



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W SZCZECINIE



POLITYKA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO z perspektywą do 2030

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W SZCZECINIE

2020

SPIS TREŚCI

OKREŚLENIE OBSZARU TEMATYCZNEGO	4
OGÓLNA DIAGNOZA OBSZARU RYNKU PRACY	8
STRATEGICZNY WYMIAR ZAGADNIENIA	15
UKIERUNKOWANIE INTERWENCJI.....	17
WYMIAR REALIZACYJNY	20

OKREŚLENIE OBSZARU TEMATYCZNEGO

ZAKRES TEMATYCZNY DANEGO OBSZARU

Obowiązki samorządu województwa w obszarze rynku pracy uregulowane są w ustawie o samorządzie województwa. Samorząd województwa odpowiada za dwa poziomy tj.:

Dz. U. z 2019 r. poz. 512,
1571, 1815.)

- 1. prowadzi politykę rozwoju województwa** m.in. poprzez tworzenie warunków rozwoju gospodarczego, w tym kreowanie rynku pracy. Są to działania *in spe*, polegające na realizacji dalekosiężnych celów strategicznych związanych z postulowaną wizją rynku pracy (np. wzmocnienie inteligentnych specjalizacji gospodarczych mających stanowić o specyfice województwa i jego rynku pracy, reindustrializacja polegająca na odtworzeniu wcześniej występujących w województwie gałęzi przemysłu z uwzględnieniem zmniejszenia ich kapitałochłonności i zwiększenia zaangażowania nauki oraz wysoko wykwalifikowanej kadry pracowników, inwestycje oświatowe pozwalające na kształcenie w zawodach na które prognozowany jest popyt w dłuższej perspektywie, wdrażanie rozwiązań przyczyniających się do zdobywania wiedzy o rynku pracy);

Art. 11 Ustawy o samorządzie województwa

- 2. wykonuje określone ustawami zadania o zasięgu wojewódzkim w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy.** Działania podejmowane w tym obszarze związane są z rozwiązywaniem aktualnych problemów (wymiar doraźny), a także wpisują się przede wszystkim w ustawowe zadania i związane z nimi dostępne samorządowi województwa instrumenty służące przeciwdziałaniu bezrobociu i łagodzeniu jego skutków.

Art.14.1. pkt. 15 Ustawy o samorządzie województwa



Ze względu na szereg powiązań funkcjonalnych, polityka rynku pracy jest powiązana z innymi politykami samorządu województwa, w tym przede wszystkim z polityką gospodarki, edukacji i spójności społecznej.

RYCINA. Powiązania obszarów polityki rynku pracy z wybranymi politykami WZP



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

UWARUNKOWANIA PRAWNE DLA REALIZACJI POLITYKI RYNKU PRACY WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW PRAWA KRAJOWEGO

Wykaz zadań ustawowych w obszarze rynku pracy:

1. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, (Dz.U.2019 r. poz. 512 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 7).
4. Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 443).

REGIONALNE SPECJALIZACJE POMORZA ZACHODNIEGO

- Biogospodarka
- Działalność morska i logistyka
- Przemysł metalowo-maszynowy
- Usługi Przyszłości (ICT, IT, KPO, Przemysły kreatywne)
- Turystyka i zdrowie

UWARUNKOWANIA PROGRAMOWE NA POZIOMIE KRAJU I UNII EUROPEJSKIEJ

1. **Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020** (RPO WZ) jest wdrażany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w obszarze projektów dofinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego koncentrujących się na aktywizacji osób bezrobotnych i biernych zawodowo oraz znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tworzeniu warunków do uzyskiwania i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zawodowych dopasowanych do potrzeb regionalnego rynku, zapobieganiu zjawisku wykluczenia społecznego.
2. **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020** (PO WER) jest wdrażany na poziomie regionalnym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w zakresie dotyczącym sytuacji osób młodych na rynku pracy. Wsparcie kierowane jest do osób w wieku od 15 do 29 lat, które pozostają bez pracy, w tym osób, które nie uczestniczą w szkoleniu i kształceniu lub są niezarejestrowane jako bezrobotne.
3. **Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030** jako dokument strategiczny określa kierunki priorytetowe dla wszystkich polityk realizowanych przez samorząd województwa i jego jednostki. Stanowi odniesienie m. in. w kształtowaniu warunków w rozwoju gospodarki, tworzeniu nowych i nowoczesnych miejsc pracy, zarządzaniu procesami zachodzącymi na lokalnym i regionalnym rynku pracy.
4. **Regionalna Strategia Rozwoju Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego 2020+** oraz **Wykaz Inteligentnych Specjalizacji Pomorza Zachodniego** są dokumentami wskazującymi na kierunki i sposoby realizacji zapisów wojewódzkich dokumentów strategicznych w obszarze rynku pracy. Akcentują dążenie samorządu województwa do rozwoju poprzez pobudzanie kreatywności, przedsiębiorczości i postaw innowacyjnych w społeczeństwie oraz do uczynienia Pomorza Zachodniego liderem w określonych obszarach gospodarczych.



<http://www.rpo.wzp.pl>



<https://www.power.gov.pl>



OGÓLNA DIAGNOZA OBSZARU RYNKU PRACY

Oddziaływania strategiczne w zakresie rynku pracy powinny opierać się na wiedzy o jego aktualnym stanie, a także na dotyczących go przewidywaniach.

Jednymi z najważniejszych czynników wpływających na przyszły stan rynku pracy są **uwarunkowania demograficzne**, a spośród nich zwłaszcza struktura ludności ze względu na wiek.

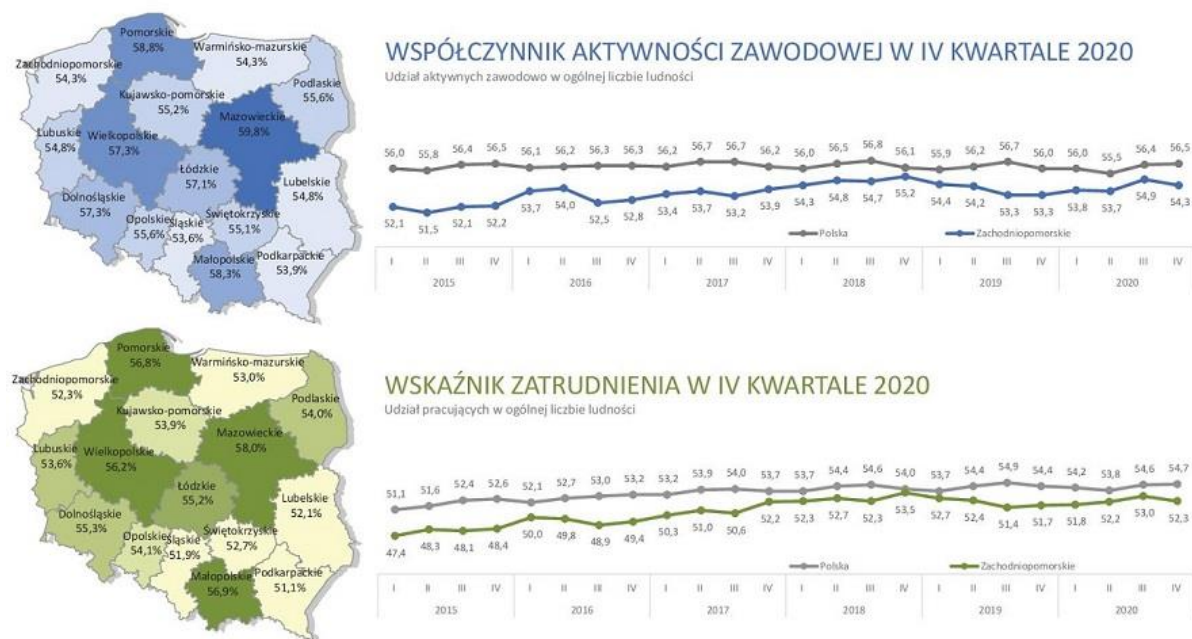
Województwo zachodniopomorskie należy do kategorii województw dotkniętych **spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym**. W latach 2017-2019 odnotowano w zachodniopomorskim trzeci pod względem wielkości w skali kraju spadek liczebności osób w wieku przedprodukcyjnym (-0,9%). Należy podkreślić, że jednocześnie odnotowano na Pomorzu Zachodnim drugi w skali kraju pod względem wielkości wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym (w 2019 r. odnotowano wzrost o 6,4% w porównaniu z 2017 rokiem). W skali województwa, przyrost liczby mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym w rozważanym okresie odnotowano tylko w pięciu powiatach (policki, stargardzki, m. Świnoujście, m. Szczecin i m. Koszalin). Z kolei wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym dotyczył wszystkich powiatów. Spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym dotyczył w latach 2017-2019 wszystkich województw. Przy czym w województwie zachodniopomorskim był jednym z najwyższych w kraju. Tylko w dwóch województwach odnotowano wyższe ubytki osób w wieku 18-64 dla mężczyzn i 18-59 lat dla kobiet.

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

Na podstawie prognoz demograficznych można spodziewać się utrzymania tendencji spadkowej liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i wzrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym, a w konsekwencji także spadku liczby osób w wieku produkcyjnym.



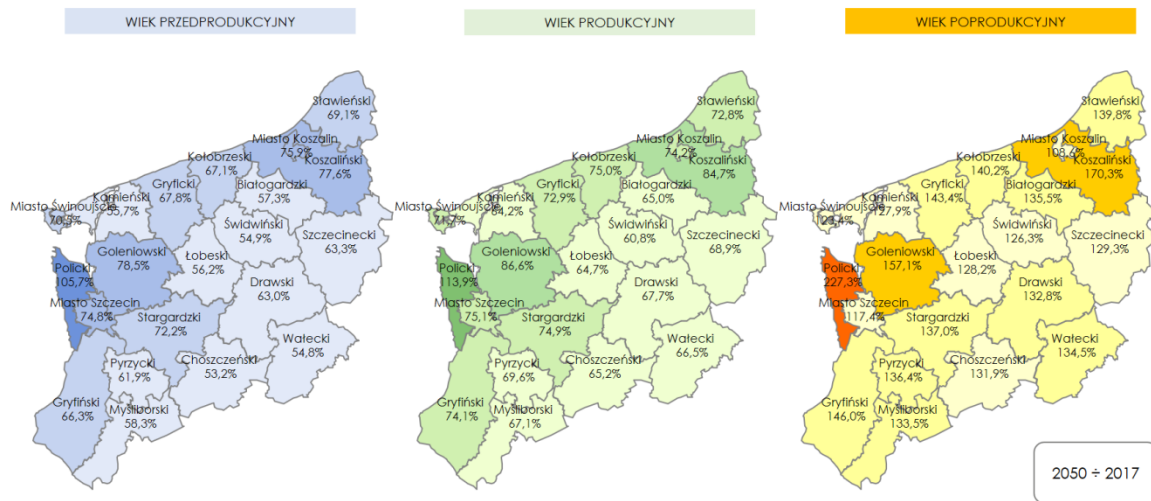
GRAFIKA. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudniania wg BAEL (GUS)



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

Do najczęściej stosowanych wskaźników opisujących stan rynku pracy należą: **stopa bezrobocia**, **wskaźnik zatrudnienia** oraz **współczynnik aktywności zawodowej**. Istotnym jest także określanie potencjału uczestników rynku pracy w zakresie mobilności zawodowej.

GRAFIKA. Prognoza ludności dla powiatów 2017-2050 (prognoza z 2014 r. GUS)



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

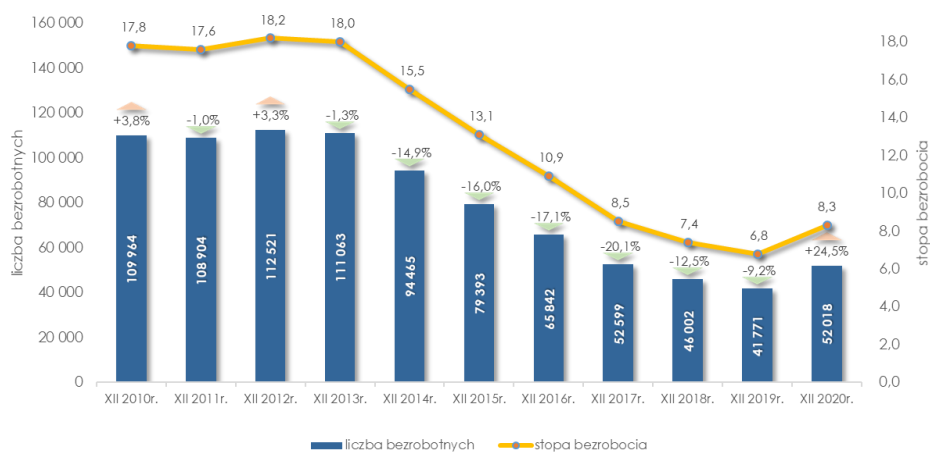
W przypadku **charakterystyki zjawiska bezrobocia** ważna jest nie tylko znajomość stopy bezrobocia informującej o udziale osób bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo, ale także znajomość struktury bezrobocia. W latach 2017-2019 w województwie odnotowano spadek stopy bezrobocia rejestrowanego. Na koniec 2017 roku wynosiła ona 8,5% (bez pracy pozostawało 52 599 osób), natomiast na koniec 2019 roku 6,8% (41 771 osób). Spadkowi liczby bezrobotnych zarejestrowanych w zachodniopomorskich powiatach urządach pracy nie towarzyszyły znaczące zmiany w jego

Stopa bezrobocia rejestrowanego w WZP na koniec 2020 roku wyniosła 8,3%

strukturze. Niezmiennie większość osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy stanowiły kobiety (58,1% na koniec 2017 r. i 58,1% na koniec 2019 r.) oraz osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy (84,7% na koniec 2017 r. i 82,3% w 2019 r.). W kwietniu 2020 roku odnotowano wyraźny wzrost stopy bezrobocia (z 7,2% na koniec marca, do 7,7% na koniec kwietnia). Do końca roku stopa bezrobocia wzrosła do poziomu 8,3%, czyli najwyższego od marca 2018 roku. Należy jednak podkreślić, że zmiany te zachodziły w okresie pandemii, kiedy to wprowadzono szereg ograniczeń w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, a także mobilności pracowniczej. Ze względu na zasygnalizowane wcześniej niekorzystne dla rynku pracy zmiany demograficzne, należy szczególną uwagę zwrócić na kategorie bezrobotnych w wieku do lat 30 oraz powyżej 50 lat. Łącznie obydwie kategorie liczyły w zachodniopomorskim na koniec 2019 roku 22 521 osoby, z kolei na koniec 2020 roku już 27 080 osób. Z jednej strony mamy tutaj do czynienia z osobami które znajdują się w wieku sprzyjającym intensywnemu uczeniu się nowych ról zawodowych, z drugiej z osobami często posiadającymi już duże doświadczenie zawodowe. W przypadku bezrobotnych powyżej 50 roku życia znajdujących się w rejestrach PUP, aż 32,7% posiada co najmniej 20 letni staż pracy. Z kolei w przypadku osób bezrobotnych do 30 roku życia 38% posiada wykształcenie zawodowe (szkoła branżowa/zasadnicza zawodowa lub średnia zawodowa), a 10,6% wykształcenie wyższe. Wymienione kategorie aktywnych zawodowo stanowią niezwykle istotny cel działań wspierających w powrocie lub – w przypadku osób młodych - wejściu na rynek pracy. Można przyjąć, że mamy tutaj do czynienia z obszarem aktywizacji w którym należy spodziewać się najszybszych i najtrwalszych zmian postępowych.

Trend spadkowy stopy bezrobocia zarówno w Polsce, jak i w województwie zachodniopomorskim został przerwany przez epidemię wirusa SARS-COV2. Wprowadzenie stanu zagrożenia epidemicznego i wiążących się z nim obostrzeń w funkcjonowaniu podmiotów gospodarczych wpłynęło na wszystkie wskaźniki rynku pracy.

WYKRES. Stopa bezrobocia i liczba bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2010–2020



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

W kontekście wykorzystywania zachodniopomorskiego kapitału ludzkiego należy pamiętać o **osobach biernych zawodowo**. W okresie od końca 2017 do końca 2019 roku nastąpił nieznaczny spadek liczby reprezentantów tej kategorii (spadek o 0,3%). Na koniec IV kwartału 2019 roku w województwie zachodniopomorskim odnotowano 619 tys. osób nieposzukujących pracy. Spośród nich, 70 tys. osób nie poszukiwała pracy z powodu przekonania o bezskuteczności kontynuacji działań w tym zakresie oraz z powodów osobistych lub rodzinnych. Warto podkreślić, że w porównaniu z końcem 2017 roku znacząco zmniejszyła się liczba osób zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy (spadek o 37,5%). Należy także pamiętać, że w przypadku 55% biernych zawodowo, przyczyną nieposzukiwania pracy było pobieranie świadczeń emerytalnych. Można

przyjąć, że również tutaj mamy do czynienia ze znacznymi rezerwami zasobów pracowniczych i dotyczy to osób z dużym doświadczeniem zawodowym. W ostatnim kwartale 2020 roku zaobserwowano spadek (w porównaniu z ostatnim kwartałem 2019 roku) liczby osób biernych zawodowo o 2,3%. Największy ubytek odnotowano dla kobiet (3,4%) oraz mieszkańców wsi (6,3%).

W celu maksymalizacji wykorzystania zasobów pracy w województwie zachodniopomorskim należy wymienić **osoby niepełnosprawne**. Na koniec 2020 roku osoby takie stanowiły 4,3% ogółu bezrobotnych (2 236 osób). Z kolei w przypadku osób biernych zawodowo reprezentanci kategorii „osoby nie poszukujące pracy z powodu choroby, niepełnosprawności” stanowili 11,8% ogółu biernych zawodowo (70 000 osób). W przypadku osób niepełnosprawnych posiadających status bezrobotnych, mamy do czynienia w województwie z dużym zróżnicowaniem udziału tych osób w populacjach osób bezrobotnych w poszczególnych powiatach. Z jednej strony w powiecie myśliborskim i mieście Koszalin na koniec 2020 roku udział niepełnosprawnych wśród osób bezrobotnych przekraczał 7%, natomiast z drugiej, w przypadku powiatu łobeskiego i miasta Świnoujście udział nie przekraczał 2,5%. Poważnym problemem w aktywizacji niepełnosprawnych jest wysoki w tej kategorii odsetek osób nie posiadających kwalifikacji zawodowych, który na koniec 2020 roku wyniósł 28,6% (33,4% na koniec 2019 roku). Jednak z drugiej strony prawie 83,9% bezrobotnych niepełnosprawnych posiada doświadczenie zawodowe.

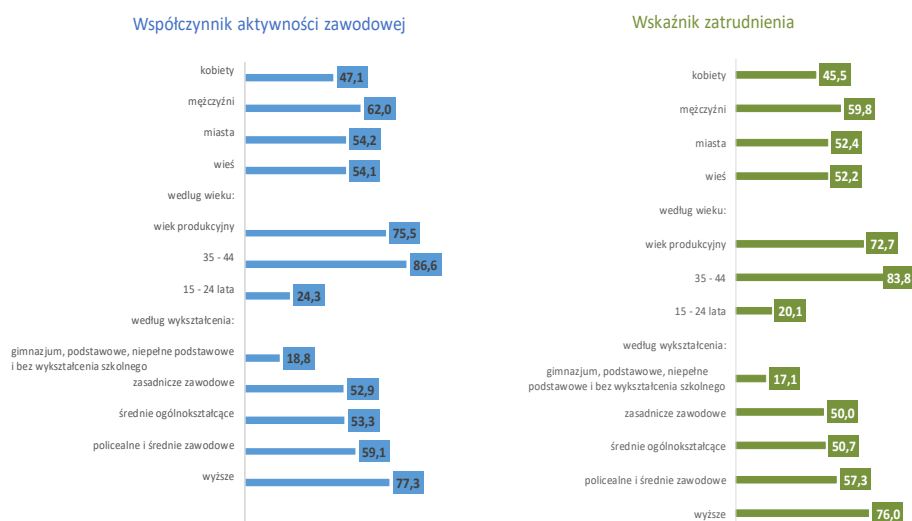


Osoby nie poszukujące pracy z powodu choroby, niepełnosprawności stanowili 11,8% ogółu biernych zawodowo (2020r.)

Jak wcześniej podkreślono, z powodu zachodzących zmian demograficznych, niezwykle istotnym dla rozwoju zachodniopomorskiego rynku pracy jest **wykorzystywanie potencjału osób młodych**, czyli dopiero wchodzących na rynek pracy lub do tego przygotowujących się. W celu oceny stanu aktywności zawodowej osób młodych można posłużyć się wartością jaką przyjmuje **współczynnik aktywności zawodowej** (udział procentowy aktywnych zawodowo w danej kategorii wiekowej). Na koniec 2020 roku odnotowano w województwie zachodniopomorskim w porównaniu z 2019 rokiem wyraźny spadek wartości współczynnika dla kategorii wiekowej osób do 25 lat - spadek do poziomu 24,3% (zmiana rok do roku -8,1%). Jest to wynik niższy od odnotowanego dla Polski (30,7%). Ze spadkiem współczynnika aktywności zawodowej nie mieliśmy do czynienia tylko w przypadku dwóch kategorii wiekowych, tj. 45-54 oraz 65 lat i więcej.

Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim

WYKRES. Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia (BAEL) w wieku 15 lat i więcej IV Q 2020 r w WZP



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS

Kolejną istotną informacją o sytuacji reprezentantów poszczególnych kategorii wiekowych na rynku pracy jest odsetek wśród nich osób pracujących (**wskaźnik zatrudnienia**). Wskaźnik ten, na koniec 2020 roku przyjął w województwie zachodniopomorskim wartość 20,1%. Spadek wartości odnotowano w województwie jedynie dla kategorii wiekowej 15-24 lata (-11,7% w porównaniu z końcem 2019 roku). Biorąc pod uwagę napływające od pracodawców sygnały związane z deficytem pracowników, można to uznać za stan niepokojący, przy czym nie odosobniony w skali kraju, gdzie w przypadku osób młodych (15-24 lata) niższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano również w innych województwach. Jednocześnie należy podkreślić, że udział reprezentantów kategorii wiekowej 18-24 w ogóle zarejestrowanych osób bezrobotnych należał w zachodniopomorskim do jednego z najniższych w kraju (11,3% - trzynaste miejsce w zestawieniu krajowym). Tym samym jeżeli uwzględnimy dla oceny sytuacji na rynku pracy osób młodych, trzy wymienione wskaźniki stosowane w statystyce publicznej, to w przypadku wskaźnika zatrudnienia oraz współczynnika aktywności zawodowej województwo w zestawieniu krajowym zajmuje miejsca w drugiej połowie zestawienia. Z kolei w przypadku udziału procentowego osób w wieku do 25 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie jest on jednym z najniższych w Polsce. Co szczególnie istotne udział ten spadał regularnie od 2009 do końca 2019 roku. Na koniec 2019 roku przyjmował najniższe wartości w przypadku miast na prawach powiatu, czyli Koszalina, Szczecina i Świnoujścia. Jednak w analogicznym okresie 2020 roku odnotowano wyraźny wzrost udziału (z poziomu 8,7% do 11,3%). Przy czym dotyczył on wszystkich województw, a wyższy niż w zachodniopomorskim wystąpił w czterech innych województwach. W świetle zaprezentowanych informacji można uznać, że obszar aktywizacji na rynku pracy osób młodych wymaga jeszcze bardziej zintensyfikowanych działań.

Do kolejnych kategorii społecznych istotnych dla maksymalizacji wykorzystania zasobów kapitału ludzkiego w województwie należą osoby powyżej 45 roku życia oraz kobiety. W przypadku **osób 45+** mówimy o reprezentantach kategorii niemobilnych na rynku pracy. Związane to jest z niechęcią do zmiany swojej pozycji na rynku pracy w zakresie zmiany miejsca pracy, jak i zmiany kwalifikacji. W przypadku kategorii wiekowych stosowanych w BAEL które spełniają warunek 45+, mieliśmy na koniec 2019 roku do czynienia z jednej strony z najwyższą wartością współczynnika aktywności zawodowej dla kategorii 45-54 lata (84,6%), natomiast z drugiej z dużo niższą jego wartością dla kategorii 55-64 lata (49,4%). Dla obu wymienionych kategorii wiekowych, na koniec 2020 roku odnotowano wzrost aktywności zawodowej. Odpowiednio dla kategorii 45-54 lata do poziomu 85,1% oraz dla 55-64 lata do wartości 55,7%. W przypadku ostatniej z wymienionych największa wzrost dotyczył kobiet.

Współczynnik aktywności zawodowej wśród osób powyżej 55 lat wyniósł 23,6% w województwie zachodniopomorskim (2019 r.)

Na koniec 2020 roku współczynnik **aktywności zawodowej kobiet** w województwie zachodniopomorskim przyjął wartość 47,1%. Niższa aktywność zawodowa kobiet została odnotowana w ośmiu innych województwach, a w zachodniopomorskim, mieliśmy do czynienia z jej wzrostem o 1,8% w porównaniu do IV kwartału 2019 roku. Należy podkreślić, że dla obu rozważanych wskaźników mieliśmy do czynienia z wartościami znacznie niższymi w porównaniu z odnotowanymi dla mężczyzn. Warto również zwrócić uwagę, że mimo spadku wartości wskaźnika zatrudnienia w latach 2017-2019, udało się utrzymać w ostatnich latach relatywnie wysoki poziom wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet, który jeszcze w 2012 roku przyjmował wartości poniżej 40%.

Kobiety stanowią wyraźną większość w populacji zachodniopomorskich bezrobotnych zarejestrowanych w PUP. W 2018 roku procentowy udział na poziomie 59% zbliżył się do rekordowego wyniku spośród odnotowywanych w ciągu ostatnich 15 lat (59,6% w 2007 roku). Najwyższy udział kobiet wśród bezrobotnych w zachodniopomorskich powiatach na koniec 2019 roku (tj. przekraczający 60%) dotyczył przede wszystkim powiatów znajdujących się w obszarze dawnego województwa szczecińskiego, czyli w zachodniej części województwa. Przy czym wyjątek stanowiło tutaj miasto Szczecin w przypadku którego udział ten był najniższy w województwie i wyniósł 49,4%. Sytuacja zmieniła się w 2020 roku. Przede wszystkim wyraźnie spadł udział w populacji osób bezrobotnych kobiet – 55% na koniec IV kwartału 2020. Mężczyźni stanowili większość wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP tylko w stolicy województwa oraz powiecie kołobrzeskim. Najliczniej reprezentowaną w rejestrach bezrobotnych kategorię wiekową kobiet stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (9 127 osób). Natomiast w przypadku mężczyzn najliczniej reprezentowana była kategoria 55 lat i więcej. Mamy tutaj do czynienia z kolejnym, bardzo rozległym obszarem niewykorzystanych zasobów kapitału ludzkiego. **Działania aktywizujące skierowane do kobiet powinny przyczynić się do wyraźnego wzmocnienia zarówno strony podażowej, jak i popytowej zachodniopomorskiego rynku pracy.**

Ważną charakterystyką rynku pracy jest **potencjał związany z mobilnością na rynku pracy** w kontekście podejmowania zatrudnienia poza najbliższym obszarem zamieszkania. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób bezrobotnych, czyli mających problemy z odnalezieniem się na rynku pracy. W przypadku badanych w 2018 roku zachodniopomorskich bezrobotnych, 73,7% nie brało pod uwagę zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracę, a w innej gminie gotowych byłoby ją podjąć tylko 8,8% z nich. Informacje te warto zestawić z danymi dla osób wchodzących dopiero na rynek pracy lub do tego się przygotowujących, a jednocześnie reprezentujących kategorię przyszłych pracowników posiadających wykształcenie zawodowe. Na podstawie badań uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych (zasadnicze szkoły zawodowe i technika) ponad 80% z nich preferowało przyszłe zatrudnienie w miejscowości swojego zamieszkania, ale jednocześnie około 70% uczniów wyrażało zainteresowanie wyjazdem do pracy za granicę, przy jednoczesnym zdecydowanie niższym zainteresowaniu podejmowaniem pracy w kraju poza województwem zachodniopomorskim (2017 rok). Z kolei w przypadku studentów kierunków inżynierskich prowadzonych na zachodniopomorskich uczelniach większość z nich preferuje pozostanie i pracę lub założenie firmy w kraju. Jednak jednocześnie znaczny odsetek nie wyklucza – chociaż nie jest to rozwiązanie preferowane w pierwszej kolejności - wyjazdu do pracy za granicę (w przypadku studiów stacjonarnych to 63% badanych w 2017 roku studentów). Mamy tutaj z jednej strony do czynienia z umiarkowanie optymistyczną dla regionalnych pracodawców sytuacją w której występuje – zwłaszcza wśród uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych - niski poziom zainteresowania poszukiwaniem pracy na terenie kraju poza obszarem województwa, jednak z drugiej strony zauważalne jest występowanie zainteresowania wyjazdem do pracy za granicę. Stworzenie warunków dla osób wchodzących na rynek pracy, które wzmocnią postawy ukierunkowane na podjęcie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej na terenie Pomorza Zachodniego, jest ważnym wyzwaniem dla podmiotów wywierających wpływ na wojewódzki rynek pracy ukierunkowany na zaspokajanie popytu zachodniopomorskich pracodawców.

73,7% badanych osób bezrobotnych nie brało pod uwagę zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracę



Jednym z rozwiązań **służących osłabianiu deficytu pracowników na rynku pracy** jest zasilenie go obcokrajowcami. W 2019 roku województwo zachodniopomorskie miało 4% udział w strumieniu napływających do Polski pracowników z zagranicy (na podstawie liczby oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji PUP). W ogólnokrajowym zestawieniu liczby oświadczeń na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym, zachodniopomorskie zajmuje 8 miejsce (648,4 oświadczenia na 10 000 mieszkańców). Jest to wynik poniżej wartości dla całego kraju (712,3 oświadczenia na 10 000 mieszkańców). Na podstawie danych za 2017 rok można stwierdzić, że zdecydowanie największy popyt na pracowników z zagranicy występuje w powiecie goleniowskim (149,6 oświadczeń na 1 000 mieszkańców), a na wysokim poziomie utrzymuje się także w mieście Szczecinie oraz w powiatach nadmorskich. Uwzględniając liczbę oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom w 2019 roku w województwie zachodniopomorskim (66 129 oświadczeń), należy uznać ten sposób radzenia sobie z deficytem pracowników jako atrakcyjny dla zachodniopomorskich przedsiębiorców. Mamy tutaj do czynienia z kolejnym obszarem wsparcia przyczyniającego się do osłabiania negatywnych konsekwencji trendów demograficznych, a także działań prorozwojowych w zakresie rozwoju zachodniopomorskiej gospodarki. Udział województwa w ogólnopolskim napływowym strumieniu migracyjnym w 2020 roku nie zmienił się w porównaniu z 2019 rokiem i wyniósł 4%. Był to wynik wyższy niż w pięciu innych województwach. W zestawieniu uwzględniającym liczbę oświadczeń na 10 000 mieszkańców, województwo zachodniopomorskie zajmowało ósme miejsce w kraju. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji powiatowych urzędów pracy zmniejszyła się o 6 487. Najwięcej cudzoziemców znalazło pracę w m. Szczecin (21 619), w powiecie goleniowskim (9 983) oraz w powiecie polickim (6 130).

Biorąc pod uwagę zmiany zachodzące na zachodniopomorskim rynku pracy, a także trendy demograficzne mające na nie znaczący wpływ, istotnym jest wspieranie w pierwszej kolejności tych uczestników rynku pracy, których potencjał jest w stanie w znacznej mierze zmniejszyć asymetrię między jego stroną podażową a popytową, a także podnieść poziom kapitału ludzkiego w województwie. Należy tutaj wymienić zwłaszcza:

- a) **osoby wchodzące na rynek pracy** (wyzwanie związane z ich skutecznym i szybkim dopasowaniem do oczekiwań pracodawców, wspieraniem „młodej przedsiębiorczości”, powstrzymaniem przed emigracją,);
- b) **osoby 50+** (wyzwanie związane z wykorzystaniem ich doświadczenia zawodowego i kompetencji zawodowych);
- c) **bierni zawodowo** (wyzwanie przywrócenia na rynek pracy tych, którzy są od niego najbardziej oddaleni z powodów barier o charakterze zarówno subiektywnym, jak i obiektywnym);
- d) **kobiety** (wyzwanie ułatwienia odgrywania tradycyjnych ról społecznych w celu przywrócenia ich dla rynku pracy);
- e) **cudzoziemcy i migranci krajowi** (znoszenie barier w uzupełnianiu deficytu pracowników spoza województwa oraz podnoszenie atrakcyjności Pomorza Zachodniego jako miejsca osiedlania się).

STRATEGICZNY WYMIAR ZAGADNIENIA

Rynek pracy stanowi jeden z najważniejszych elementów gospodarki regionalnej. W jego ramach zaspokajane są fundamentalne dla jej istnienia potrzeby zatrudnieniowe zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, a także wykorzystywany jest zawodowy kapitał kompetencyjny kształtowany w dużej mierze w ramach regionalnej edukacji zawodowej. **Od sytuacji na rynku pracy zależy rozwój gospodarki w każdym wymiarze jej funkcjonowania, a także wzmacnianie spójności społecznej.** Stan regionalnego rynku pracy wpływa również na mobilność społeczną mieszkańców regionu. Możliwości w zakresie zaspokajania potrzeb zatrudnieniowych decydują o inicjowaniu lub kontynuowaniu działalności gospodarczej w regionie, podjęciu na jego terenie pracy lub o szukaniu jej poza nim.

Ze względu na doniosłe znaczenie rynku pracy dla rozwoju gospodarczego, istotnym jest podejmowanie przez publiczne służby zatrudnienia szeregu działań w tym obszarze. Z jednej strony można tutaj wyróżnić działania, które wywierają na stan rynku pracy wpływ permanentny i związane są z rozwiązywaniem problemów aktualnych, z drugiej natomiast działania o charakterze przyszłościowym. **Pierwsza kategoria działań związana jest z dbałością o zachowanie i wzmocnienie regionalnych zasobów kapitału ludzkiego,** przede wszystkim w zakresie przeciwdziałania jego odpływowi z rynku pracy, jak i podtrzymania jego jakości na poziomie satysfakcjonującym pracodawców, a w konsekwencji umożliwiającym podejmowanie pracy przez pracobiorców. Szczególnie ważnym jest tutaj przeciwdziałanie oddalaniu się od rynku pracy, a także wspieranie aktywności na nim zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej. **Druga kategoria działań związanych z rynkiem pracy dotyczy realizacji celów wykraczających poza aktualną interwencję.** Są to działania związane z jednej strony z prognozami dotyczącymi rynku pracy, a z drugiej z celami strategicznymi przyjętymi do osiągnięcia w określonych przedziałach czasowych. Wymienione kategorie działań dotyczących rynku pracy realizowane przez publiczne służby zatrudnienia są z jednej strony określane przez wymogi ustawowe (dotyczy to zwłaszcza interwencji związanych z aktualną sytuacją na rynku pracy), natomiast z drugiej przez strategię regionalną ustaloną przez Samorząd Województwa (ze względu na ich prorozwojowy charakter związane są z działaniami ukierunkowanymi na przyszłość rynku pracy).

Działania dotyczące rynku pracy są zależne i jednocześnie wywierają wpływ na inne obszary do których odnoszą się polityki regionalne. Należy tutaj wskazać przede wszystkim: politykę gospodarczą, politykę edukacyjną oraz politykę spójności społecznej. Rynek pracy jest istotnym obszarem wymiany gospodarczej, w jego ramach wykorzystywany jest kapitał ludzki kształtowany m.in. w trakcie edukacji zawodowej, jest także źródłem pozyskiwania zasobów niezbędnych do zaspokajania potrzeb bytowych jego uczestników, a oddalenie od niego może prowadzić do dezintegracji społecznej. Poziom zaspokojenia potrzeb zatrudnieniowych strony popytowej i podażowej leży u podstaw powodzenia inicjatyw gospodarczych, a w konsekwencji powstawania i utrzymywania miejsc pracy. Oddziaływanie na regionalny rynek pracy wiąże się z oddziaływaniem na całą gospodarkę regionalną zarówno w kontekście jej stanu aktualnego, jak i możliwości rozwojowych, ale wiąże się także z wpływem na jakość życia mieszkańców województwa. Z kolei w aspekcie

W WPZ (2018 r.)
zatrudnionych było
28 224 osób, w 5 177
podmiotach
gospodarki morskiej

edukacyjnym, regionalny rynek pracy stanowi obszar konsumpcji i testowania jakości kompetencji zawodowych przekazywanych w placówkach edukacji zawodowej, a także źródło informacji zwrotnej niezbędnej do wprowadzania modyfikacji związanych z dostosowywaniem oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki regionalnej.

W kontekście rynku pracy należy zwrócić uwagę na specyfikę województwa zachodniopomorskiego w kontekście geograficznym, demograficznym, kapitału ludzkiego i gospodarczym. Stanowią one o specyfice województwa, a ich zróżnicowanie regionalne decyduje o konieczności planowania działań je uwzględniających.

Uwarunkowania geograficzne decydują m.in. o specjalizacji regionalnej w zakresie gospodarki morskiej i logistyki, a także turystyki. Przejawia się to także na zachodniopomorskim rynku pracy, na którym występuje wysoki poziom popytu, a także deficyty w zawodach charakterystycznych dla wymienionych specjalizacji. Aktualna i prognozowana sytuacja **demograficzna** województwa zachodniopomorskiego narzuca konieczność podejmowania działań związanych z rynkiem pracy z jednej strony zapobiegających odpływowi pracowników, a z drugiej aktywizacji tych, którzy pozostają w oddaleniu od niego. Należy tutaj wskazać zwłaszcza osoby biernie zawodowo, długotrwale bezrobotne oraz zagrożone oddaleniem (np. osoby 50+ lub pracujące niepełnosprawne). Mimo relatywnie dobrej pozycji województwa w skali kraju ze względu na udział osób 65+ w ogóle ludności, niepokojące są prognozy, na podstawie których przewidywany jest bardzo duży wzrost udziału tej kategorii wiekowej w populacji mieszkańców województwa w ciągu najbliższych 10 lat. Prognozowany jest także wzrost wartości wskaźnika wsparcia międzypokoleniowego (liczba osób 85+ przypadających na 100 osób w wieku 50-64 lata). Konieczne jest uwzględnianie prognozowanych zmian w strategiach rozwojowych zachodniopomorskiej gospodarki, w tym rynku pracy.

Zasoby regionalnego kapitału ludzkiego, a także potencjał przedsiębiorczości i edukacji zawodowej pozwalają na realizację celów strategicznych w zakresie wzmocnienia procesu reindustrializacji opartej na nowych technologiach i niskiej energochłonności, a także rozwoju gospodarki regionalnej i w konsekwencji przekształcania rynku pracy dla potrzeb **regionalnych specjalizacji** w zakresie biogospodarki, usług przyszłości oraz zaawansowanego przemysłu metalowo-maszynowego. Takie ukierunkowanie działań prorozwojowych przyczyni się do wzrostu jakości życia mieszkańców województwa, stworzenia trwałych struktur gospodarczych, a także możliwości sprostania nowym wyzwaniom demograficznym. Związane to jest ze wzrostem konkurencyjności regionalnej gospodarki, zwiększeniem produktywności i zasobów kapitałowych, a w konsekwencji możliwości finansowania projektów w zakresie spójności społecznej. Regionalny rynek pracy na którym będzie dochodzić do niezakłóconej wymiany strony podażowej i popytowej jest warunkiem koniecznym realizacji celów rozwojowych.



UKIERUNKOWANIE INTERWENCJI

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

1. Poprawa warunków sprzyjających aktywności zawodowej mieszkańców województwa

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

1.1 Wspieranie mobilności zawodowej na rynku pracy

Mobilność na rynku pracy może dotyczyć zmiany pozycji w strukturze zawodowej lub zmiany miejsca pracy. Zarówno mobilność strukturalna, jak i przestrzenna decyduje o optymalnym wykorzystaniu kapitału ludzkiego. Przyczynia się to do wzrostu aktywności zawodowej mieszkańców, a w konsekwencji osłabienia niekorzystnych zjawisk na rynku pracy związanych z brakiem równowagi w popycie i podaży pracy, a także wykluczeniem. Działania w tym zakresie powinny przede wszystkim promować i ułatwiać mobilność na rynku pracy poprzez likwidację barier w zakresie komunikacji przestrzennej, a także opierać się na stosowaniu rozwiązań ułatwiających modyfikację lub uzupełnianie posiadanych kompetencji pracowniczych.

1.2 Ułatwianie godzenia ról zawodowych z rodzinnymi

W celu zmniejszenia różnic wewnątrzregionalnych w obszarze rynku pracy należy podnosić jakość oraz dostępność świadczonych usług publicznych w zakresie komunikacji masowej, a także opieki i edukacji. Rozwój usług w wymienionych obszarach ułatwi wykonywanie pracy, a często także umożliwi jej podjęcie osobom, które zmuszone są do rezygnacji z niej ze względu na brak możliwości bezkonfliktowego odgrywania ról zawodowych i rodzinnych.

1.3 Zapobieganie wczesnemu opuszczaniu rynku pracy

Wykluczenia z rynku pracy z powodu problemów zdrowotnych stanowią poważny problem zarówno ze względu na osłabianie podaży pracy, jak i obniżania jakości życia osób dotkniętych wykluczeniem. Zapobieganie temu negatywnemu zjawisku poprzez realizację programów pozwalających na wczesne wykrywanie problemów zdrowotnych ułatwia ich skuteczne rozwiązywanie, a w konsekwencji przyczynia się do utrzymania na rynku pracy osób nimi dotkniętych.

1.4 Ułatwianie pracownikom dostosowywania do zmieniających się warunków gospodarczych

Skuteczne stosowanie instrumentów wsparcia w zakresie dostosowywania się reprezentujących stronę podażową uczestników rynku pracy do zmieniających się warunków gospodarczych, stanowi jedno z najważniejszych wyzwań publicznych służb zatrudnienia. Należy tutaj wymienić zarówno wsparcie dla adaptacji w zakresie zmieniających się oczekiwań wobec pracowników w obszarze kompetencji zawodowych, ale także wsparcie w gospodarczych sytuacjach kryzysowych wywołujących okresowy spadek popytu na pracę. Wsparcie w każdym z wymienionych obszarów stanowi warunek konieczny zwiększania liczebności, utrzymania w sytuacjach kryzysowych i podnoszenia jakości miejsc pracy w regionie.

1.5 Świadczenie wysokiego poziomu usług społecznych ułatwiających aktywność zawodową

Niezwykle ważnym dla podniesienia regionalnego dobrostanu jest poprawa wydajności i efektywności usług publicznych, które mają wpływ na sytuację na rynku pracy. Sprawnie realizowane i oparte na wiedzy usługi społeczne stanowią podstawę wsparcia w zakresie ułatwiania aktywności zawodowej w regionie. W kontekście rynku pracy dotyczy to przede wszystkim bezpośrednich działań związanych z aktywizacją zawodową, usług edukacyjnych, opiekuńczo-wychowawczych, związanych z pomocą społeczną, a także ochroną zdrowia.

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

Pozyskiwanie i wykorzystywanie wiedzy o rynku pracy stanowi warunek konieczny podejmowania racjonalnych decyzji w zakresie tworzenia i wdrażania programów oddziaływania na regionalną gospodarkę. Bardzo ważnym aspektem wykorzystywania wiedzy o rynku pracy jest jej umiejętne rozpowszechnianie. Konieczne jest także rozwijanie potrzeb i umiejętności w zakresie jej posiadania i pozyskiwania.

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

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

2.1 Stymulowanie warunków wzrostu popytu na pracę poprzez rozwój przedsiębiorczości

Wsparcie zachodniopomorskiej przedsiębiorczości powinno być ukierunkowane przede wszystkim na zwiększenie popytu na pracę poprzez eliminowanie barier w prowadzeniu działalności gospodarczej, wzmacnianie potencjału gospodarczego regionu w ramach inteligentnych specjalizacji, a także wprowadzenie ułatwień w zakresie eliminowania deficytu pracowników poprzez pozyskiwanie ich spoza terenu województwa.

2.2 Wsparcie „młodej przedsiębiorczości”

Podejmowanie działań w zakresie ułatwiania startu młodym przedsiębiorcom, a także nowym projektom gospodarczym, stanowi inwestycję w przyszłość popytu na pracę na zachodniopomorskim rynku pracy oraz w konkurencyjność regionalnej gospodarki. Działania w tym obszarze powinny także osłabić odpływ z regionu osób o najwyższym potencjale innowacyjnym.

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

Zachodniopomorskich przedsiębiorców dotyka problem deficytu pracowników na regionalnym rynku pracy. Niekorzystne prognozy demograficzne dla województwa informują, że zaspokajanie wewnątrzregionalnego popytu na pracę poprzez wykorzystywanie miejscowych zasobów pracy nie będzie wystarczające. Do nowych wyzwań gospodarczych, w tym związanych z rynkiem pracy, dostosowywać się zmuszeni są zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Niezbędnym jest tutaj promowanie i wspieranie adaptacji rozwiązań w zakresie wprowadzania innowacyjności technologicznej, związanej z zarządzaniem, a także opartej na współpracy ponadregionalnej.

3. Stymulowanie procesów sprzyjających włączeniu społecznemu

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

3.1 Rozwój jakościowy i ilościowy sektora ekonomii społecznej

Rozwój przedsiębiorczości społecznej pozwoli na wprowadzenie na rynek pracy osób które zostały z niego wykluczone, a w konsekwencji zostanie w ten sposób podniesiony poziom regionalnych zasobów pracy. Przyczyni się to także do wzbogacenia oferty w zakresie produkcji i świadczenia usług dla zachodniopomorskich przedsiębiorstw oraz mieszkańców regionu.

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

Aktualny i prognozowany wysoki popyt na pracę charakteryzujący regionalną gospodarkę wymusza wzmocnienie działań w zakresie wsparcia udzielanego osobom biernym zawodowo. Przywrócenie ich na rynek pracy będzie wymagało zaangażowania większych niż dotychczas środków, a także zastosowania nowatorskich rozwiązań aktywizujących.

WYMIAR REALIZACYJNY

Realizacja zadań samorządu województwa spoczywać będzie przede wszystkim na publicznych służbach zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy, które są wyposażone w możliwości działania (instrumenty), a także kapitał ludzki niezbędny do realizacji polityki. Dla osiągnięcia zawartych w niej celów niezbędne są: niezakłócona współpraca między instytucjami wywierającymi wpływ na rynek pracy, a także stabilność i adekwatność do potrzeb uczestników rynku pracy rozwiązań ustawowych.

Współdziałanie to z jednej strony regulują i inicjują ustawy, z drugiej strony niezbędne jest tutaj przyjęcie rozwiązań nierutynowych, uwzględniających specyfikę potrzeb regionalnych.

Kluczowe dla realizacji celów polityki jest współdziałanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie oraz powiatowych urzędów pracy z pozostałymi instytucjami rynku pracy (m.in. instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy). Współdziałanie to z jednej strony regulują i inicjują ustawy, z drugiej strony niezbędne jest tutaj przyjęcie rozwiązań nierutynowych, uwzględniających specyfikę potrzeb regionalnych. Opierając się na dotychczasowych, pozytywnych doświadczeniach oraz wypracowanych schematach działania w zakresie współpracy WUP w Szczecinie z innymi instytucjami rynku pracy, nie należy spodziewać się w tym obszarze poważnych przeszkód w realizacji celów polityki.

Powiatowe Urzędy Pracy

Warunkiem koniecznym, powodzenia realizacji założeń polityki rynku pracy samorządu województwa zachodniopomorskiego jest także zaangażowanie szeregu podmiotów będących zarówno bezpośrednimi uczestnikami rynku pracy, jak i stanowiących jego otoczenie. Należy tutaj wymienić przede wszystkim reprezentujące stronę popytową organizacje pracodawców, czy też same przedsiębiorstwa, a także podstawowy składnik otoczenia rynku pracy jakim są placówki edukacyjne (ponadgimnazjalne szkoły zawodowe) oraz uczelnie. W kontekście współpracy związanej z realizacją celów polityki, należy również pamiętać o organizacjach zawodowych, a zwłaszcza o organizacjach związkowych oraz stowarzyszeniach skupiających przedstawicieli poszczególnych zawodów. Dotychczasowe doświadczenia we współpracy z wymienionymi podmiotami nie dostarczają podstaw do obaw dotyczących sprawnego współdziałania w realizacji celów polityki. Przy czym pewne wyzwanie może stanowić zachęcenie do jeszcze większego zaangażowania we współpracę z publicznymi służbami zatrudnienia przedstawicieli przedsiębiorstw (pracodawców). Jako przykłady potrzeby intensyfikacji działań stymulujących współpracę można wskazać zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców w system monitoringu sytuacji i potrzeb pracodawców, a także we współpracę w zakresie regularnego korzystania z usług publicznych służb zatrudnienia niezależnie od aktualnej koniunktury gospodarczej i w konsekwencji relacji popytowo-podażowych na rynku pracy.

Należy także pamiętać o potrzebie współdziałania jednostek samorządowych z instytucjami państwowymi. W pierwszej kolejności należy wymienić **Ministerstwo właściwe do spraw pracy, Urząd Wojewódzki w Szczecinie**, a także placówki naukowe i badawcze np.: **Instytut Badań**

Edukacyjnych, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Urząd Statystyczny w Szczecinie, czy też instytucje realizujące politykę społeczną państwa np. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**. Dotychczasowe doświadczenia, zwłaszcza w zakresie wymiany informacji i współpracy badawczej, pozwalają liczyć na niezakłóconą współpracę z wymienionymi instytucjami. Realizacja założeń polityki samorządu województwa zachodniopomorskiego w zakresie rynku pracy wiąże się również z możliwością pojawienia się nowych, trudno przewidywalnych okoliczności, które mogą zmusić samorząd województwa do daleko idących modyfikacji w zakresie realizacji założonych w polityce celów. Jednym z istotnych warunków, na które samorząd województwa ma ograniczony wpływ mogą być zmiany ustawowe związane z celami i rozwiązaniami w zakresie współpracy przy realizacji regionalnej polityki rynku pracy. Ważne są tutaj zwłaszcza nowe regulacje w zakresie dostępności i uwarunkowań stosowania instrumentów oddziaływania na rynek pracy. Istotnym czynnikiem stanowiącym zagrożenie dla sprawnej realizacji celów polityki są także konsekwencje pojawienia się sytuacji nadzwyczajnych. Za przykład takiej sytuacji może posłużyć pandemia Covid-19, która wymagała zarówno od Samorządu Województwa, jak i publicznych służb zatrudnienia przewartościowania celów instytucjonalnych i skoncentrowania się na tworzeniu i stosowaniu *ad hoc* nowych instrumentów pomocowych. W skali ogólnokrajowej, sytuacje takie mogą spowodować radykalne zmiany w zakresie regulacji i w finansowaniu celów realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia, a w konsekwencji mogą wymusić modyfikacje polityki rynku pracy.



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
tel. + 48 91 42 56 100
fax + 48 91 42 56 103
e-mail: sekretariat@wup.pl