dostęp do polskiego rynku pracy. Do końca listopada 2023 roku w województwie warmińsko-mazurskim wpisano do ewidencji 22 805 powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy.

Wybuch wojny w Ukrainie wpłynął nie tylko na liczbę, ale również zmianę struktury oświadczeń wpisanych do ewidencji według kraju pochodzenia cudzoziemca. W 2021 roku większość oświadczeń w województwie była wydana obywatelom Ukrainy (87,0%), a w 2023 roku – co czwarte oświadczenie. Najwięcej dokumentów dotyczyło zatrudnienia cudzoziemca w podmiotach z sekcji *przetwórstwo przemysłowe* (46% ogółu) i *transport i gospodarka magazynowa* (18,1%).

Tendencję spadkową obserwujemy także w przypadku zezwoleń na pracę sezonową wydawanych przez powiatowe urzędy pracy. W 2023 roku ich liczba zmniejszyła się do 145 - spadek o 46,5% w odniesieniu do tego samego okresu 2022 roku. Odbiorcami coraz większej liczby zezwoleń na pracę sezonową są pracownicy z Azji – 86,2% ogółu zezwoleń wydanych w regionie w 2023 roku wobec 40,2% w 2022 roku. W 2023 roku zezwolenie na pracę najliczniej otrzymali obywatele Uzbekistanu (52 zezwolenia) oraz Gruzji (28).

Mniej zezwoleń na pracę wydał także Wojewoda Warmińsko-Mazurski. Ogółem od stycznia do końca listopada 2023 roku cudzoziemcy otrzymali 2 313 zezwoleń – w odniesieniu do 2022 roku nastąpił spadek o 40,1%. Odbiorcami blisko 63% wydanych dokumentów są obywatele czterech krajów: Bangladeszu (616 zezwoleń), Indii (408), Filipin i Uzbekistanu (po 219). Pozostałe zezwolenia dotyczą obywateli 45 krajów, wśród których największy odsetek stanowią Nepalczycy (118 zezwoleń).

W roku 2023 nastąpiły kolejne zmiany procedur związanych z zatrudnianiem obcokrajowych. W wyniku odwołania stanu epidemiologicznego przestało obowiązywać szereg przepisów *Ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*⁵.

⁵ Przestało m.in. obowiązywać przedłużenie z mocy prawa okresów ważności zezwoleń na pobyt czasowy oraz kart pobytu, okresów ważności wiz krajowych, terminów na złożenie wniosków o udzielenie zezwolenia pobytowego, przedłużenie wizy lub przedłużenie pobytu w ramach ruchu bezwizowego. Obywatele Ukrainy objęci ochroną czasową w związku z działaniami wojennymi na terytorium Ukrainy mają zapewniony legalny pobyt w Polsce do 4 marca 2024 r.

2.7. Zwolnienia grupowe

Od stycznia do listopada 2023 roku powiatowe urzędy pracy otrzymały informacje o planowanych zwolnieniach grupowych od 15 pracodawców⁶. Łącznie dotyczą one 965 pracowników. Podobnie wysoką liczbę zarówno zakładów pracy, które dokonały zgłoszeń (13 pracodawców), jak i osób przewidzianych do zwolnienia (1 183 osoby) odnotowano w 2021 roku. Natomiast w 2022 roku jedynie 8 pracodawców zgłosiło zamiar przeprowadzenia zwolnień 133 pracowników.

W 2023 roku wzrosła liczba zakładów planujących zwolnienia grupowe. O pogarszającej się sytuacji na rynku pracy świadczy też większa niż przed rokiem liczba osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Jak co roku, największą liczbę pracodawców, którzy przewidują realizację zwolnień grupowych zaobserwowano w sekcji *przetwórstwo przemysłowe*. Decyzję taką podjęto w ośmiu zakładach tej branży, dotyczyła ona w sumie 691 osób, tj. 71,6% ogółu osób zagrożonych utratą pracy wskutek zwolnień grupowych.

Niepokojący jest fakt, że dla 11 z 15 pracodawców powodem zwolnień grupowych jest likwidacja zakładu. W ramach tych zgłoszeń zagrożonych zwolnieniami jest 636 pracowników.

Tabela 4. Informacje o planowanych i zrealizowanych zwolnieniach grupowych zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy od stycznia do listopada 2023 r.

Sekcja PKD	Liczba zakładów zgłaszających zwolnienie	Liczba osób przewidzianych do zwolnienia	Liczba zakładów pracy, które zrealizowały	Liczba osób zwolnionych
Przetwórstwo przemysłowe	8	691	9	375
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	99	0	0
Budownictwo	2	56	2	56
Edukacja	2	51	2	51
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	44	0	0
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0	1	3
Pozostała działalność usługowa	1	24	1	3
RAZEM	15	965	15	488

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy

Wskutek zgłoszonych zwolnień grupowych w analizowanym okresie pracę straciło 488 osób. Realizacja zwolnień nastąpiła w 15 zakładach pracy. Odnosząc się do sytuacji sprzed roku, liczba osób zwolnionych zwiększyła się o 12,7%, tj. 55 osób. Dominującą branżą w której nastąpiła realizacja zwolnień grupowych jest *przetwórstwo przemysłowe*. W 9 zakładach pracy

⁶ Zwolnienia grupowe realizowane są w oparciu o przepisy *Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, dot. zwolnień realizowanych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni, przeprowadza redukcję zatrudnienia, wypowiadając umowę o pracę lub na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników i zwolnienia te obejmują: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

działających w tej branży od stycznia do listopada 2023 roku pracę straciło 375 osób (76,8% ogółu).

Podobnie jak w zeszłym roku część pracodawców nie realizuje zapowiedzianych zwolnień grupowych. Do końca listopada 2023 r. informację o rezygnacji z planów zwolnień otrzymano od 5 przedsiębiorców, w rezultacie czego 301 osób utrzyma swoje miejsca pracy (anulowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych dotyczyło również zgłoszeń z 2022 roku z 2 zakładów pracy na łącznie 108 osób – 35,9%).

Informacje o zwolnieniach grupowych realizowanych w oparciu o przepisy *Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* nie przedstawiają pełnego obrazu nt. liczby osób tracących swoje miejsca pracy. Od stycznia do listopada 2023 roku w regionie zarejestrowano 2 431 osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, które nie kwalifikują się do zwolnień grupowych⁷. Dla porównania przed rokiem liczba osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy była mniejsza o 7,7% i wynosiła 2 258 osób.

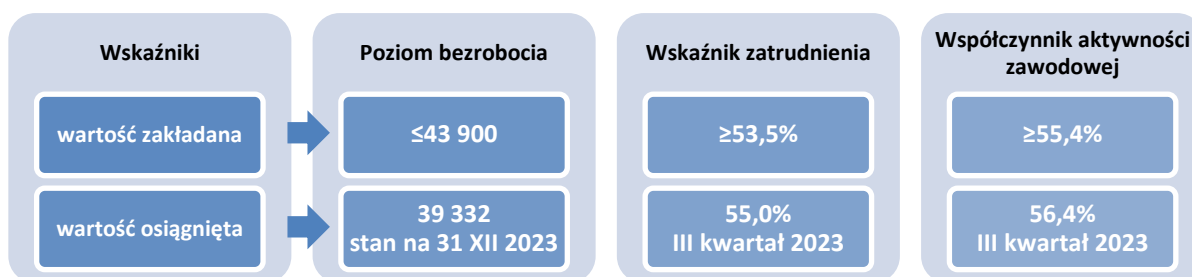
3. Wstępny monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2023 rok⁸

W *Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2023 r.* założono, że liczba bezrobotnych w regionie na koniec 2023 roku utrzyma się na poziomie równym lub mniejszym niż 43 900 osób. Według stanu na 31 XII 2023 roku zarejestrowane były 39 332 osoby - o 4 568 osoby, tj. o 10,4% mniej niż założona wartość.

⁷ Osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy - oznacza to: 1) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników; 2) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych; 3) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy; 4) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

⁸ Monitoring za cały 2023 rok opracowany zostanie w I połowie 2024 roku

Rysunek 1. Poziom realizacji wskaźników Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2023 rok



Źródło: sprawozdawczość o rynku pracy, dane GUS

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2023 rok zakładał także utrzymanie wskaźnika zatrudnienia na poziomie równym lub wyższym niż 53,5% oraz współczynnika aktywności zawodowej na poziomie równym lub wyższym 55,4%. Z analizy danych na koniec III kwartału 2023 roku wynika, że w przypadku obu wskaźników osiągnięto zakładaną wartość. Wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej są odpowiednio o 1,5 pkt proc. i o 1,0 pkt proc. większe niż prognozowane wartości wskaźników.

W 2023 roku działania w obszarze rynku pracy miały skupiać się wokół dwóch wyznaczonych na ten rok priorytetów:

Priorytet 1

Wsparcie regionalnych pracodawców i ich pracowników w adaptacji do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego.

Priorytet 2

Aktywizacja niewykorzystanych zasobów regionalnego rynku pracy zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami.

Do najważniejszych działań realizowanych do tej pory w ramach Priorytetu 1 należały:

- wsparcie kształcenia ustawicznego przedsiębiorców i ich pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Do końca listopada 2023 roku na ten cel przeznaczono 8 375,4 tys. zł;
- współdziałanie z pracodawcami, instytucjami i partnerami rynku pracy na rzecz rozwoju inteligentnych specjalizacji regionu (m.in. poprzez udział w inicjatywie WaMa Smart Lab realizowanej przez Samorząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego w zakresie IS ekonomii wody oraz drewna i meblarstwa);
- badania rynku pracy w zakresie aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności (*Barometr zawodów*; opiniowanie kierunków kształcenia w szkołach ponadpodstawowych, badanie *Zapotrzebowanie na zawody wśród przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo*);
- comiesięczny monitoring planowanych i realizowanych zwolnień grupowych oraz liczby dokumentów pozwalających na legalne zatrudnienie cudzoziemców;
- zatrudnienie 1 153 bezrobotnych na miejsca pracy utworzone dzięki refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy udzielonych pracodawcom.

Wśród działań realizowanych do tej pory w ramach Priorytetu 2 wymienić należy:

- wspieranie w pokonywaniu istniejących barier w dostępie do miejsc pracy - w szczególności kobiet, osób młodych do 30 r.ż., długotrwale bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami oraz osób biernych zawodowo poprzez realizację programów aktywizujących. Ogółem do końca listopada 2023 roku w regionie zaktywizowano 11 953 osoby, z czego 6 709 kobiet, 4 296 bezrobotnych do 30. roku życia, 2 072 bezrobotnych powyżej 50. roku życia, 5 438 długotrwale bezrobotnych.
- działania mające na celu wzrost efektywności działań publicznych służb zatrudnienia, m.in. poprzez realizację badania *Ocena efektywności wsparcia udzielonego w 2022 roku ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na terenie województwa warmińsko-mazurskiego* oraz doskonalenie kwalifikacji i kompetencji ich pracowników.

Tabela 5. Wskaźniki monitoringu Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2023 rok

Wyszczególnienie	Wartość
Stopa bezrobocia rejestrowanego (XI 2023 r.)	8,0%
Stopa bezrobocia wg BAEL (III kw. 2023)	2,3%
Napływ do bezrobocia (I – XI 2023 r.)	59 639
Odpływ z bezrobocia (I – XI 2023 r.)	62 815
Liczba ofert pracy (I – XI 2023 r.)	35 553
Wskaźnik udziału niesubsydiowanych ofert pracy w liczbie ofert ogółem (I – XI 2023 r.)	72,9%
Liczba osób bezrobotnych, które podjęły pracę (I – XI 2023 r.)	32 927
Liczba osób bezrobotnych, które odbyły staż zawodowy (I – XI 2023 r.)	3 256
Liczba osób bezrobotnych, podejmujących działalność gospodarczą przy wsparciu Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego (I – XI 2023 r.)	1 186
Liczba osób, które odbyły przygotowanie zawodowe dorosłych (I – XI 2023 r.)	5
Pracujący (III kw. 2023 r.)	589 tys.
Udział wybranych grup bezrobotnych w strukturze regionalnego bezrobocia (stan na 30 XI 2023 r.):	
– bezrobotni do 30 roku życia	24,6%
– bezrobotni powyżej 50 roku życia	27,6%
– długotrwale bezrobotni	46,9%
– bezrobotni niepełnosprawni	8,6%
– bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	34,4%
– bezrobotni zamieszkali na wsi	52,3%
– kobiety	53,7%
Współczynnik aktywności zawodowej/wskaźnik zatrudnienia/stopa bezrobocia (III kw. 2023 r.) - ogółem	56,4%/55,0%/2,3%
– kobiet	48,6%/47,6%/.
– mieszkańców wsi	53,8%/53,3%/.
– osób w wieku 15-24 lata	32,8%/32,0%/.
– osób w wieku 25-34 lata	76,5%/74,7%/.
– osób w wieku 55 -89 lat	29,3%/28,9%/.
Udział kobiet wśród biernych zawodowo	60,7%
Wydatki z Funduszu Pracy na promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizację bezrobotnych (I – XI 2023 r.)	139 358 715,70 zł
Wydatki z Europejskiego Funduszu Społecznego (I – XI 2023 r.)	70 052 609,48 zł
Efektywność zatrudnieniowa (2022 r.)*	82,04%

. wartość wskaźnika nie została podana przez Urząd Statystyczny w Olsztynie ze względu na losowy błąd próby (w przypadku, gdy liczby po uogólnieniu wyników z próby wynoszą poniżej 10 tys.) * dane za 2023 rok dostępne będą w III kwartale 2024 roku

4. Prognoza zmian i wyzwania jakie czekają rynek pracy w 2024 roku

Rynek pracy doświadcza dziś wielu zmian. Na ich intensywność wpływają kryzysy społeczne, kryzys demograficzny, innowacje technologiczne, wysoka inflacja, zmiany w gospodarce. Komisja Europejska w swojej prognozie gospodarczej przewiduje, że po spowolnieniu w 2023 roku w polskiej gospodarce w latach 2024-2025 nastąpi jej ożywienie. Przyczynią się do tego wzrost konsumpcji prywatnej, dalszy wzrost inwestycji oraz eksportu. Zgodnie z prognozami Komisji Europejskiej wzrost PKB Polski w 2023 roku wyniesie 0,4%; w 2024 roku - 2,7%, a w 2025 roku - 3,2%. Bezrobocie, w opinii Komisji Europejskiej, zacznie spadać. Zakłada się, że stopa bezrobocia w 2024 roku wyniesie 2,8%, rok później - 2,7%. Prognozowany jest także spadek inflacji w Polsce - w 2024 roku do poziomu 6,2%, w 2025 roku jej wartość planowana jest na poziomie 3,8%⁹.

Wzrost polskiego PKB w 2024 roku o 2,6% w najnowszym raporcie prognozuje również Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Spośród krajów OECD przyszłoroczna prognoza wzrostu daje nam trzecie miejsce po Kostaryce i Turcji. W 2025 roku wyprzedzić nas ma już sześć krajów, wciąż jednak polska gospodarka będzie rozwijać się w tempie szybszym niż średnia, wynosząca 1,4% (w 2024 roku) i 1,8% (2025 roku)¹⁰.

Wzrost gospodarczy w Polsce w latach 2024-2025 zakłada również projekcja Narodowego Banku Polskiego. Według niej PKB w 2024 roku wzrośnie o 3,1% (IV kwartał 2024 roku wobec IV kwartału 2023 roku), zaś w 2025 będzie to wzrost o 3,2% (IV kw. 2025/IV kw. 2025). Prognoza NBP przewiduje również niewielki spadek liczby pracujących w Polsce (o 0,7% w 2024 roku i o 0,3% w 2025). Prognozuje się, że w 2024 roku stopa bezrobocia w Polsce będzie wynosiła 3,4%, w roku następnym – 3,5%¹¹.

Optymistycznych prognoz nie podziela jednak część pracodawców. Według najnowszego *Barometru Polskiego Rynku Pracy* Personnel Service wynika, że 35% przedsiębiorców obawia się pogorszenia kondycji ich firm w 2024 roku. Największą obawę, u niemal co drugiego przedsiębiorcy, budzą rosnące koszty prowadzenia działalności. Należy pamiętać, że w 2024 roku planowane są dwie podwyżki płacy minimalnej. Od 1 stycznia 2024 roku wynagrodzenie minimalne wynosi 4 242 PLN brutto, a po kolejnej podwyżce, zaplanowanej na 1 lipca, płaca wzrośnie do 4 300 PLN brutto¹². Wyniki *Barometru Polskiego Rynku Pracy* wskazują również, że ponad 42% pracodawców obawia się skutków inflacji. Wzrost kosztów prowadzenia działalności może spowodować, że w 2024 roku przedsiębiorcy zaczną

Biorąc pod uwagę zmiany, które mogą wpłynąć na lokalne rynki pracy w naszym regionie, przygotowano dwie prognozy poziomu bezrobocia na koniec 2024 roku. Pierwszy z wariantów – optymistyczny, przewiduje że na koniec grudnia w urzędach pracy zarejestrowanych będzie 37 606 osób. W wersji pesymistycznej, liczba bezrobotnych ma kształtować się na poziomie 43 595 osób.

⁹ <http://forsal.pl/gospodarka/pkb/artykuly/9350476,w-2024-i-2025-r-polske-czeka-przyspieszenie-gospodarcze-sa-prognozy.html>

¹⁰ Organizacja OECD skupia 36 państw. <https://www.analizy.pl/puls-ryнку/33892/prognozy-oecd-dla-polski-listopad-2023>

¹¹ Raport o inflacji, NBP listopad 2023 rok

¹² Będzie to najwyższy procentowy wzrost płacy minimalnej (rok do roku) od czasu wejścia w życie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (<https://wynagrodzenia.pl/artukul/prognozy-wynagrodzen-i-innych-wskaznikow-gospodarczych-na-2024-rok>). Należy jednak pamiętać, że wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w naszym regionie jest niższe niż średnia w kraju – w październiku 2023 r. odpowiednio 6 174,36 zł i 7 544,98 zł.

szukać sposobów na ich redukcję. Może to doprowadzić do dalszej likwidacji miejsc pracy lub rozkwitu „szarej strefy”, która od 2020 roku ponownie odnotowuje wzrost udziału w polskiej gospodarce (z 17,2% w 2019 do 19,6% prognozowanych w 2023 roku)¹³.

Głównym wyzwaniem, a zarazem zagrożeniem dla rynku pracy pozostają zmiany demograficzne. Opracowana przez GUS *Prognoza ludności na lata 2023–2060* wskazuje na wyraźny ubytek ludności do 2060 r. - w scenariuszu głównym przewiduje się spadek liczby mieszkańców naszego kraju do 30,4 mln osób. Jednocześnie będzie postępował proces starzenia się ludności Polski, co oznacza rosnącą liczbę osób w wieku 65 lat i więcej (według prognoz wzrost w przedziale od 22% do 37%) oraz mniejszą liczbę zasobów ludności w wieku produkcyjnym (w 2060 roku przewiduje się spadek w granicach 25% - 40%). Według prognozy GUS liczba ludności w województwie warmińsko-mazurskim w 2060 roku wyniesie 1 016 tys. osób, z czego $\frac{1}{3}$ będą stanowiły osoby w wieku 65 lat i więcej¹⁴.

Zjawisko bierności zawodowej znajduje się od wielu lat w grupie najistotniejszych problemów polskiego rynku pracy. Należy pamiętać, że populacja biernych zawodowo jest bardzo niejednorodna. Należą do niej osoby, które jeszcze nie rozpoczęły kariery zawodowej – młodzież ucząca się oraz należąca do grupy NEET. Zgodnie z definicją biernymi zawodowo są również emeryci, osoby wcześniej aktywne zawodowo. Wśród biernych zawodowo liczną grupę stanowią również osoby, które nie pracują i nie szukają pracy z powodu choroby lub niepełnosprawności. Przyczyną zawodowej bierności może być także brak umiejętności radzenia sobie z barierami utrudniającymi podjęcie zatrudnienia takimi jak: zniechęcenie w procesie poszukiwania pracy, obowiązki rodzinne, w tym brak możliwości zapewnienia opieki nad osobami zależnymi. Dla każdej z tych grup powinny być stworzone odrębne instrumenty aktywizacji zawodowej, dopasowane do ich potrzeb.

Wyzwaniem dla publicznych służb zatrudnienia pozostaje wysoki odsetek osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności długotrwale bezrobotnych, którzy stanowią 46,9% ogółu osób zarejestrowanych w urzędach pracy w naszym regionie. W ostatnich latach odnotowaliśmy spadek udziału procentowego tej grupy w strukturze bezrobotnych, nadal jednak jest to liczna grupa którą tworzy 17,8 tys. osób. Blisko 48% długotrwale bezrobotnych stanowią osoby w wieku 25-44 lata, które są potencjalnie w okresie swoich najwyższych możliwości zawodowych. Są to również często osoby bez wykształcenia (36,7% długotrwale bezrobotnych), z niskim stażem pracy (27,5% osób posiada staż pracy od 1 do 5 lat, a 21,7% - do roku). Kobiety stanowią 58,8% długotrwale bezrobotnych.

W sytuacji zmniejszających się zasobów pracy i trudności pracodawców ze znalezieniem pracowników szczególnego znaczenia na rynku pracy nabierają osoby starsze, a wydłużanie ich aktywności zawodowej powoli staje się koniecznością. Według danych BAEL w naszym województwie w III kw. 2023 roku wśród biernych zawodowo było 301 tys. osób w wieku 55- 89 lat, a emerytura była główną przyczyną pozostawaniem nieaktywnym na rynku pracy (46,5%). Osoby powyżej 50. roku życia zarejestrowane w urzędach pracy w naszym regionie to głównie osoby z niskim poziomem wykształcenia (75,4% z nich posiada wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe), z doświadczeniem zawodowym (tylko 3,9% jest bez stażu pracy). Starzenie się społeczeństwa i grożący brak rąk do pracy powoduje potrzebę dalszego promowania podejmowania oraz pozostawania w zatrudnieniu osób 50+. Mimo

¹³ Szara strefa 2023, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa 2023

¹⁴ Prognoza ludności na lata 2023–2060, GUS 2023

wielu trudności, z którymi mierzą się osoby starsze na rynku pracy wzrosło wykorzystanie ich potencjału. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55 - 89 lat w regionie w ostatnim roku zwiększył się o 1,9 pkt proc. (w III kwartale 2023 roku wynosił 28,9%), zaś współczynnik aktywności zawodowej odnotował wzrost o 2,0 pkt proc. (z 27,3% w III kw. 2021 roku do 29,3%).

W sytuacji zmniejszających się zasobów ludzkich ważna jest również skuteczna aktywizacja młodych osób. W ostatnich trzech latach udział młodych do 30. roku życia w strukturze regionalnego bezrobocia zmniejszył się z 26,0% w 2021 roku do 24,6% w 2023 roku (dane według stanu na 30 listopada 2023 roku). Także w tej grupie wiekowej przeważają osoby bez wykształcenia – 25,8%. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 23,3%. Co czwarty bezrobotny do 30. roku życia nie posiada stażu pracy.

Grupą szczególnie narażoną na wykluczenie społeczne są osoby z niepełnosprawnościami, dla których możliwości podjęcia pracy są często ograniczone. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w III kwartale 2023 roku w regionie ukształtował się na poziomie 27,6% (wobec 25,4% w tym samym okresie 2021 roku i 55,0% wartości wskaźnika dla ogółu mieszkańców regionu). Aktywność zawodowa jest jednym z najlepszych sposobów na poprawę jakości życia tych osób.

Wyzwania społeczno-demograficzne powodują, że instytucje rynku pracy wymagają ciągłej modernizacji i dostosowania do aktualnych uwarunkowań. Z uwagi na priorytet określony w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok, jakim jest (...) *zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy*, kwestia dotarcia i zachęcenia do aktywności tych grup docelowych wymaga często nowych narzędzi, kompetencji i umiejętności pracowników zajmujących się obsługą klientów instytucji rynku pracy.

Odpowiedzią na omówione wyzwania mogą być działania zaproponowane w obszarze priorytetowym - *Podejmowanie kompleksowych rozwiązań sprzyjających aktywizacji społecznej i zawodowej mieszkańców regionu.*

Wyzwaniem dla regionalnego rynku pracy jest także dopasowanie kwalifikacji potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców. Z realizowanego w 2023 roku badania Gi Group wynika, że 74,7% firm, które borykały się z trudnościami w rekrutacji w ostatnich miesiącach, za główną przyczynę tego problemu uważa niewystarczającą liczbę odpowiednich kandydatów na danym rynku, natomiast co trzeci pracodawca (32,9%) wskazał na rozbieżności między wymaganymi umiejętnościami na danym stanowisku a umiejętnościami aplikujących osób¹⁵. Rynek pracy zmienia się również pod wpływem rozwoju technologii opartych na sztucznej inteligencji, automatyzacji i robotyzacji. Pracownicy w sektorach, w których w wyniku zachodzących zmian może nastąpić redukcja miejsc pracy będą zmuszeni do

Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnej gospodarki oraz promocja kształcenia ustawicznego na wszystkich etapach życia staje się wymogiem we współczesnym świecie. Stąd też jest to jeden z obszarów uznanych za priorytet w 2024 roku.

¹⁵ Luka w zatrudnieniu – jak wykorzystać potencjał polskiego rynku pracy, PARP 2023

przekwalifikowania się, powstanie również zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry w nowych zawodach.

Niedobory kadrowe powodują także zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców, które w przyszłości może stale rosnać. Stąd też niezbędne są starania, aby dostosowywać pracę administracji, legislację oraz rynek pracy do legalnego zatrudniania pracowników z zagranicy. Należy również wesprzeć imigrantów w ich integracji poprzez wykorzystywane instrumentów włączenia i aktywizacji społecznej, edukacyjnej, kulturalnej. Szczególnie istotne jest to w sytuacji, gdy na regionalny rynek pracy przyjeżdża coraz więcej obywateli z krajów azjatyckich.

Legalnie zatrudnieni cudzoziemcy na rynku pracy przynoszą korzyści dla pracodawców i rozwoju regionalnej gospodarki, stąd też konieczność działań mających na celu wsparcie zagranicznych migrantów.

5. Priorytetowe obszary działań polityki rynku pracy w 2024 roku

Mając na względzie aktualną sytuację oraz wyzwania, jakie czekają rynek pracy zakłada się trzy priorytetowe obszary działań określające kierunek polityki zatrudnieniowej w województwie warmińsko-mazurskim w 2024 roku.

Rysunek 1. Priorytetowe obszary działań polityki rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2024 roku



Obszar priorytetowy - Podejmowanie kompleksowych rozwiązań sprzyjających aktywizacji społecznej i zawodowej mieszkańców regionu.

Przykładowe działania, które mogą być realizowane w ramach tego obszaru:

- aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych realizowana przez powiatowe urzędy pracy z wykorzystaniem instrumentów i usług określonych w *Ustawie o promocji zatrudnienia*

i instytucjach rynku pracy finansowanych ze środków Funduszu Pracy oraz realizowanych w ramach Działania 7.1 Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027 (FEWiM), szczególnie z grup wyodrębnionych jako grupy priorytetowe;

- aktywizacja zawodowa młodzieży biernej i nieaktywnej zawodowo realizowana przez Ochotnicze Hufce Pracy z wykorzystaniem instrumentów i usług określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy finansowanych ze środków Funduszu Pracy i budżetu państwa,
- aktywizacja społeczno-zawodowa osób, rodzin i społeczności zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz osób biernych zawodowo,
- udzielanie pomocy osobom zainteresowanym założeniem działalności gospodarczej (m.in. poprzez przyznawanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, organizację szkoleń i spotkań z przedstawicielami Urzędów Skarbowych),
- wspieranie pracodawców w zakresie zatrudniania bezrobotnych, szczególnie z grup wyodrębnionych jako grupy priorytetowe (m.in. poprzez giełdy czy targi pracy),
- wsparcie osób zwolnionych lub przewidzianych do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika (m.in. poprzez monitoring planowanych i realizowanych zwolnień grupowych, działania outplacementowe realizowane w ramach Działania 7.7 Outplacement FEWiM 2021-2027,
- działania mające na celu polepszenie sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w ramach umów krótkoterminowych czy umów cywilno-prawnych, osób ubogich pracujących (m.in. poprzez projekty realizowane w ramach Działania 7.2 *Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących* FEWiM 2021-2027),
- wsparcie rozwoju sektora ekonomii społecznej i powstawanie nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych,
- podnoszenie kwalifikacji i umiejętności pracowników instytucji rynku pracy oraz poszukiwanie nowych instrumentów aktywizacji zawodowej (m.in. poprzez szkolenia kadry, realizację projektów pilotażowych przez powiatowe urzędy pracy). W 2024 roku zaplanowano również badanie potrzeb edukacyjnych instytucji rynku pracy, którego wyniki wykorzystane będą przy opracowywaniu założeń i dokumentacji konkursowej w Działaniu 7.3 *Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy* w ramach FEWiM 2021-2027.

W 2024 roku kontynuowane będą również działania w ramach projektu z Funduszu TSI (Technical Support Instrument) zarządzanego przez Komisję Europejską, w którym WUP w Olsztynie jest partnerem. Celem projektu jest wypracowanie rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej biernych zawodowo, w oparciu o doświadczenia OECD w zakresie badania zapotrzebowania na kwalifikacje i prognoz długoterminowych, oferowane wsparcie techniczne w zakresie rozwoju oferty publicznych służb zatrudnienia dla osób nieaktywnych zawodowo w celu ułatwienia im wejścia na rynek pracy. Oprócz WUP w Olsztynie w realizację projektu zaangażowane są WUP Kraków (lider projektu), WUP w Gdańsku i Opolu.



Obszar priorytetowy - Dopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnej gospodarki.

Przykładowe działania, które mogą być realizowane w ramach tego obszaru:

- promowanie idei uczenia się przez całe życie i realizacja różnych form kształcenia ustawicznego w odniesieniu do potrzeb gospodarki regionu oraz wsparcie dostosowania pracowników, przedsiębiorców i przedsiębiorstw do zmian społeczno-gospodarczych w regionie, w tym wsparcie pracodawców w utrzymaniu pracowników po 50 r.ż. w zatrudnieniu oraz rozwijaniu środowiska pracy dostosowanego do potrzeb różnych grup pracowników, z wykorzystaniem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Funduszu Pracy czy środków EFS+ w nowej perspektywie finansowej 2021-2027 (m.in. w ramach Działania 6.5 Edukacja przez całe życie. Działania 7.5 Usługi rozwojowe oraz Działania 7.6 Adaptacja do zmian FEWiM 2021-2027);
- doradztwo i wspomaganie decyzji w wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej na każdym etapie życia (m.in. poprzez organizację *Miasteczka zawodów i umiejętności* dającego możliwość praktycznego zapoznania się ze specyfiką zawodów deficytowych w regionie; organizację spotkań informacyjnych z osobami wybierającymi lub zmieniającymi zawód, planującymi swoją karierę zawodową oraz poszukującymi zatrudnienia, organizację targów edukacyjnych),
- rozwijanie partnerstwa instytucji zajmujących się problematyką poradnictwa zawodowego (m.in. poprzez zadania realizowane w ramach *Paktu dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego*),
- realizacja badań w zakresie rynku pracy, w szczególności dotyczących zapotrzebowania na zawody oraz potrzeby utworzenia nowych kierunków kształcenia w szkołach ponadpodstawowych (m.in. poprzez badanie *Barometr zawodów*, szczegółowe analizy przydatności kierunków kształcenia na regionalnym rynku pracy),
- zwiększanie różnorodności kierunków kształcenia zawodowego zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Ważnym elementem działań na rzecz korelacji kierunków kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy oraz zwiększenia różnorodności kształcenia zawodowego w województwie będzie zaangażowanie w to zadanie różnych instytucji. Odbywać się to będzie m.in. poprzez konsultacje z partnerami *Wykazu zawodów, w których może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników (...)*. Wojewódzka Rada Rynku Pracy, w skład której wchodzi przedstawiciele organizacji związkowych, pracodawców, społeczno-zawodowych organizacji rolników oraz organizacji pozarządowych, jak co roku opiniować będzie nowe kierunki kształcenia w szkołach ponadpodstawowych.

Omawiany obszar priorytetowy pokrywa się w dużej mierze z zadaniami OHP, którymi są zadania związane z aktywizacją zawodową tj. wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego oraz umożliwienie młodzieży podnoszenia kompetencji zawodowych i przekwalifikowania, a także zachęcanie do kształcenia ustawicznego.

W 2024 roku planowana jest również realizacja przez Samorząd Województwa projektu finansowanego z KPO *Wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, uczenia się przez całe życie, sprzyjających odporności i doskonałości oraz cyfrowej i zielonej transformacji*, w którym WUP w Olsztynie jest jednym z partnerów.



Obszar priorytetowy - Budowanie i rozwijanie systemu wsparcia migrantów w obszarze rynku pracy.

Przykładowe działania, które mogą być realizowane w ramach tego obszaru:

- wspieranie integracji społeczno-zawodowej obywateli państw trzecich,

W 2024 roku planowane jest m.in. ogłoszenie konkursu w ramach Działania 7.8 *Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy* FEWiM (planowana alokacja 20 mln zł). Zakres wsparcia dotyczyć będzie aktywizacji zawodowej obywateli państw trzecich, możliwe będą również działania skierowane do przyjmującego społeczeństwa, które mogą objąć pracodawców,
- działania ułatwiające osobom powracającym z zagranicy podejmowanie aktywności zawodowej,
- wspieranie międzynarodowego przepływu pracowników poprzez działania sieci EURES,
- koordynacja systemu zabezpieczenia społecznego,
- zapewnienie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich (m.in. poprzez działania powiatowych urzędów pracy mające na celu umożliwienie cudzoziemcom legalnego zatrudnienia poprzez wpisanie do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz wydawanie zezwoleń na pracę sezonową. W działanie to wpisują się również kontrole legalności zatrudnienia Państwowej Inspekcji Pracy).

6. Priorytetowe grupy osób

W 2024 roku wsparcie instytucji rynku pracy kierowane będzie, podobnie jak w roku poprzednim, przede wszystkim do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności:

- długotrwale bezrobotnych,
- bezrobotnych powyżej 50. roku życia,
- bezrobotnych do 30. roku życia,
- osób z niepełnosprawnościami.

Wymienione powyżej grupy w 2024 roku traktowane będą jako grupy priorytetowe. Jednak niezależnie od tego, adresatami działań polityki rynku pracy pozostają wszystkie osoby, których wsparcie jest zgodne z kryteriami dostępu określonymi przez odpowiednie akty prawne lub dokumenty programowe. Z różnorodnych form wsparcia będą mogli również korzystać pracodawcy oraz ich pracownicy.

W 2024 roku szczególną uwagę publiczne służby zatrudnienia zwrócą również na aktywizację kobiet, migrantów oraz pracowników zagrożonych zwolnieniem z pracy oraz osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

7. Zarządzanie realizacją RPDZ na 2024 rok

7.1. Główne źródła finansowania

Zadania znajdujące swoje odbicie w *Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na województwie warmińsko-mazurskim rok 2024*, finansowane będą z następujących źródeł:

1. Środki krajowe:
 - a. budżet państwa,
 - b. budżet jednostek samorządu terytorialnego,
 - c. fundusze celowe, w tym: Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
2. Środki zagraniczne - środki Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Podstawowym źródłem finansowania będą **środki Funduszu Pracy** przyznane w oparciu o algorytm. Są one przeznaczone na realizację przez samorządy powiatów programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych zadań fakultatywnych. Limit przyznany na 2024 rok dla województwa warmińsko-mazurskiego wynosi 157 208,9 tys. zł, w tym na realizację:

- ✓ zadań przez samorządy powiatów,
 - 146 140,2 tys. zł na programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej (z tego 93 576,8 tys. zł na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), realizowanych w ramach Regionalnego Programu 2021-2027),
 - innych fakultatywnych zadań - 11 068,7 tys. zł,
- ✓ zadań realizowanych przez samorządy województw – 793,5 tys. zł¹⁶.

W ciągu roku istnieje ponadto możliwość pozyskania dodatkowych środków Funduszu Pracy z rezerwy ministra właściwego ds. pracy na realizację zadań uwzględniających bieżącą sytuację na rynku pracy. Powiatowe urzędy pracy co roku korzystają z takiej możliwości.

Wydzieloną część Funduszu Pracy stanowią **środki na realizację zadań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego**. Podstawowy limit środków dla województwa warmińsko-mazurskiego na 2024 rok wynosi 7 516,0 tys. zł. Środki te będą wydatkowane zgodnie z priorytetami ustalonymi przez Ministra, przede wszystkim na:

¹⁶ Decyzja MRiPS z dnia 17 listopada 2023 r. (znak DF-I.6020.35.5.2023.JC). Kwoty środków Funduszu Pracy, o których mowa w piśmie są limitami wstępnymi i obowiązują do czasu ustalenia ostatecznych kwot na podstawie ustawy budżetowej na rok 2024.

- Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych¹⁷.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

Rada Rynku Pracy ustaliła również priorytety wydatkowania w 2024 roku środków rezerwy KFS. Są to:

- Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

Wskazane wyżej źródła finansowania nie wyczerpują katalogu wszystkich dostępnych, stanowią jednak najbardziej powszechne i otwarte dla różnych podmiotów realizujących działania w obszarze rynku pracy.

¹⁷ W badaniu *Barometr zawodów* w województwie warmińsko-mazurskim na 2024 rok zdefiniowano 23 zawody deficytowe. Należą do nich m.in. zawody z branży budowlanej (brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, spawacze, ślusarze, robotnicy budowlani), transportowej (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowcy autobusów), medyczno-opiekuńczej (fizjoterapeuci i masażyści lekarze, pielęgniarki i położne, psycholodzy i psychoterapeuci), edukacyjnej (nauczyciele praktycznej nauki zawodów, przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych), finansowej (samodzielni księgowi).

7.2. Monitoring RPDZ na 2024 rok

Monitoring *Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok* służyć będzie odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu osiągnięty został prognozowany wskaźnik określający poziom bezrobocia. Przeprowadzona zostanie również analiza wskaźników określonych w załączniku oraz opisane najistotniejsze działania realizowane w 2024 roku.

Monitoring zostanie zrealizowany przez Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie na podstawie danych i informacji z ogólnodostępnych baz i sprawozdań (WUP, GUS). Powinny one dotyczyć całego okresu realizacji RPDZ (dane roczne) z uwzględnieniem ich dostępności na moment realizacji monitoringu, jednak w przypadku gdy dane roczne nie będą dostępne, dopuszcza się możliwość wykorzystania innych danych. Sprawozdanie z monitoringu wykonania RPDZ na 2024 rok, będzie stanowić część oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim i zostanie przygotowane w pierwszym półroczu 2025 roku.

Załącznik 1. Przykładowe wskaźniki monitoringu

Wyszczególnienie	Źródło informacji
Priorytet – Podejmowanie kompleksowych rozwiązań sprzyjających aktywizacji społecznej i zawodowej mieszkańców regionu	
Poziom bezrobocia rejestrowanego	WUP
Stopa bezrobocia rejestrowanego	GUS
Stopa bezrobocia wg BAEL	GUS
Pracujący wg BAEL	GUS
Liczba biernych zawodowo, w tym kobiet	GUS
Współczynnik aktywności zawodowej/wskaźnik zatrudnienia:	GUS
– kobiet	
– mieszkańców wsi	
– osób w wieku 15-24 lata	
– osób w wieku 25-34 lata	
– osób w wieku 55 lat i więcej	
Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	WUP
Wskaźnik udziału subsydiowanych ofert pracy w ogólnej liczbie ofert	WUP
Liczba osób bezrobotnych, które podjęły pracę	WUP
Liczba osób bezrobotnych zaktywizowanych zawodowo, z tego w ramach:	WUP
- pracy subsydiowanej	
✓ w tym liczba osób podejmujących działalność gospodarczą	
- aktywnych form	
Aktywizacja zawodowa wybranych grup bezrobotnych:	WUP
- bezrobotnych do 30 roku życia	
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia	
- długotrwale bezrobotnych	
- bezrobotnych z niepełnosprawnościami	
- kobiet	
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie (FEWiM)	IZ FEWiM
Wydatki z Funduszu Pracy na promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizację bezrobotnych	WUP
Efektywność zatrudnieniowa	MRPiPS
Priorytet – Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnej gospodarki	
Liczba uczestników wsparcia udzielonego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	WUP
Liczba bezrobotnych i poszukujących pracy skierowani do udziału w różnych formach kształcenia przez powiatowe urzędy pracy	WUP
Liczba bezrobotnych, w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy	WUP
Liczba zaopiniowanych nowych kierunków kształcenia	Wojewódzka Rada Rynku Pracy
Liczba uczestników <i>Miasteczka zawodów i umiejętności</i>	WUP
Priorytet – Budowanie i rozwijanie systemu wsparcia migrantów w obszarze rynku pracy	
Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy	WUP
Liczba zezwoleń na pracę sezonową wydanych przez starostów	WUP
Liczba zezwoleń na pracę wydanych przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego	WUP
Liczba powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy	WUP
Liczba cudzoziemców rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy	WUP
Liczba bezrobotnych cudzoziemców podejmujących pracę	WUP

Uzasadnienie projektu uchwały w sprawie przyjęcia „Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok”

„Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok” (RPDZ), opracowywany jest zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, który ustala, iż do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy określenie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Dokument obejmuje szereg kluczowych założeń, służących rozwiązaniu najistotniejszych problemów rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim wyznaczając zakres przedsięwzięć podejmowanych przez samorząd województwa, samorządy powiatów oraz ich partnerów na rzecz rozwoju rynku pracy.

W procesie konsultacji „Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok” uczestniczyli m.in. przedstawiciele samorządów powiatowych (dyrektorzy powiatowych urzędów pracy), Samorządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy.

„Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok” został także zaakceptowany przez Wojewódzką Radę Dialogu Społecznego (Uchwała Nr 1/2024 z dnia 2 lutego 2024 r.) oraz Wojewódzką Radę Rynku Pracy (Uchwała Nr 1/2024 z dnia 7 lutego 2024 r.).