

ZARZĄD WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO



**Zaktualizowana
Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów
Ludzkich w Województwie
Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku**

Olsztyn 2015

Spis treści

Wykaz skrótów	4
Wstęp – aktualizacja Strategii	9
1. Prace nad aktualizacją Strategii	10
2. Dokumenty programowe tworzenia Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku	12
Diagnoza regionalnego rynku pracy	24
1. Uwarunkowania gospodarcze regionalnego rynku pracy	24
1.1. Produkt krajowy brutto	24
1.2. Podmioty gospodarcze	24
1.3. Przemysł i budownictwo	26
2. Potencjał ludzki Warmii i Mazur	28
2.1. Zmiany demograficzne w regionie	28
2.2. Migracje	35
2.3. Poziom wykształcenia ludności Warmii i Mazur, edukacja	36
3. Aktywność zawodowa mieszkańców Warmii i Mazur	42
3.1. Współczynnik aktywności zawodowej	42
3.2. Wskaźnik zatrudnienia	43
3.3. Wynagrodzenia	43
3.4. Stopa bezrobocia według BAEL	44
3.5. Poziom i stopa bezrobocia rejestrowanego	45
3.6. Wybrane grupy bezrobotnych w regionie	46
3.6.1 Długotrwale bezrobotni	46
3.6.2 Kobiety	47
3.6.3 Niepełnosprawni	47
3.6.4 Zamieszkali na wsi	48
3.6.5 Bezrobocie wśród młodych i osób powyżej 50 roku życia	49
3.7. Napływ i odpływ bezrobotnych	50
3.8. Wskaźnik płynności rynku pracy	51
3.9. Oferty pracy	52
3.10. Aktywizacja zawodowa i podjęcia pracy	53

Analiza SWOT i scenariusze rozwoju województwa warmińsko-mazurskiego	54
Cel główny, priorytety oraz podstawowe typy działań	57
1. Cel główny Strategii	57
2. Priorytet I - Wzrost zatrudnienia	60
2.1. Wsparcie tworzenia nowych trwałych miejsc pracy.....	61
2.2. Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy.....	62
2.3. Wsparcie mobilności mieszkańców.....	63
2.4. Aktywizacja zawodowa osób młodych i powyżej 50 roku życia.....	64
2.5. Rozwój innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy	66
2.6. Sprawne i efektywne koordynowanie działań PSZ w regionie	67
3. Priorytet II - Wzrost poziomu jakości kształcenia	68
3.1. Wspieranie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenia ustawicznego	69
3.2. Podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki	70
3.3. Współpraca ze szkołami w harmonizowaniu kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy.....	72
4. Priorytet III - Włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem	73
4.1. Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy	74
4.2. Ograniczanie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców	75
4.3. Zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych	77
Sposób realizacji Strategii.....	79
1.1. Sposób realizacji Strategii	79
1.2. Sposób finansowania Strategii.....	80
Monitoring i ewaluacja Strategii	83
1.1. Tryb i zasady monitoringu	83
1.2. Wskaźniki monitorowane	85

Analiza SWOT - jedna z podstawowych metod analizy strategicznej, służąca do określenia najlepszych kierunków rozwoju badanego obiektu. Nazwa metody jest akronimem angielskich słów *strengths* (mocne strony), *weaknesses* (słabe strony), *opportunities* (szanse potencjalne lub zaistniałe w otoczeniu), *threats* (zagrożenia prawdopodobne lub istniejące w otoczeniu).

Analiza TOWS - metoda analizy strategicznej służąca do badania otoczenia organizacji oraz analizy jej wnętrza. Jest algorytmem procesu analizy strategicznej, propozycją systematycznej i wszechstronnej oceny zewnętrznych i wewnętrznych czynników określających kondycję bieżącą i potencjał rozwojowy.

Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG) - instrument finansowy Unii Europejskiej, utworzony w celu udzielania pomocy pracownikom dotkniętym zwolnieniami grupowymi na masową skalę w wyniku procesu restrukturyzacji związanego ze zmianami w strukturze światowego handlu lub światowym kryzysem finansowym i gospodarczym.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) - jeden z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, którego głównym zadaniem jest rozwój społeczeństw w UE. Z EFS pochodzi m.in. wsparcie polityki rynku pracy, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, adaptacyjność i rozwój kadr, wyrównywanie szans na rynku pracy.

Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) - jeden z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, którego zadaniem jest zmniejszanie dysproporcji w poziomie rozwoju regionów należących do Unii Europejskiej. Z EFRR pochodzi m.in. wsparcie inwestycji produkcyjnych i infrastrukturalnych oraz wsparcie udzielane małym i średnim przedsiębiorcom.

Ekonomia Społeczna (ES) - jeden ze sposobów określenia działalności gospodarczej, która łączy w sobie cele społeczne i ekonomiczne. Bywa ona określana również jako gospodarka społeczna lub przedsiębiorczość społeczna.

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) - instrument polityki społecznej gospodarczej Państwa. Powstał w celu ochrony pracowników przed utratą wynagrodzenia spowodowaną niewypłacalnością pracodawcy.

Fundusz Pracy - państwowy fundusz celowy, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Przychodami Funduszu Pracy są zgodnie z art. 106 ustawy między innymi:

- ❖ obowiązkowe składki, na Fundusz Pracy;
- ❖ dotacje z 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:
 - odsetki od środków Funduszu Pracy pozostających na wyodrębnionych rachunkach bankowych, których obowiązek utworzenia wynika z obowiązujących przepisów lub umów

zawartych na ich podstawie z dysponentem funduszu, będących w dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej realizującej zadania finansowane ze środków Funduszu Pracy;

- ❖ 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:
- ❖ środki ze sprzedaży akcji i udziałów, o których mowa w art. 56 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz. U. z 2013 r. poz. 216) oraz zwrot środków z Banku Gospodarstwa Krajowego, pochodzących z wypłaty pożyczek dla osób fizycznych podejmujących działalność gospodarczą,
- ❖ środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej, przeznaczone na współfinansowanie działań publicznych służb zatrudnienia innych niż projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego,
- ❖ odsetki od wolnych środków przekazanych w zarządzanie zgodnie z przepisami o finansach publicznych;
- ❖ inne wpływy.

Główny Urząd Statystyczny (GUS) - centralny organ administracji rządowej podległy Prezesowi Rady Ministrów zajmujący się zbieraniem i udostępnianiem informacji statystycznych na temat większości dziedzin życia publicznego.

Instytucje rynku pracy (IRP) - Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez instytucje rynku pracy. Instytucjami rynku pracy są: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego.

ICT (Information and communications technology) – technologie informacyjne i komunikacyjne, teleinformatyka.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) - instrument polityki rynku pracy dedykowany pracodawcom i osobom pracującym, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 (KPDZ) - KPDZ jest uchwalany przez Radę Ministrów i zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. KPDZ stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES) – dokument operacyjno-wdrożeniowy, służący realizacji Strategii Rozwoju Kraju, który ukazuje kluczowe kierunki interwencji publicznej mające służyć kształtowaniu jak najlepszych warunków dla rozwoju ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych w Polsce.

MAC – Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji

Międzynarodowa Sieć Służb Zatrudnienia EURES - jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia krajów należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego - z innymi organizacjami regionalnymi, krajowymi i międzynarodowymi, działającymi w obszarze zatrudnienia, takimi jak związki zawodowe, organizacje pracodawców, władze lokalne i regionalne.

Młodzież z grupy "NEET" - młodzi ludzie w wieku od 15 do 29 r.ż., którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu.

MPiPS - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

MŚP - Małe i Średnie Przedsiębiorstwa; za małego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz osiągnął roczny obrót ze sprzedaży nie przekraczający 10 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły 10 mln euro. Natomiast za średniego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 mln euro.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) - państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

Obszary strategiczne interwencji (OSI) – wyodrębniony przestrzennie obszar, wobec którego wymagana jest interwencja rządu, ze względu na ciężar, którego region sam nie jest w stanie udźwignąć oraz który ze względów społecznych, gospodarczych lub środowiskowych wywiera lub może w przyszłości wywierać istotny wpływ na rozwój kraju.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) - jest funduszem celowym działającym na mocy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego środki przeznaczone są na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych oraz ich zatrudnianie.

Publiczne służby zatrudnienia (PSZ) - organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.

Produkt Krajowy Brutto (PKB per capita) – podstawowy miernik zamożności społeczeństwa; łączna wartość dóbr i usług finalnych wytworzonych na terenie danego kraju lub regionu w określonej jednostce czasu (najczęściej w ciągu roku). PKB per capita (czyli PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca).

Program Operacyjny Polska Cyfrowa 2014-2020 (PO PC) - ma na celu zwiększenie dostępności do Internetu, stworzenie przyjaznej dla obywatela e-administracji, która umożliwi załatwianie

wielu spraw za pośrednictwem komputera oraz upowszechnienie w społeczeństwie wiedzy i umiejętności korzystania z komputerów.

Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020 (PO PW) - głównym celem Programu jest wzrost konkurencyjności i innowacyjności makroregionu Polski Wschodniej. Podstawę do sformułowania kierunków i priorytetów rozwojowych makroregionu Polski Wschodniej w POPW stanowi zaktualizowana Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020. Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020 jest jednym z instrumentów realizacji celów Strategii. Jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) - dokument o charakterze ogólnopolskim, który jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), a także Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI). Stanowi odpowiedź na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia, dla których większą efektywność zapewni ich realizacja z poziomu krajowego.

Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 (PROW) - jego celem głównym jest poprawa konkurencyjności rolnictwa, zrównoważone zarządzanie zasobami naturalnymi i działania w dziedzinie klimatu oraz zrównoważony rozwój terytorialny obszarów wiejskich. Planuje się, że łączne środki publiczne przeznaczone na realizację PROW 2014-2020 wyniosą 13 513 295 000 euro.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (RPO WiM) - dokument ten jest najważniejszym narzędziem realizacji „Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025”. RPO WiM na lata 2014-2020 umożliwi realizację projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. Uzyskane środki przyczynią się do wspierania potencjałów województwa i kompleksowego rozwiązywania problemów, przyczyniając się do budowania bazy dochodowej województwa oraz do wzrostu zatrudnienia.

Rejestr Gospodarki Narodowej (REGON) - zbiór informacji na temat działających w Polsce podmiotów gospodarczych. Jest on aktualizowany na bieżąco przez Główny Urząd Statystyczny. Uzyskane informacje gromadzi się w zakresie terytorialnym, własnościowym, branżowym oraz form prawnych.

Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) - Rejestr Instytucji Szkoleniowych stanowi wyodrębnioną część portalu: System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów (STOR). Rejestr ten ma wpływ na upowszechnianie, zwiększenie dostępności i poprawę jakości usług szkoleniowych.

Rejestr Usług Rozwojowych (RUR) - platforma za pośrednictwem której przedsiębiorcy będą mogli wybrać i zgłosić się oraz swoich pracowników na usługi rozwojowe (m.in.: szkolenia,

doradztwo, mentoring, coaching), w tym w szczególności usługi rozwojowe finansowane ze środków publicznych.

ROPS - Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej.

Regionalny Plan Działań (RPD) – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, dokument corocznie opracowywany przez Wojewódzki Urząd Pracy, wyznacza zakres przedsięwzięć, podejmowanych przez Samorząd Województwa i samorządy powiatów oraz ich partnerów, na rzecz rozwoju rynku pracy.

Stopa bezrobocia wg BAEL - udział bezrobotnych wg BAEL w grupie aktywnych zawodowo (tzn. pracującej i bezrobotnej). **Bezrobotny wg Głównego Urzędu Statystycznego (BAEL)** – osoba w wieku od 15 do 74 lat, która w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą; aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa podjąć pracę w tygodniu badania i następnym. Do bezrobotnych zaliczają się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ oczekiwały na podjęcie pracy, którą miały już obiecaną, ale oczekiwały na jej podjęcie nie dłużej niż trzy miesiące i były w gotowości by tę pracę podjąć. Do bezrobotnych nie zalicza się kształcących się w systemie szkolnictwa w trybie dziennym. BAEL podaje dane kwartalne na temat bezrobocia.

Strategia Rozwoju Kraju (SRK) - jest nadrzędnym, wieloletnim dokumentem strategicznym rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, stanowiącym odniesienie dla innych strategii i programów rządowych, jak i opracowywanych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku (SZiRZL) – zwana dalej Strategią Zatrudnienia; dokument precyzujący cele i priorytetowe kierunki działania, jakie będą podejmowane w obszarze regionalnej polityki rynku pracy do 2025 roku.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – (DZ.U 2015. poz. 149 z późn. zm) zwana dalej Ustawą.

Wojewódzki Program Rozwoju Ekonomii Społecznej Warmia i Mazury 2015-2020 (WPRES) - dokument, który określa cel główny, priorytety, cele szczegółowe oraz zadania polityki społecznej, jakie Samorząd Województwa, samorządy lokalne, instytucje wspierające ES oraz ich partnerzy będą realizować w Regionie w latach 2015-2020 na rzecz wzmocnienia sektora ekonomii społecznej.

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy.

Wstęp – aktualizacja Strategii

„Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku”, jest dokumentem o długofalowym horyzoncie czasowym. Dokument został przyjęty Uchwałą Nr 46/627/06 Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 27 czerwca 2006 roku. Strategia precyzuje cele i priorytetowe kierunki działania, jakie będą podejmowane w obszarze regionalnej polityki rynku pracy do 2025 roku. Strategia przenosi wytyczne dotyczące zatrudnienia zawarte w dokumentach o zasięgu europejskim i krajowym na poziom regionu wraz z wkomponowaniem ich w specyfikę regionalnego rynku pracy oraz powiązanych z nim obszarów życia społeczno-gospodarczego.

Zmiany w strategiach europejskich, krajowych i regionalnych, odległy horyzont czasowy w sytuacji dynamicznych przekształceń, jakim podlega regionalny rynek pracy, aktualizacje diagnozy rynku pracy i powiązanych z nim obszarów, a także wyniki okresowego monitorowania i ewaluacji Strategii to główne uwarunkowania konieczności aktualizacji dokumentu. Przeprowadzona pod tym względem analiza Strategii w odniesieniu do obecnej sytuacji w sferze zatrudnienia, bezrobocia, edukacji, demografii oraz pomocy społecznej doprowadzi do osiągnięcia zamierzonych wiodących celów Strategii, a zarazem poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej województwa warmińsko-mazurskiego.

Strategia odwołuje się do realizacji polityki zatrudnienia, której celem nadrzędnym jest wzrost zatrudnienia i ograniczenie bezrobocia. Podstawowym dokumentem europejskim wyznaczającym cele przed państwami członkowskimi w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego oraz wzrostu konkurencyjności gospodarki jest Strategia Europa 2020. Komisja Europejska wprowadziła ten dokument, podczas kryzysu gospodarczego w 2010 r. Określiła w nim narzędzia mające na celu poprawę sytuacji gospodarczej, a także stworzenie zrównoważonej społecznej gospodarki rynkowej dzięki inwestycji w badania, wiedzę i innowacje. Europejska Strategia Zatrudnienia stała się częścią Strategii Europa 2020, a jej głównym celem jest stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy. Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko-mazurskim do 2020 roku, która została opracowana w 2006 r. nie uwzględnia wszystkich zapisów obowiązujących dokumentów strategicznych UE. Z uwagi na powyższe, wymagana jest jej aktualizacja zgodnie z europejskim kontekstem określonym przez dokumenty powstałe po 2006 r. Należy również uwzględnić zmiany wynikające z nowego okresu programowania oraz spójności z zapisami dokumentów krajowych oraz z aktualizowanymi dokumentami strategicznymi w regionie.

W celu dostosowania ram czasowych Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 r. do Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do 2025 roku, podczas prac nad aktualizacją dokumentu, zmieniono horyzont czasowy z 2020 roku na 2025 rok.

Biorąc pod uwagę istotę aktualizacji Strategii należy również zauważyć zmiany uwarunkowań zarówno zewnętrznych jak i regionalnych, które mają wpływ na obraz sytuacji na rynku pracy. Na przestrzeni kilku ostatnich lat zarówno w UE, w Polsce jak i w naszym regionie nastąpiły zmiany sytuacji społeczno-gospodarczej. Wymusiły one dokonanie koncepcyjnych zmian w dokumentach strategicznych. Działania zaplanowane w Strategii powinny zostać zaktualizowane zgodnie z nowo przyjętymi uwarunkowaniami i procesami, które mają wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy kraju i regionu. Występujący trend starzenia się społeczeństwa, a także problem wysokiego bezrobocia głównie wśród młodych ludzi prowadzi do aktualizacji Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 r.

Aktualizacja Strategii wynika również z rekomendacji będących częścią monitoringu realizacji Strategii. Zgodnie z założeniami, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie przygotował do tej pory dwa raporty z realizacji Strategii. Raport nr I podsumowujący pierwszy etap realizacji Strategii przypadł w okresie spowolnienia gospodarczego, wywołanego światowym kryzysem finansowym. Drugi raport z realizacji Strategii ukazujący stan na koniec 2013 r. obejmuje okres czteroletni, lata 2010-2013, a także nawiązuje do wyników poprzedniego monitoringu (za lata 2006-2009).

Zgodnie z art. 3 pkt 4 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2015. poz.149 z późn. zm.), polityka rynku pracy na szczeblu regionalnym jest realizowana w oparciu o corocznie opracowywane regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia. Strategia Zatrudnienia stanowi zatem ważny punkt odniesienia dla formułowania celów regionalnego planu działań. Wyznacza ona szerszy horyzont czasowy i określa główne kierunki działań, którymi powinna podążać regionalna polityka rynku pracy. Spójny charakter planów regionalnych i ich coroczny rytm powstawania umożliwia obserwację zachodzących zmian na rynku pracy oraz efektów realizowanych działań, a co z tym idzie, istotę ukazania konieczności aktualizacji zapisów Strategii Zatrudnienia.

1. Prace nad aktualizacją Strategii

W celu sprawnego przeprowadzenia aktualizacji Strategii, Uchwałą nr 38/414/15/IV Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 28.07.2015 r. powołano Wojewódzki Zespół ds. aktualizacji Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku. Do zadań Zespołu należała m.in. analiza SWOT regionalnego rynku pracy, przeprowadzenie weryfikacji celu wiodącego oraz priorytetów pod kątem ich aktualności w perspektywie do 2025 roku, a także opracowanie propozycji opisu działań w ramach poszczególnych priorytetów Strategii i sposobu ich monitoringu. W skład

Zespołu weszło 28 osób reprezentujących różne instytucje i środowiska, wśród których wymienić należy przedstawicieli:

- ✓ Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ Wojewody Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ Biura Programowania Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
- ✓ Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
- ✓ Biura Projektów Infrastruktura Społeczna i Turystyczna Departamentu Zarządzania Programami Rozwoju Regionalnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
- ✓ Departamentu Kultury i Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
- ✓ Biura Aktywizacji i Promocji Obszarów Wiejskich Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
- ✓ Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
- ✓ Warmińsko-Mazurskiego Kuratorium Oświaty,
- ✓ Biura ds. Organizacji Pozarządowych i Kombatantów Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
- ✓ Zarządu Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie,
- ✓ Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Olsztynie,
- ✓ Warmińsko-Mazurskiego Oddziału PFRON w Olsztynie,
- ✓ Biura Warmińsko-Mazurskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości,
- ✓ Biura Zrzeszenia Prywatnego Handlu i Usług w Olsztynie,
- ✓ Warmińsko-Mazurskiego Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych,
- ✓ Rady OPZZ Województwa Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ NSZZ „Solidarność” Regionu Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ Zarządu Warmińsko-Mazurskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.,
- ✓ Warmińsko-Mazurskiego Związku Pracodawców Prywatnych,
- ✓ Związku Pracodawców Cech Rzemiosł Różnych,
- ✓ Business Centre Club,
- ✓ Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ Rady Organizacji Pozarządowych Województwa Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ Urzędu Statystycznego w Olsztynie,
- ✓ Wydziału Statystyczno-Dewizowego Oddziału Okręgowego NBP w Olsztynie,
- ✓ Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy Województwa Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ Konwentu Powiatów Województwa Warmińsko-Mazurskiego,
- ✓ Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia.

Zróznicowany skład Zespołu umożliwił kompleksowe spojrzenie na omawiane problemy, z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia zaangażowanych w proces aktualizacji osób.

Obsługę techniczną prac Wojewódzkiego Zespołu ds. aktualizacji Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku oraz koordynowanie prac związanych z opracowaniem aktualizacji Strategii powierzono Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Olsztynie. W tym celu dnia 1.07.2015 r., Zarządzeniem nr 23 Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie powołano Zespół Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie ds. aktualizacji Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku, w składzie którego znaleźli się przedstawiciele kadry kierowniczej urzędu oraz pracownicy Wydziału Polityki Rynku Pracy.

Swoje zadania Wojewódzki Zespół ds. aktualizacji Strategii Zatrudnienia realizował podczas spotkań Zespołu. Ponadto na każdym etapie procesu aktualizacji, członkowie Zespołu mogli przekazywać swoje uwagi drogą mailową. Po zatwierdzeniu przez Zespół projektu zaktualizowanej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich, dokument będzie poddany konsultacjom społecznym, a następnie rekomendowany Zarządowi Województwa Warmińsko-Mazurskiego w celu skierowania pod obrady Sesji Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

2. Dokumenty programowe tworzenia Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich do 2025 roku koncentruje wpływy wielu istotnych dokumentów regulowanych przez instytucje Unii Europejskiej, polski rząd oraz władze regionalne. Podstawową trudnością w procesie budowania Strategii jest jej odległy horyzont czasowy. Dlatego też, należy jednocześnie zachować dystans do występujących skutków bezrobocia, a także uwzględniać wyzwania i prognozy związane z zatrudnieniem w regionie, Polsce jak i na świecie. Do najważniejszych dokumentów, które stanowią podstawę do opracowania Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku, należą m.in:

- na poziomie europejskim:
 - Europejska Strategia Zatrudnienia
 - Strategia Europa 2020
- na poziomie krajowym:
 - Strategia Rozwoju Kraju 2020;
 - Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017;
 - Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020”;
 - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER);
 - Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji;

- Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej;
 - Program Operacyjny Polska Cyfrowa 2014-2020;
 - Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie;
 - Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020;
 - Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020.
- na poziomie regionalnym
- Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do 2025 roku;
 - Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (RPO WiM);
 - Strategia polityki społecznej województwa warmińsko-mazurskiego do 2020 roku;
 - Polityka senioralna województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2014-2020;
 - Wojewódzki Program Rozwoju Ekonomii Społecznej Warmia i Mazury 2015-2020;
 - Regionalna Strategia Innowacyjności Województwa Warmińsko-Mazurskiego do roku 2020.

⇒ Europejska Strategia Zatrudnienia

Zawiera zbiór naczelných zasad priorytetów ukierunkowujących działania Unii Europejskiej na określone cele w zakresie polityki zatrudnienia. Jej celem jest koordynacja narodowych polityk zatrudnienia państw członkowskich, a także wyznaczanie kierunków rozwoju w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu, rozwijania potencjału kadrowego oraz integracji społecznej rynku pracy. Wytyczne w sprawie zatrudnienia zostały oparte na czterech filarach:

- poprawa zdolności do uzyskiwania i utrzymywania zatrudnienia - poprzez rozwój zasobów ludzkich;
- rozwój przedsiębiorczości - działania na rzecz powstania i ułatwienia prowadzenia przedsiębiorstw;
- poprawa zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i pracowników - ułatwienie warunków prowadzenia przedsiębiorstw i działania na rzecz rozwoju przedsiębiorstw do tworzenia miejsc pracy, uelastycznienia rynku pracy;
- wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy - działania na rzecz zapewnienia równego dostępu obywateli do rozwoju osobistego na rynku pracy - zwłaszcza na rzecz zapewnienia równości kobiet i mężczyzn.

⇒ Strategia Europa 2020

Europa 2020 jest programem rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej na lata 2010-2020, który zastąpił realizowaną od 2000 roku Agendę Lizbońską. Cel Strategii, jakim jest przyspieszenie wzrostu gospodarczego oraz zwiększenie zatrudnienia ma zostać osiągnięty dzięki skoordynowanemu działaniu instytucji europejskich, państw członkowskich, regionów, partnerów społeczno-gospodarczych oraz przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego.

Do oceny postępów w realizacji Strategia Europa 2020 określono pięć wymiernych celów rozwojowych do osiągnięcia w roku 2020 na poziomie unijnym, z których dla Strategii Zatrudnienia najważniejszy jest cel 1 – osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75% wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20-64 lat, w tym poprzez zwiększenie zatrudnienia młodzieży, osób starszych i pracowników nisko wykwalifikowanych oraz skuteczniejszą integrację legalnych imigrantów. Ponadto działania planowane w ramach *Europa 2020* koncentrują się na trzech priorytetach:

- wzrost inteligentny – rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach.
- wzrost zrównoważony – budowanie bardziej konkurencyjnej gospodarki niskoemisyjnej w oparciu o racjonalne i oszczędne korzystanie z zasobów naturalnych, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych i ochrona bioróżnorodności. Priorytet przewiduje intensyfikację działań mających na celu opracowywanie nowych, przyjaznych dla środowiska technologii oraz poprawę warunków dla rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia, zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną. Priorytet koncentruje się na tworzeniu nowych miejsc pracy, inwestycjach w podnoszenie kwalifikacji (kursy i szkolenia) oraz modernizacji rynków zatrudnienia i systemów opieki społecznej.

⇒ **Strategia Rozwoju Kraju 2020**

Strategia Rozwoju Kraju (SRK) jest nadrzędnym, wieloletnim dokumentem strategicznym rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, stanowiącym odniesienie dla innych strategii i programów rządowych, jak i opracowywanych przez jednostki samorządu terytorialnego. Strategia wyznacza cele oraz identyfikuje obszary uznane za najważniejsze z punktu widzenia osiągnięcia tych celów, na których koncentrowane będą działania państwa. Jednocześnie uwzględnia kierunki rozwoju światowej gospodarki oraz cele, jakie stawia Unia Europejska w odnowionej Strategii Lizbońskiej. SRK nadaje priorytet działaniom, jakie będą podejmowane do 2020 r. w celu realizacji wizji Polski. Dokument został opracowany przy uwzględnieniu zasady zrównoważonego rozwoju, a więc zachowaniu równowagi pomiędzy celami gospodarczymi, społecznymi i wymogami środowiskowymi.

Strategia Zatrudnienia wpisuje się w dwa Priorytety tego dokumentu. Po pierwsze *Cel Strategiczny II.4. Rozwój Kapitału Ludzkiego*, w ramach którego zaplanowane są działania wspierające oraz pobudzające aktywność zawodową osób bezrobotnych, poprzez wykształcenie modelu uczenie się przez całe życie i aktywne poszukiwanie pracy. W ramach tego priorytetu planuje się również podjęcie starań na rzecz równości szans na rynku pracy, umożliwiających start zawodowy ludzi wchodzących na rynek pracy, w tym tworzenie warunków sprzyjających przedsiębiorczości i zmniejszanie obciążeń pracodawców, wspieranie niepełnosprawnych i wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych. Po drugie Obszar Strategiczny III *Spójność społeczna i terytorialna*, którego realizacja prowadzi do wzrostu zatrudnienia, mobilności zasobów społecznych, dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb

ryнку pracy, poprawy dostępu do podstawowych usług publicznych wśród osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

⇒ **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017**

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 (KPDZ) w głównej mierze nawiązuje do postulatów przyjętych w KPDZ na lata 2012-2014. Szczególna korelacja między Strategią Zatrudnienia a KPDZ zachodzić będzie w odniesieniu do kierunków polityki państwa w zakresie promocji zatrudniania, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowanych na szczeblu centralnym jak i regionalnym. Ogólnym celem KPDZ jest zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem (do 68,1% w 2017 r. – dla osób w przedziale wieku 20-64 lata). Realizacji tego celu sprzyjać będzie osiągnięcie celów dodatkowych: zmniejszenie stopy bezrobocia ogółem, a także zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej. Wykonanie celów przyjętych przez KPDZ na lata 2015-2017 odbywać się będzie za pomocą kierunkowych działań, którymi są:

- zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia zatrudnienia,
- zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy.

Dla osiągnięcia przyjętych celów zaplanowano szereg działań, które również zostały ujęte w działaniach aktualizowanej Strategii: poszukiwanie nowych, bardziej racjonalnych rozwiązań służących podniesieniu efektywności realizowanych działań na rynku pracy, przy jednoczesnym zachowaniu ich wysokich standardów; wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym; wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy; wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie; wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia.

⇒ **Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020”**

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku uwzględnia również dokument *Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii Europa 2020*, który odzwierciedla cele, jakie stoją przed Polską na drodze zrównoważonego rozwoju, zgodnie z priorytetami wyznaczonymi w Strategii Europa 2020, przy jednoczesnym uwzględnieniu polskiej specyfiki i wyzwań. „Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii Europa 2020” (KPR) zwraca uwagę na działania mające na celu odrabianie zaległości rozwojowych oraz budowie nowych przewag konkurencyjnych w trzech obszarach priorytetowych:

- Infrastruktura dla wzrostu zrównoważonego,
- Innowacyjność dla wzrostu inteligentnego,
- Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Szczególna korelacja między Strategią Zatrudnienia, a działaniami krajowymi zachodzi w ramach ostatniego z wymienionych priorytetów. KPR przewiduje działania ukierunkowane

na nowoczesny rynek pracy. Pożądanym wynikiem podjętych zadań w obszarach: infrastruktury, innowacyjności gospodarki oraz w działaniach społeczno-gospodarczych sprzyjających włączeniu społecznemu ma być osiągnięcie w 2020 r. wskaźnika zatrudnienia na poziomie 71% wśród grupy osób w wieku 20-64 lata. KPR podkreśla potrzebę zwrócenia uwagi na aktywizację grup społecznych, które do tej pory były w niewystarczającym stopniu obecne na rynku pracy.

⇒ **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014—2020 (PO WER) to dokument o charakterze ogólnopolskim, który jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), a także Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI). Stanowi odpowiedź na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia, dla których większą efektywność zapewni ich realizacja z poziomu krajowego. Jest to również jeden z instrumentów realizacji *Strategii Europa 2020*. *Program Wiedza Edukacja Rozwój* stanowi uzupełnienie regionalnych programów operacyjnych, gdzie finansowane są przedsięwzięcia skierowane do konkretnych osób i grup.

Na poziomie regionalnym w ramach osi priorytetowej I *Osoby młode na rynku pracy*, podejmowane będą czynności w zakresie wspierania aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji na rynku pracy osób w wieku 15-29 lat pozostających bez zatrudnienia, a także nie kształcących się i nie podnoszących swoich kwalifikacji. Grupa ta jest również adresatem działań zaplanowanych w *Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku*.

Strategia uwzględnia również główne założenia osi priorytetowej II *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji*, tj.:

- Promowanie trwałego zatrudnienia wysokiej jakości i mobilności pracowników,
- Promowanie włączenia społecznego i walki z ubóstwem oraz dyskryminacją,
- Inwestowanie w kształcenie i szkolenie, w tym szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenie się przez całe życie,
- Wzmacnianie zdolności instytucjonalnych organów publicznych i zainteresowanych stron z sektora publicznego oraz skuteczności administracji publicznej.

⇒ **Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji**

Program przedstawia wszelkie działania mające na celu zmniejszenie poziomu ubóstwa i wykluczenia społecznego. Głównym celem tego programu jest trwałe zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o 1,5 mln oraz wzrost spójności społecznej. Efekty mają być widoczne pod koniec 2020 r. dzięki realizacji następujących celów operacyjnych:

- Usługi dla aktywności i profilaktyki - ograniczenie wykluczenia dzieci i młodzieży,

- Gwarancje dla przyszłości młodzieży - stworzenie szansy dla młodzieży w wejściu na rynek pracy i tworzeniu rodzin,
- Aktywna osoba, zintegrowana rodzina, odpowiedzialne, lokalne środowisko,
- Zapobieganie niepewności mieszkaniowej,
- Seniorzy - bezpieczni, aktywni i potrzebni.

Istotą nowego systemu integracji społecznej są takie działania na rzecz dzieci i młodzieży, które z jednej strony stworzą podstawy bytu materialnego związanego z deprivacją materialną, z drugiej zaś stworzą system usług społecznych umożliwiających zarówno podniesienie kompetencji społecznych dzieci, a jednocześnie umożliwią rodzicom aktywizację zawodową i społeczną, co z kolei przyczyni się do podniesienia jakości życia rodzin.

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku wpisuje się w szczególności w cel operacyjny II *Gwarancje dla przyszłości młodzieży*. Jego realizacja nastąpi min. poprzez opracowanie spójnego systemu działań edukacyjnych, społecznych i zawodowych, który przygotuje młodzież do wejścia na rynek pracy, umożliwi zdobycie niezbędnych kompetencji i umiejętności ułatwiających włączenie społeczne, aktywność zawodową, a także rozwój rodziny.

⇒ **Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej**

Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES) to dokument, który ukazuje kluczowe kierunki interwencji publicznej mające służyć kształtowaniu jak najlepszych warunków dla rozwoju ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych w Polsce. Nadrzędnym celem KPRES jest, aby do 2020 r. ekonomia społeczna stała się ważnym czynnikiem wzrostu zatrudnienia, spójności społecznej oraz rozwoju kapitału społecznego. Osiągnięcie tak zdefiniowanego celu nadrzędnego wymaga zdecydowanego przyspieszenia rozwoju ekonomii społecznej, zarówno w ujęciu ilościowym, rozumianym jako:

- liczba osób zaangażowanych w ekonomię społeczną,
- liczba działających podmiotów ekonomii społecznej,
- liczba działających przedsiębiorstw społecznych.

jak też jakościowym, rozumianym jako:

- tworzenie miejsc pracy dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, w ramach lokalnych wspólnot samorządowych,
- dostarczanie społecznościom lokalnym dobrej jakości usług użyteczności publicznej, zwłaszcza usług społecznych użyteczności publicznej,
- osiągnięcie przez przedsiębiorstwa społeczne stabilnych podstaw działalności dzięki uzyskiwaniu przychodów z działalności gospodarczej.

Korelacja Strategii Zatrudnienia występuje we wszystkich przypadkach, a szczególnie w znaczeniu ekonomii społecznej jako podmiotów tworzących miejsca pracy dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji.

⇒ **Polska Cyfrowa 2014-2020**

Program Operacyjny Polska Cyfrowa 2014-2020 (PO PC), przygotowany przez Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji (MAC) oraz Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, ma pomóc w wykorzystaniu przez Polskę prorozwojowych możliwości technologii cyfrowych. MAC wychodzi z założenia, że pełne wykorzystanie potencjału nowoczesnych technologii wymaga nie tylko budowy infrastruktury i usług, ale także wspierania kompetencji cyfrowych Polaków. Celem PO PC jest wzmocnienie cyfrowych podstaw rozwoju kraju, którymi są: szeroki dostęp do szybkiego Internetu, efektywne i przyjazne użytkownikom e-usługi publiczne oraz stale rosnący poziom kompetencji cyfrowych społeczeństwa. W ramach Programu planuje się realizację czterech osi priorytetowych:

- Oś priorytetowa I Powszechny dostęp do szybkiego Internetu
- Oś priorytetowa II E-administracja i otwarty rząd
- Oś priorytetowa III Cyfrowa aktywizacja społeczeństwa
- Oś priorytetowa IV Pomoc techniczna

W ramach polityki rynku pracy powiązania można odnaleźć m.in. w celu szczegółowym numer 6 - *Pobudzanie potencjału uzdolnionych programistów dla zwiększenia zastosowania rozwiązań cyfrowych w gospodarce i administracji*. Celem działania jest wykorzystanie potencjału uzdolnionych studentów kierunków z zakresu TIK. W jego ramach przewiduje się wsparcie pomysłów na rozwiązanie problemów istotnych społecznie lub gospodarczo, a bazujących na narzędziach oferowanych przez TIK. Część wsparcia będzie przeznaczona na projekty interdyscyplinarnych zespołów studentów rozwijające innowacyjne usługi do wykorzystania w działalności społecznej, biznesowej lub administracji publicznej. Problem społeczny lub gospodarczy do rozwiązania będzie określony przez operatora konkursu z udziałem uznanych ekspertów i praktyków życia społecznego i gospodarczego.

⇒ **Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego: 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie**

Wyznacza cele polityki regionalnej wobec poszczególnych terytoriów w kraju w szczególności obszarów miejskich i wiejskich oraz definiuje ich relacje w odniesieniu do innych polityk publicznych o wyraźnym terytorialnym ukierunkowaniu. Dokument ten określa także sposób działania podmiotów publicznych, a w szczególności rządu i samorządów województwa. Celem polityki regionalnej jest wzrost, zatrudnienia i spójności w horyzoncie długookresowym. Jego realizacja wymaga efektywnego wykorzystywania właściwych dla poszczególnych regionów lub terytoriów potencjałów rozwojowych oraz wzmocnienia przewag konkurencyjnych przy jednoczesnym usuwaniu barier rozwojowych. Kluczowe znaczenie mają tu mieć ośrodki miejskie jako węzły sieci współpracy gospodarczej, społecznej, naukowej, kulturalnej i instytucjonalnej, a tym samym jako ośrodki zdolne oddziaływać na rozwój całego regionu. Do tego należy dołączyć także działania uruchamiające procesy restrukturyzacyjne i wyrównawcze, zapewniające właściwą jakość i dostęp do podstawowych usług publicznych, zarówno w odniesieniu do obszarów miejskich jak i wiejskich oraz przygranicznych, w tym

zwłaszcza Polski wschodniej. Takie podejście wymagać będzie: sieciowania procesów decyzyjnych, zwiększenia koordynacji działań i współpracy wszystkich uczestników mających wpływ na rozwój regionów; oparcia realizacji polityki regionalnej o wspólne standardy; wprowadzenie skutecznych mechanizmów zarządzania rozwojem.

Cel strategiczny obejmuje trzy cele szczegółowe:

- Wspomaganie wzrostu konkurencyjności regionów (konkurencyjność),
- Budowanie spójności terytorialnej i przeciwdziałanie marginalizacji obszarów problemowych (spójność),
- Tworzenie warunków dla skutecznej, efektywnej i partnerskiej realizacji działań rozwojowych ukierunkowanych terytorialnie (sprawność).

Strategia Zatrudnienia wpisuje się szczególnie w dwa pierwsze cele szczegółowe:

- *wspomaganie wzrostu konkurencyjności regionów* - rozwijanie potencjałów największych miast i otaczających je gmin oraz tworzenie warunków do korzystania z tego rozwoju przez pozostałe obszary. To w miastach powstaje najwięcej nowych miejsc pracy, innowacyjnych firm, w nich zlokalizowane są szkoły wyższe, instytucje kultury);
- *budowanie spójności terytorialnej i przeciwdziałanie marginalizacji obszarów problemowych* - cel ten jest ważny ze względu na fakt, iż w dużej mierze dotyczy ono naszego województwa. Jest on kierowany przede wszystkim do obszarów wiejskich o najniższym poziomie dostępu mieszkańców do dóbr i usług oraz miast, które tracą dotychczasowe funkcje społeczno-gospodarcze (niektóre były stolice województw), obszarów przygranicznych oraz tych części Polski, które nie mają nowoczesnej sieci drogowej czy kolejowej.

⇒ **Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020**

Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 (PROW) został zaakceptowany przez Komisję Europejską w grudniu 2014 r. W ramach tego Programu wspierane będą zarówno działania wpływające na dalszą restrukturyzację i modernizację gospodarstw rolnych, rozwój przetwórstwa rolno-spożywczego, działania wspierające słabsze ekonomicznie gospodarstwa rodzinne, jak również wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy na obszarach wiejskich. Jednak najważniejszym priorytetem PROW będzie poprawa konkurencyjności sektora rolnego. Program będzie realizował wszystkie sześć priorytetów wyznaczonych dla unijnej polityki rozwoju obszarów wiejskich na lata 2014 – 2020, Szczególnie jeden z priorytetów *Zwiększanie włączenia społecznego, ograniczanie ubóstwa i promowanie rozwoju gospodarczego na obszarach wiejskich*, jest zbieżny z założeniami i proponowanymi obszarami wsparcia Strategii Zatrudnienia.

⇒ Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020

Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020 (PO PW) to ukierunkowany terytorialnie instrument wsparcia finansowego pięciu województw: lubelskiego, podlaskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego, który wzmacnia i uzupełnia działania prowadzone w ramach regionalnych i krajowych programów operacyjnych. Głównym celem PO PW jest wzrost konkurencyjności i innowacyjności makroregionu Polski Wschodniej. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez koncentrację działań programu na wsparciu:

- MŚP w zakresie działalności innowacyjnej;
- tworzenia warunków sprzyjających powstawaniu innowacyjnych MŚP w Polsce Wschodniej;
- tworzenia nowych modeli biznesowych w celu umiędzynarodowienia działalności MŚP;
- poprawy efektywności układów transportowych oraz zrównoważonego transportu miast wojewódzkich i ich obszarów funkcjonalnych;
- zwiększenia dostępności makroregionu w zakresie infrastruktury transportowej.

Szczególnie dwa pierwsze działania są zbieżne z zidentyfikowanymi w Strategii Zatrudnienia obszarami priorytetowymi.

⇒ Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do 2025 roku

Zaktualizowana *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do 2025 roku* przedstawia wizję rozwoju regionu, w myśl której „Warmia i Mazury regionem, w którym warto żyć”. Strategia rozwoju opiera się na koncepcji trzech płaszczyzn rozwoju, obejmujących ludzi, gospodarkę i relacje. Na tej podstawie wyróżniono trzy priorytety strategiczne: konkurencyjna gospodarka, otwarte społeczeństwo i nowoczesne sieci. Z tak sformułowanych priorytetów wynikają cele strategiczne. Strategia Zatrudnienia wpisuje we wszystkie cele, a w szczególności w Cel strategiczny *Wzrost konkurencyjności gospodarki oraz Wzrost aktywności społecznej*. Wzrost konkurencyjności gospodarki będzie wynikiem realizacji działań w ramach trzech celów operacyjnych: wzrostu konkurencyjności regionu poprzez rozwój inteligentnych specjalizacji, wzrostu innowacyjności firm oraz wzrostu liczby miejsc pracy. Wzrost aktywności społecznej będzie następował poprzez: rozwój kapitału społecznego oraz wzrostu dostępności i jakości usług publicznych.

⇒ Strategia polityki społecznej województwa warmińsko-mazurskiego do 2020 roku

Dokument jakim jest *Strategia polityki społecznej województwa warmińsko-mazurskiego do 2020 roku* jest istotnym narzędziem w realizacji regionalnej polityki społecznej. Prowadzi działania na rzecz rozwiązywania problemów społecznych, wyrównywania poziomu życia mieszkańców województwa, zapobiegania wykluczenia społecznego oraz stwarzania

warunków umożliwiającą osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych. Celem strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej jest podniesienie jakości życia mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego. Cel ten urzeczywistnią będą samorządy terytorialne wszystkich szczebli, podmioty działające w sferze pomocy i integracji społecznej oraz ich dobrze wykształcone i przygotowane kadry, a także aktywne środowiska lokalne i partnerzy społeczni. Istotnym dla Strategii Zatrudnienia jest szczególnie Priorytet III *Wspieranie aktywności i mobilności zawodowej oraz edukacyjnej osób bezrobotnych* poprzez opracowywanie oraz wdrażanie programów udzielających wsparcia osobom młodym, osobom po 50 roku życia, osobom długotrwale bezrobotnym oraz zagrożonym wykluczeniem społecznym, trwale zwiększając ich kwalifikacje zawodowe i umiejętności społeczne oraz ich aktywność i mobilność zawodową.

⇒ **Wojewódzki Program Rozwoju Ekonomii Społecznej Warmia i Mazury 2015-2020**

W swoich zapisach aktualizacja Strategii nawiązuje również do *Wojewódzkiego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej Warmia i Mazury 2015-2020 (WPRES)*, który określa cele, priorytety oraz zadania polityki społecznej, jakie Samorząd Województwa, samorządy lokalne, instytucje wspierające ekonomię społeczną oraz ich partnerzy będą realizować w regionie w latach 2015-2020 na rzecz wzmocnienia tego sektora. Program formułuje też wskaźniki pomiaru stopnia osiągnięcia poszczególnych celów szczegółowych. Zaplanowane w WPRES działania powinny być realizowane w oparciu o zasady, które pozwolą na osiągnięcie optymalnej skuteczności i efektywności:

- partnerstwa i dialogu na szczeblu lokalnym i regionalnym,
- budowania kapitału ludzkiego, społecznego i kreatywnego,
- subsydiarności, wyrażającej się w udzielaniu pomocy obszarom i grupom osób, które nie są w stanie same poradzić sobie z trudnościami,
- koncentracji środków i nakładów na realizację konkretnych projektów,
- komplementarności i długofalowości udzielanego wsparcia,
- zrównoważonego rozwoju (rozwój społeczno-gospodarczy szanujący środowisko przyrodnicze).

Cel główny *Wojewódzkiego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej Warmia i Mazury 2015-2020*, do którego odnosi się również Strategia Zatrudnienia, stanowi kontynuację celu głównego określonego w Regionalnym Planie Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Warmińsko-Mazurskim na lata 2011-2015 i brzmi następująco: Zwiększenie udziału ekonomii społecznej w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa warmińsko-mazurskiego ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji zawodowej i społecznej grup zagrożonych wykluczeniem.

Cel ten będzie realizowany poprzez cele szczegółowe uporządkowane w cztery obszary priorytetowe: spójny system wsparcia ekonomii społecznej w regionie; wzrost świadomości na temat ekonomii społecznej; poprawa efektywności ekonomicznej podmiotów ekonomii społecznej; administracja publiczna wspiera rozwój ekonomii społecznej w regionie.

⇒ **Polityka senioralna województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2014-2020**

Strategia Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku uwzględnia założenia polityki senioralnej województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2014-2020, która skierowana jest do trzech grup odbiorców, tj.:

- do osób w wieku powyżej 60 r.ż. - jako bezpośrednich odbiorców zaproponowanych w nim działań,
- do osób w wieku ok. 55 r.ż., które dopiero wkraczają w okres senioralny,
- otoczenia osób starszych, czyli do całego społeczeństwa - jako pośrednich, a czasem i bezpośrednich odbiorców niniejszego Programu, szczególnie w kontekście edukowania o procesie starzenia się i przygotowania nas wszystkich do tego etapu życia.

Rolą programu jest wyznaczenie kierunków działań na rzecz osób starszych, koniecznych do podjęcia przez wszystkie sektory życia społecznego w celu kreowania rzeczywistości przyjaznej seniorom. Ma on charakter interdyscyplinarny, jego wdrażanie wymaga współpracy administracji rządowej i samorządowej: gminnej, powiatowej i wojewódzkiej oraz wielu partnerów jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, instytucji oświaty, kultury i edukacji, jednostek służby zdrowia, instytucji kościelnych, a także podmiotów zajmujących się aktywizacją zawodową i społeczną. Od ich zaangażowania w dużej mierze zależą będą długofalowe efekty zaplanowanych działań. Realizacja niniejszego Programu przyczyni się do wsparcia osób starszych w czterech obszarach:

- Zdrowie (profilaktyka, rehabilitacja), infrastruktura i usługi socjalne infrastruktura i usługi socjalne,
- Aktywność społeczna, kulturalna i edukacyjna,
- Aktywność zawodowa,
- Turystyka, sport i rekreacja.

Wszystkie z wymienionych obszarów mają istotne znaczenie dla realizacji celu głównego Strategii Zatrudnienia i wyodrębnionych w niej obszarów priorytetowych.

⇒ **Regionalna Strategia Innowacyjności Województwa Warmińsko-Mazurskiego do roku 2020**

W swoich założeniach aktualizacja *Strategii* nawiązuje również do celu *Regionalnej Strategii Innowacyjności Województwa Warmińsko-Mazurskiego do roku 2020* jakim jest inspirowanie i koordynacja działań w kierunku mobilizacji kapitału społecznego, gospodarczego i naukowo-badawczego. Celem tych działań jest wykreowanie innowacyjnej specjalizacji gospodarki województwa warmińsko-mazurskiego. Region stawia więc na zrównoważony i efektywny rozwój, w tym na gospodarkę opartą na innowacjach, a jednocześnie przyjazną środowisku, wykorzystującą m.in. zieloną energię oraz czyste i niskoemisyjne technologie. Dla realizacji wizji i misji sformułowane zostały cele strategiczne i operacyjne do których należy m.in. budowanie silnego kapitału społecznego i kultury innowacji oraz rozwój kreatywnego kapitału

ludzkiego (w tym rozwój umiejętności i kwalifikacji kadr regionalnej gospodarki i administracji), dostosowanie kształcenia do aktualnych i przyszłych potrzeb gospodarki, a także inteligentne wykorzystanie kompetencji i doświadczenia ludzi 50+. Tak sformułowane cele znalazły ścisłe odniesienie w zapisach *Strategii Zatrudnienia*.

⇒ **Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (RPO WiM)**

Dokument ten jest najważniejszym narzędziem realizacji *Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025* oraz kluczowym dla aktualizacji *Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku*. RPO WiM na lata 2014-2020 umożliwi realizację projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. Uzyskane środki przyczynią się do wspierania potencjałów województwa i kompleksowego rozwiązywania problemów, przyczyniając się do budowania bazy dochodowej województwa oraz do wzrostu zatrudnienia.

Z programu zostaną dofinansowane przedsięwzięcia w obszarze m.in.: przedsiębiorczości, kształcenia, szkolenia oraz szkolenia zawodowego, technologii informacyjno-komunikacyjnych, transportu, efektywności energetycznej, gospodarki odpadami, gospodarki wodnej, ochrony przyrody i różnorodności biologicznej, kultury i dziedzictwa, rewitalizacji, dostępu do usług publicznych, regionalnego rynku pracy czy włączenia społecznego.

Priorytetem RPO WiM jest wsparcie gospodarki. Środki dla przedsiębiorstw będą dostępne w kilku osiach priorytetowych programu. W szczególności z przeznaczeniem na rozwój inteligentnych specjalizacji gospodarczych województwa. W ramach osi priorytetowej 10 *Regionalny rynek pracy*, najbardziej wpisującej się w działania *Strategii Zatrudnienia*, priorytetem inwestycyjnym będzie dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy. Istotne z punktu widzenia rynku pracy są również następujące osie priorytetowe RPO WiM:

- Inteligentna gospodarka Warmii i Mazur
- Kadry dla gospodarki
- Dostęp do wysokiej jakości usług publicznych
- Włączenie społeczne

Diagnoza regionalnego rynku pracy

1. Uwarunkowania gospodarcze regionalnego rynku pracy

1.1. Produkt krajowy brutto

Województwo warmińsko-mazurskie odznacza się stosunkowo niskim poziomem rozwoju gospodarczego, co wyraża się przede wszystkim w relatywnie niewielkim udziale regionu w PKB krajowym oraz w niskim poziomie PKB per capita w odniesieniu do średniej krajowej.

Wartość produktu krajowego brutto wytworzonego w województwie warmińsko-mazurskim w 2013 roku¹ wyniosła 45 008 mln zł i w porównaniu do 2010 roku wzrosła o 6 137 mln zł, tj. o 15,8%. Udział województwa w tworzeniu produktu krajowego brutto w 2013 roku ukształtował się na takim samym poziomie jak w roku 2010 (czyli 2,7%).

Produkt krajowy brutto na jednego mieszkańca w województwie warmińsko-mazurskim w 2013 roku wyniósł 31 077 zł i w porównaniu do 2010 roku wzrósł o 3 849 zł, czyli o 14,1%. Wskaźnik ten był niższy od średniej krajowej o 12 091 zł, tj. o 28,0%; stanowił 72% średniej krajowej PKB i sytuował województwo na czternastym miejscu w Polsce. W 2010 r. dystans pomiędzy wartościami obu wskaźników był niższy i wynosił 9 868 zł. (26,6%). Udział Warmii i Mazur w średniej krajowej wynosił wówczas 73,4%.

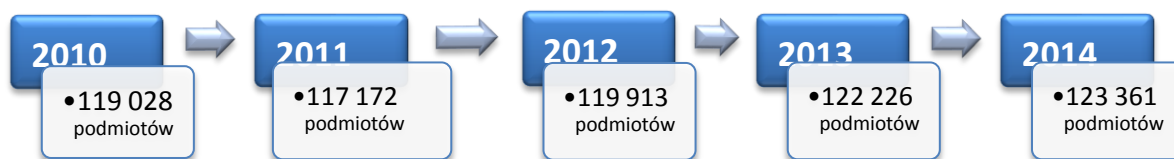
1.2. Podmioty gospodarcze

Na koniec 2014 r. w województwie warmińsko-mazurskim w systemie REGON zarejestrowanych było 123 361 podmiotów gospodarczych, co oznacza kontynuację trwającego nieprzerwanie od kilku lat trendu zwiększania się poziomu przedsiębiorczości w regionie. W sumie od 2010 roku liczba podmiotów w naszym regionie zwiększyła się o 3,6%. Nasycenie podmiotami gospodarczymi w przeliczeniu na 10 tys. ludności w województwie było na tle kraju zdecydowanie niekorzystne. W 2014 r. na 10 tys. ludności przypadają 854 podmioty gospodarcze (w 2010 r. - 819), przy średniej krajowej 1 071 podmiotów (w 2010 r. 819)². Relacja wskaźnika liczby podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności uzyskanego na Warmii i Mazurach do średniego poziomu w kraju uległa pogorszeniu z 80,7% w 2010 r. do 79,7% w 2014 r.

¹ Brak danych za 2014 rok.

² W oparciu o Bazę danych Lokalnych GUS.

Rysunek 1 Liczba podmiotów na Warmii i Mazurach zarejestrowanych w systemie REGON w latach 2010-2014



Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie warmińsko-mazurskim, 2014 r., US w Olsztynie 2015.

W latach 2010-2014 zdecydowana większość podmiotów to jednostki sektora prywatnego, które stanowiły 95% ogółu podmiotów gospodarczych. Ich liczba zwiększyła się z 113 514 podmiotów w 2010 roku do 117 890 w 2014 (wzrost o 3,9%). Nieznacznie zmniejszył się w tym okresie zarówno odsetek firm z sektora publicznego z 4,6% do 4,4% jak i ich liczba (spadek o 0,9%).

Struktura podmiotów gospodarczych biorąc pod uwagę sekcje PKD od wielu lat w regionie jest niezmienna. Dominują podmioty zajmujące się: handlem; naprawą pojazdów samochodowych (ich udział procentowy w 2014 roku wyniósł 22,3%, dla porównania w 2010 r. 24,5%); budownictwem (odpowiednio 11,4% i 11,8%); obsługą rynku nieruchomości (9,0% i 8,4%) i przemysłem (po 8,8%). Na Warmii i Mazurach zanotowano również ponad 7% udział podmiotów zajmujących się pozostałą działalnością usługową.

Analizując zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w obrębie lat 2010-2014 największe spadki odnotowujemy wśród firm działających w sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 13,9%). Najprężniej rozwijającą się sekcją w tym okresie był sektor edukacja (wzrost o 26,0%) oraz administrowanie i działalność wspierająca (25,6%).

Rozważając zmiany w dynamice podmiotów, mając na uwadze ich formę prawną, należy podkreślić, iż na przelomie lat 2010-2014 znacząco wzrosła liczba fundacji (wzrost o 60,8% z poziomu 263 do 423), spółek handlowych (o 26,3% od 6 043 do 7 632) oraz stowarzyszeń i organizacji społecznych (o 16,7% z 4 072 do 4 750). W tym samym czasie nieznacznie, o 0,05% zmniejszyła się liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Jest to nadal dominująca w strukturze podmiotów podstawa prawna ich funkcjonowania.

W analizowanym okresie bez zmian pozostaje również struktura podmiotów gospodarczych według liczby pracujących osób. Przeważają mikro firmy – 95,4% podmiotów zarejestrowanych w REGON na koniec 2014 r. Dla porównania w 2010 roku stanowiły one 94,4%. Jest to także jedyna w strukturze przedsiębiorstw grupa, w której zanotowano tendencję wzrostową z 112 329 podmiotów w 2010 roku do 117 706 w roku 2014 (wzrost

o 4,8%). W tym samym okresie w pozostałych grupach zanotowano spadki, największe w przypadku podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób (o 17,0% z poziomu 5 462 podmiotów do 4 531). Tym samym zmniejszył się również odsetek tych firm w strukturze podmiotów ogółem z 4,6% do 3,7%.

W 2014 roku w województwie warmińsko-mazurskim wskaźnik nowo zarejestrowanych podmiotów w rejestrze REGON w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców w 2013 r.³ wyniósł 82 podmioty (kraj - 95 podmiotów). Podkreślić należy, iż w odniesieniu do roku 2010 dynamika spadku wskaźnika, która w regionie wyniosła 12,8% jest wyższa niż w kraju, gdzie ukształtowała się na poziomie 8,7%.

Korzystniej dla Warmii i Mazur przedstawiają się wskaźniki dotyczące jednostek wykreślonych z systemu REGON na 10 tys. ludności. W 2013 roku wartość tego wskaźnika w regionie była niższa niż w kraju – odpowiednio 65 i 70 podmiotów. Zjawisko to obserwujemy systematycznie już od 2011 roku, kiedy to wskaźnik dla Warmii i Mazurach wyniósł 89 podmiotów przy 100 w Polsce. Zaznaczyć również należy, iż w dłuższym okresie czasu (lata 2010-2013) liczba jednostek wykreślonych przypadających na 10 tys. mieszkańców w regionie kształtuje się na nie zmienionym poziomie natomiast w Polsce w tym czasie obserwujemy ich wzrost o 12,9%.

1.3. Przemysł i budownictwo

Województwo warmińsko-mazurskie w 2014 r. wytworzyło 2,4% krajowej produkcji sprzedanej przemysłu i 1,9% produkcji sprzedanej budownictwa. Zarówno produkcja sprzedana przemysłu, jak i budownictwa, ukształtowały się na poziomie wyższym od uzyskanego rok wcześniej (odpowiednio 4,4% i 11,9%), przy czym wzrost zarówno produkcji sprzedanej przemysłu, jak i budownictwa, był większy niż średnio w kraju.

W latach 2010-2014 struktura produkcji sprzedanej przetwórstwa przemysłowego pozostaje niezmienna. W 2014 r. w strukturze regionalnej gospodarki zdecydowanie dominowały działy ściśle związane m.in. z zasobami naturalnymi, tj. produkcja artykułów spożywczych (38,9% ogółu produkcji przetwórstwa przemysłowego); produkcja mebli (11,3%); produkcja wyrobów z metali (6,8%); produkcja drewna i wyrobów z drewna (5,8%). Łączny udział tych działów w produkcji wynosił 62,8%. Od 2010 roku udział wyżej wymienionych działów zmniejszył się o 1,3 pkt proc. (z poziomu 64,1%).

³ Brak danych dotyczących roku 2014.

Tabela 1 Produkcja sprzedana przemysłu w regionie w latach 2010-2014 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2010	2014	2010	2014
ogółem	21 921,4	27 943,6	100,0	100,0
przetwórstwo przemysłowe	20 769,0	26 553,1	94,7	95,0
produkcja artykułów spożywczych	8 552,0	10 327,6	41,2	38,9
produkcja odzieży	146,4	176,8	0,7	0,7
produkcja wyrobów z drewna, korka słomy i wikliny	1 064,7	1 545,5	5,1	5,8
produkcja papieru i wyrobów z papieru	223,4	342,6	1,1	1,3
poligrafia i produkcja i reprodukcja zapisanych nośników informacji	329,1	297,5	1,6	1,1
produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	741,1	922,9	3,6	3,5
produkcja metali	-	104,4	0,0	0,4
produkcja wyrobów z metali	1 412,6	1 805,3	6,8	6,8
produkcja urządzeń elektrycznych	332,6	447,1	1,6	1,7
produkcja maszyn i urządzeń	698,9	877,1	3,4	3,3
produkcja mebli	2 285,1	3 007,9	11,0	11,3
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	430,5	449,6	2,0	1,6

Źródło: Biuletyn statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego IV kw. 2010 r.; Biuletyn statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego IV kw. 2014, Urząd Statystyczny w Olsztynie.

W 2014 roku wartość sprzedana budownictwa w województwie warmińsko-mazurskim ukształtowała się na poziomie 3 446,7 mln zł (w cenach bieżących). W porównaniu do 2010 roku zwiększyła się o 129,3 mln zł. Dynamika wzrostu w naszym regionie wynosząca 3,9% była jednak niższa w kraju, gdzie wynosiła 11,9%.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego przedsiębiorstwa województwa warmińsko-mazurskiego w 2014 r. w porównaniu z 2010 r. uzyskały nieznaczną poprawę wyników finansowych. Wzrósł wskaźnik rentowności obrotu brutto (z 4,5% do 4,6%), jak i netto (z 3,8% do 3,9%). W Polsce w tym czasie odnotowano spadek odpowiednio o 1,0 pkt proc oraz 0,7 pkt proc.

Na tym samym poziomie co w roku 2010 pozostał wskaźnik rentowności ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów (4,6%) oraz poziom kosztów (95,5%). W kraju w przypadku wskaźnika rentowności odnotowano spadek z 5,2% do 4,5%. Poziom kosztów w tym okresie zwiększył się z 94,7% do 95,7%.

W 2014 r. nakłady inwestycyjne badanych przedsiębiorstw województwa były jednymi z najniższych w kraju i wyniosły 1 411,3 mln zł, co stanowiło 1,2% wartości krajowej. W porównaniu do 2010 roku odnotowano wzrost nakładów o 29,1% (wobec wzrostu w kraju o 34,5%). Udział nakładów inwestycyjnych Warmii i Mazur w odniesieniu do kraju pozostał na niezmiennym poziomie. W strukturze nakładów inwestycyjnych według sekcji PKD

przeważały nakłady na przemysł (90,6% ogółu nakładów w województwie). Największe nakłady inwestycyjne na środki trwałe poniesiono na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia (60,0%).

2. Potencjał ludzki Warmii i Mazur

2.1. Zmiany demograficzne w regionie

W 2014 roku, w województwie warmińsko-mazurskim, liczba ludności wynosiła 1 443 967 osób, stanowiąc 3,8% ogółu ludności Polski. Tym samym region nasz zajął 12 miejsce w kraju biorąc pod uwagę liczbę mieszkańców. Na przestrzeni pięciu lat, tendencje zmian demograficznych, jakie nastąpiły w województwie, są analogiczne jak w całym kraju. W analizowanym okresie lat 2010-2014 mamy do czynienia z postępującym spadkiem populacji województwa warmińsko-mazurskiego. W stosunku do 2012 roku liczba mieszkańców regionu spadła o 0,5% (6 730 osób), natomiast porównując stan liczby ludności do 2010 roku zmniejszył się on o 0,7% (9 815 osób).

Tabela 2 Struktura ludności w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2010-2014

Wyszczególnienie	31 XII 2010	31 XII 2011	31 XII 2012	31 XII 2013	31 XII 2014	2014- 2010	2014-2010 w %
Ludność - ogółem	1 453 782	1 452 596	1 450 697	1 446 915	1 443 967	-9 815	-0,7
Ludność - miasta	864 661	862 394	860 237	857 353	854 265	-10 396	-1,2
Ludność - wieś	589 121	590 202	590 460	589 562	589 702	581	0,1
Mężczyźni	712 260	711 551	710 502	708 478	706 988	-5 272	-0,7
Kobiety	741 522	741 045	740 195	738 437	736 979	-4 543	-0,6
Współczynnik feminizacji	104,1	104,1	104,2	104,2	104,2	0	0,1

Źródło: Działowa Baza Wiedzy Demografia, GUS.

Struktura ludności według płci w województwie warmińsko-mazurskim od wielu lat nie ulega większym zmianom, w populacji przeważają kobiety, a ich odsetek w analizowanym okresie pozostaje na niezmiennym poziomie 51%. Natomiast współczynnik feminizacji (liczba kobiet na 100 mężczyzn) w latach 2012-2014 osiągał wartość 104,2 (w latach wcześniejszych 2010-2011 - 104,1).

Analizując strukturę ludności względem miejsca zamieszkania, można zauważyć spadek odsetka osób mieszkających w mieście (w latach 2010-2014 o 0,3 pkt proc.), wobec wzrostu

przybywających mieszkańców wsi. W 2014 roku populacja ludności miast wyniosła 854 265 osób (59,2%), natomiast osób mieszkających na wsi 589 702 osoby (40,8%).

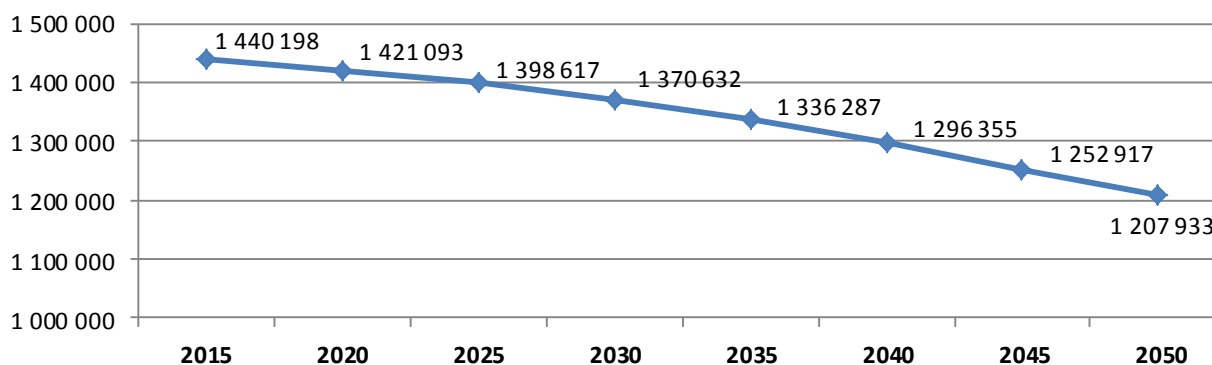
Tabela 3 Stan liczby ludności według ekonomicznych grup wieku w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2010-2014

Wyszczególnienie	31 XII 2010	31 XII 2011	31 XII 2012	31 XII 2013	31 XII 2014	2014- 2010	2014-2010 w %
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	290 117	284 478	279 683	274 832	270 848	-19 269	-6,6
Ludność w wieku produkcyjnym	950 669	947 920	942 867	935 744	927 429	-23 240	-2,4
Ludność w wieku produkcyjnym mobilnym	591 189	589 701	587 505	584 587	580 916	-10 273	-1,7
Ludność w wieku produkcyjnym niemobilnym	359 480	358 219	355 362	351 157	346 513	-12 967	-3,6
Ludność w wieku poprodukcyjnym	212 996	220 198	228 147	236 339	245 690	32 694	15,3

Źródło: Działowa Baza Wiedzy Demografia, GUS.

Z punktu widzenia rynku pracy, szczególne znaczenie ma analiza liczby ludności pod względem ekonomicznych grup wieku. W analizowanym okresie (lata 2010-2014) liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) w województwie warmińsko-mazurskim zmniejszyła się o 6,6% (19 269 osób) i w końcu 2014 roku wyniosła 270 848 osób. Liczba ludności w wieku produkcyjnym jest najwyższa i liczyła w 2014 roku 927 429 osób, w stosunku do 2010 roku jednak nastąpił spadek o 2,4% (23 240 osób). Ludność w wieku produkcyjnym można podzielić na wiek mobilny (18-44 lata) oraz niemobilny (od 45 lat do wieku emerytalnego). Na przestrzeni pięciu lat (2010-2014) w regionie nastąpił spadek ludności w wieku mobilnym o 1,7% (10 273 osoby) oraz wieku niemobilnym (o 3,6%, tj. o 12 967). W tym samym okresie ludność w wieku poprodukcyjnym (powyżej wieku emerytalnego) wyniosła 245 690 osób (wzrost w stosunku do 2010 roku o 15,3%, tj. o 32 694 osoby).

Wykres 1 Prognoza liczebności ludności w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2015-2050

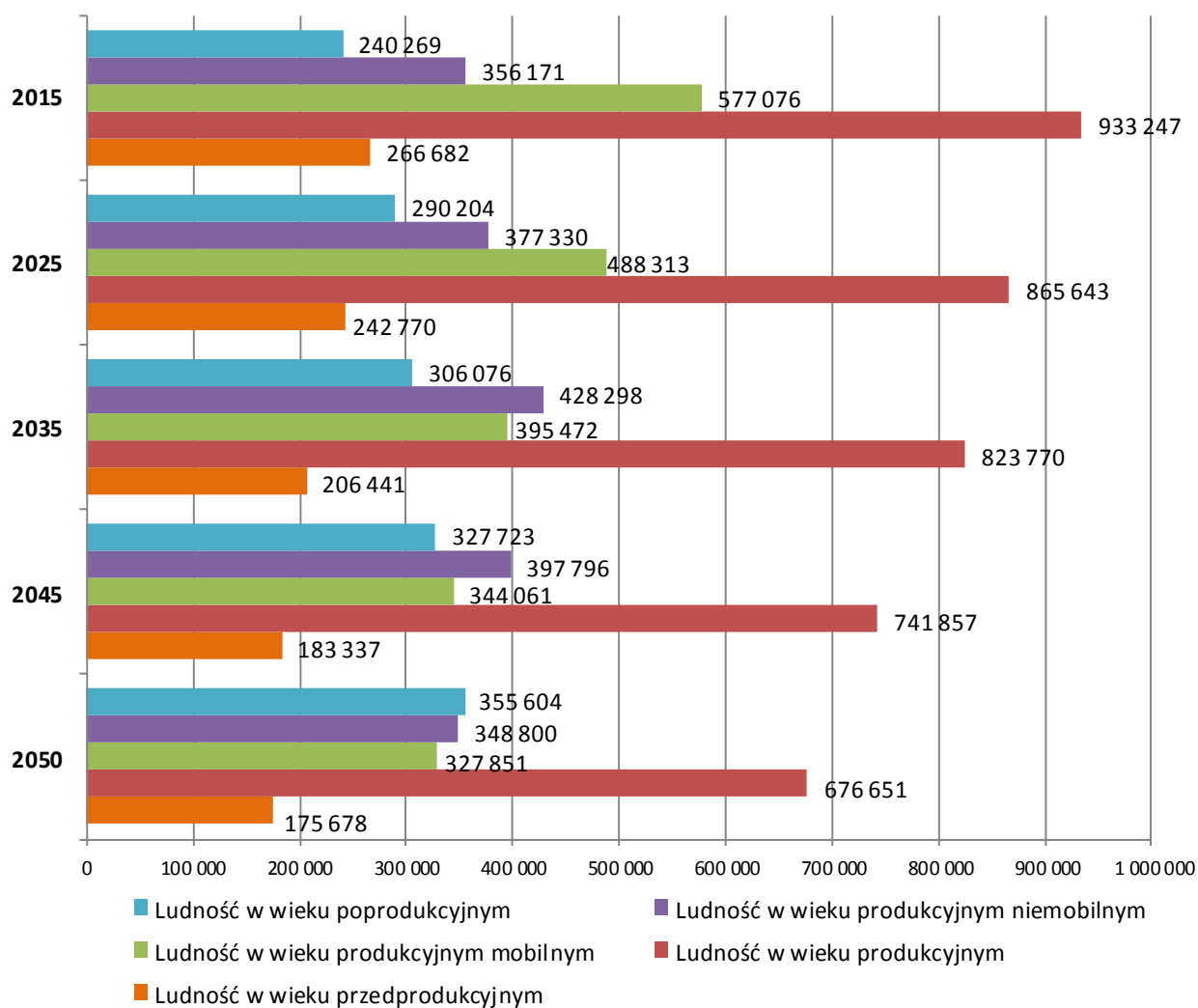


Źródło: Działowa Baza Wiedzy Demografia, GUS.

Analiza liczby ludności wraz ze strukturą ekonomicznych grup wieku potwierdza, iż społeczeństwo się starzeje, a jego zaawansowanie pokazuje prognoza ludności na lata 2015-2050 przygotowana przez GUS. Z opracowanego materiału wynika, iż liczba ludności będzie systematycznie spadać i w ciągu 35 lat (2015-2050) populacja regionu warmińsko-mazurskiego zmniejszy się o 232 265 osób (16,1%).

W prognozowanym okresie (lata 2015-2050) przewidywany jest znaczący spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym o 34,1% (o 91 004 osoby). Podobne tendencje można zaobserwować w kształtowaniu się liczebności populacji w wieku produkcyjnym mobilnym, według prognoz w latach 2015-2050 nastąpi spadek wielkości tej populacji o 43,2% (249 225 osób). W tym samym okresie liczba ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym będzie zarówno się zmniejszała jak i zwiększała, jednakże w 2050 roku, w stosunku do 2015 spodziewany jest spadek wielkości tej populacji o 2,1% (7 371 osób). O niepokojącej zmianie struktury ludności świadczy znaczący wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. W ciągu 35 lat (2015-2050) prognozowany jest 48,0% przyrost liczby populacji powyżej wieku emerytalnego (o 115 335 osób).

Wykres 2 Zmiany stanów ludności w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2015-2050⁴



Źródło: Działowa Baza Wiedzy Demografia, GUS.

⁴ Do 2013 roku, formalną granicę wieku produkcyjnego stanowił wiek 59 lat u kobiet, 64 dla mężczyzn. Od 1 stycznia 2013 roku, zgodnie z ustawą o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2012 poz.637) wprowadzającą stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego do 67 roku życia, dla kobiet docelowy wiek emerytalny będzie osiągnięty w 2040 roku, zaś dla mężczyzn w 2020 roku. Przedstawione prognozy według ekonomicznych grup wieku zostały przeszacowane zgodnie z nowymi, obecnie obowiązującymi zasadami.

Wykres 3 Liczba (w tys.) pracujących w województwie warmińsko-mazurskim

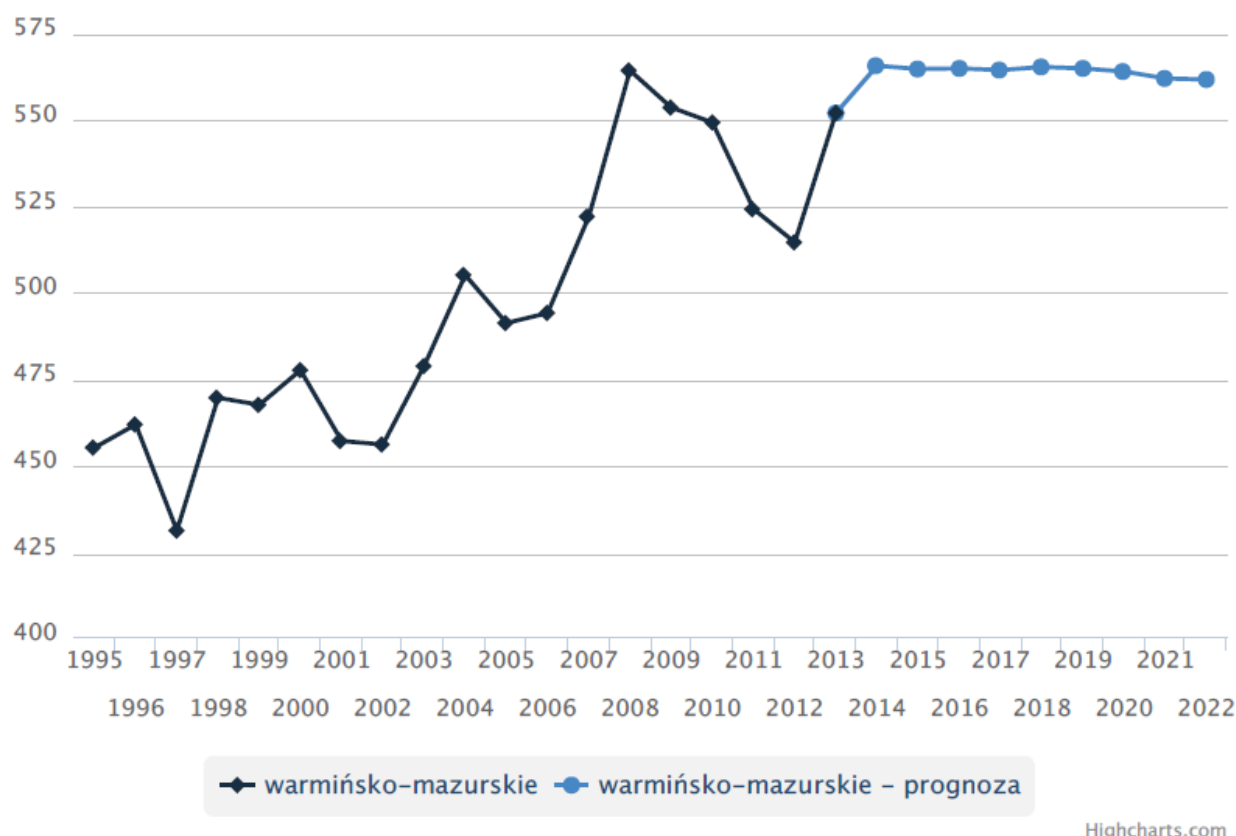


Tabela 4 Liczba (w tys.) pracujących w województwie warmińsko-mazurskim

rok	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
liczba pracujących (w tys.)	455,35	462,02	431,39	469,74	467,7	477,7	457,27	456,25	478,91	505,26	491,38	494,25	522,13
rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
liczba pracujących (w tys.)	564,4	553,69	549,33	524,28	514,71	552,1	565,75	564,82	564,95	564,51	565,39	565,00	564,06

Źródło: http://np.prognozowaniezatrudnienia.pl/prognoza-zatrudnienia=wyniki?form_przekroj%5Bdata%5D%5B%5D=28&form_przekroj%5Btype%5D=show&form_przekroj%5Bcurrent_button_id%5D=forecast_province&scenarij%5Bscenariusz_makro%5D=pos&scenarij%5Bscenariusz_zawodowy%5D=pos, dane z 4.11.2015 r. (1995 - 2013 wartości historyczne, 2014 - 2020 prognoza).

W latach 2010-2012 widoczny jest znaczny spadek liczby pracujących w regionie - o 34,62 tys. osób. W 2013 roku odnotowaliśmy nagły wzrost osób zatrudnionych, w porównaniu do roku 2012. Liczba pracujących zwiększyła się wówczas o 37,39 tys. osób. Rok później zanotowano wzrost w wysokości 13,7 tys. osób.

W wyniku prognoz zatrudnienia, przewiduje się, iż liczba pracujących w województwie warmińsko-mazurskim, w kolejnych latach będzie utrzymywać się na zbliżonym poziomie.

Tabela 5 Liczba pracujących w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2013-2020 wg wielkich grup zawodów⁵

Wyszczególnienie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Osoby (w tys.)								
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	29,74	27,51	26,97	26,48	25,95	25,49	25,00	24,46
Specjaliści	94,61	91,56	92,81	94,21	95,55	96,98	98,16	99,35
Technicy i inny średni personel	68,86	65,26	65,25	65,35	65,38	65,51	65,47	65,41
Pracownicy biurowi	30,19	29,12	28,75	28,73	28,07	27,78	27,45	27,06
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	77,29	84,47	84,17	84,03	83,83	83,75	83,47	83,12
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	50,71	41,20	39,97	38,82	37,61	36,64	35,52	34,39
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	86,29	110,67	111,11	111,78	112,36	113,33	114,10	114,73
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	52,72	58,87	59,04	59,33	59,52	59,83	60,04	60,10
Pracownicy przy pracach prostych	51,39	47,25	46,72	46,28	45,80	45,44	44,98	44,45
Rok poprzedni = 100								
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	97,09	92,50	98,04	98,18	98,00	98,23	98,08	97,84
Specjaliści	118,35	96,78	101,37	101,51	101,42	101,50	101,22	101,21
Technicy i inny średni personel	114,23	94,77	99,98	100,15	100,05	100,20	99,94	99,91
Pracownicy biurowi	99,70	96,46	98,73	99,93	97,70	98,97	98,81	98,58
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	105,29	109,29	99,64	99,83	99,76	99,90	99,67	99,58
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	110,43	81,25	97,01	97,12	96,88	97,42	96,94	96,82
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	99,46	128,25	100,40	100,60	100,52	100,86	100,68	100,55
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	106,66	111,67	100,29	100,49	100,32	100,52	100,35	100,10
Pracownicy przy pracach prostych	112,11	91,94	98,88	99,06	98,96	99,21	98,99	98,82

Źródło: http://np.prognozowaniezatrudnienia.pl/prognoza-zatrudnienia-wyniki?form_przekroj%5Bdata%5D%5B%5D=28&form_przekroj%5Btype%5D=show&form_przekroj%5Bcurrent_button_id%5D=forecast_province&scenariusz%5Bscenariusz_makro%5D=pos&scenariusz%5Bscenariusz_zawodowy%5D=pos&form_grupa_zawodowa%5Bdata%5D%5B0%5D%5Bwielkie_grupy_zawodowe%5D=&form_grupa_zawodowa%5Bdata%5D%5B1%5D%5Bduze_grupy_zawodowe%5D=&form_grupa_zawodowa%5Bdata%5D%5B2%5D%5Bsrednie_grupy_zawodowe%5D=&form_grupa_zawodowa%5Btype%5D=show&form_grupa_zawodowa%5Bcurrent_button_id%5D=forecast_profession, z dnia 4.11.2015 r. (2013 r. wartości historyczne, 2014 - 2020 prognoza).

⁵ Wielkie grupy zawodów wyodrębnione zostały w oparciu o „Klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy”, 2010 r z późn.zm.

Zgodnie z wynikami prognoz opracowanymi przez Instytut Badań i Polityki Społecznej, w najbliższych latach możemy spodziewać się systematycznego wzrostu w grupie pracujących specjalistów. Rosnąć będzie również populacja pracowników usług osobistych i sprzedawców; robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Zauważalny spadek w liczbie pracujących przewiduje się w grupie zawodów rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak.

Analiza prognozowanych danych dotyczących liczby pracujących w wielkich grupach zawodów⁶ wskazuje, iż wśród specjalistów największy wzrost oczekiwany jest w przypadku specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania; specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wg prognoz zmniejszać się będzie liczba pracujących specjalistów nauczania i wychowania.

W wielkiej grupie pracowników usług osobistych i sprzedawców, szacunki przewidują zmniejszającą się liczbę pracowników opieki osobistej i pokrewnych. Jest tu między innymi mowa o przedstawicielach takich grup zawodów jak: opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli, pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni. Wzrost liczby pracujących oczekiwany jest w grupie pracownicy osób osobistych, obejmującej m.in. takie zawody jak: kucharze, kelnerzy i barmani, fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni, gospodarze obiektów. Zwiększać się również może liczba sprzedawców oraz pracowników usług ochrony.

W wielkiej grupie zawodów robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, prognozowany jest wzrost liczby pracujących we wszystkich zakwalifikowanych tu grupach zawodów: robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, pokrewni; rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni, elektrycy i elektronicy. Wzrost liczby pracujących przewidywany jest również w przypadku robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych, a więc obszarach wyodrębnionych jako inteligentne specjalizacje w naszym regionie.

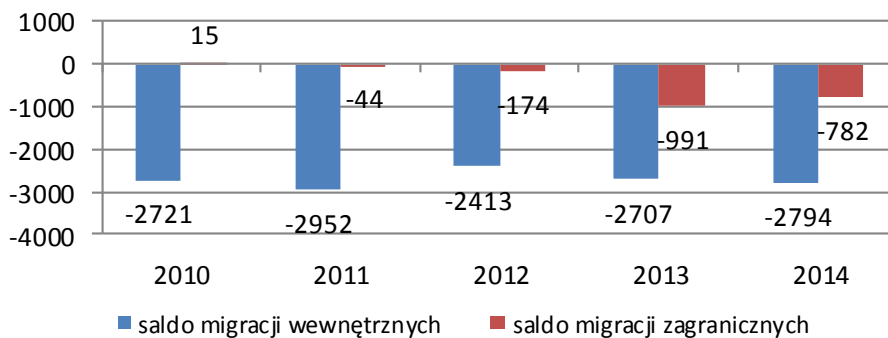
Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Także w tej grupie wzrost liczby pracujących prognozowany jest we wszystkich wchodzących w jej skład grupach zawodów: operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych; monterów oraz kierowców i operatorów pojazdów.

⁶ Szczegółowej analizie poddano lata 2013 (jako rok bazowy) oraz rok 2020, w oparciu o obliczenia własne na podstawie danych: <http://np.prognozowaniezatrudnienia.pl/cms/Metoda-prognozowania>, z dnia 4.11.2015 r.

2.2. Migracje

Migracje, obok przyrostu naturalnego, są ważnym czynnikiem wpływającym na liczbę ludności, jej przestrzenne rozmieszczenie oraz strukturę. W poszczególnych latach omawianego okresu, saldo migracji na pobyt stały zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych, w województwie warmińsko-mazurskim było ujemne. Jedynie w 2010 roku, saldo migracji zagranicznych było dodatnie, zatem liczba zameldowań była wyższa, niż wymeldowań o 15 osób. W kolejnych latach, zarówno saldo migracji zagranicznych, jak i wojewódzkich było ujemne. W 2013 roku w regionie zostały osiągnięte największe ujemne wartości, bowiem liczba wymeldowań do innych województw była wyższa o 2 707 osób, niż liczba zameldowań, natomiast saldo migracji zagranicznych wyniosło – 991 osób. W 2014 roku saldo migracji międzywojewódzkich zwiększyło się o 87 osób, natomiast zagranicznych spadło o 209 osób. W analizowanym okresie pięciu lat, pomimo spadku salda migracji międzywojewódzkich w 2012 roku o 308 osób, różnica pomiędzy liczbą zameldowań, a wymeldowań wewnątrz kraju zwiększyła się o 73 osoby i na koniec 2014 roku wskaźnik ten wyniósł -2 794 osoby, natomiast dla migracji zagranicznych -782 osoby (wzrost o 767 osób).

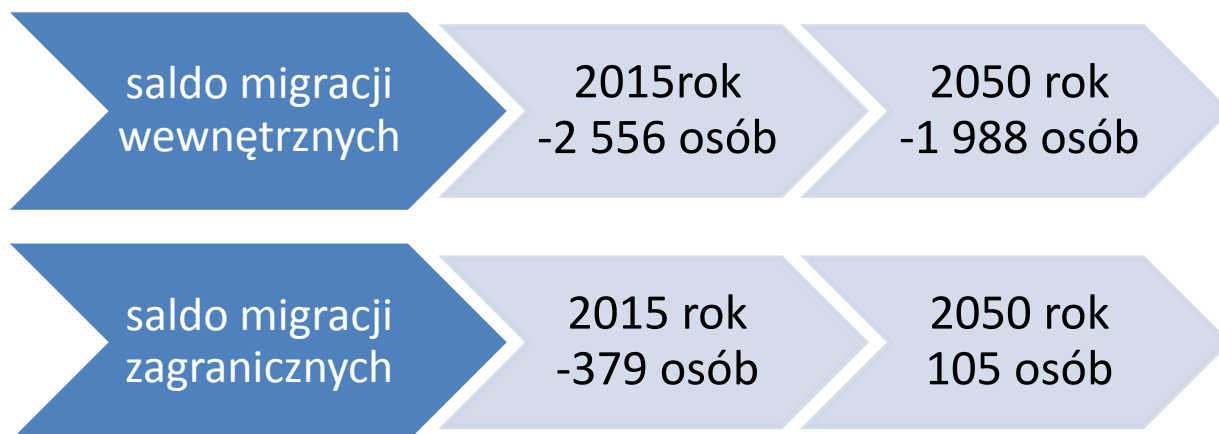
Wykres 4 Saldo migracji międzywojewódzkich i zagranicznych na pobyt stały w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2010-2014



Źródło: Dział Demografii, GUS.

Według opracowanego przez GUS dokumentu „Prognoza ludności na lata 2014-2050” saldo migracji wewnętrznych w regionie, w okresie 35 lat (2015-2050) będzie się zmniejszać, jednakże nadal będzie ujemne. W 2050 roku, w stosunku do 2015 roku, zmniejszy się o 22,2%. Analizując saldo migracji zagranicznych dla naszego regionu, można zauważyć, iż w 2050 roku, będzie ono dodatnie, bowiem liczba ludności imigrujących do naszego województwa będzie przewyższać ludność emigrującą.

Rysunek 2 Prognoza salda migracji wewnętrznych i zagranicznych w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2015-2050



Źródło: Działowa Baza Wiedzy Demografia, GUS.

2.3. Poziom wykształcenia ludności Warmii i Mazur, edukacja

Ludność regionu Warmii i Mazur należy do najslabiej wykształconych w kraju: 14,0% posiada dyplom uczelni wyższej, a 27,7% ukończoną szkołę gimnazjalną i podstawową. Jak wskazują dane statystyczne⁷ 2% naszego społeczeństwa nie ma żadnego wykształcenia szkolnego lub podstawowe nieukończone. Dla porównania dla Polski dane te kształtują się odpowiednio: 17,0%; 23,2% i 1,4%.

Dla sytuacji na rynku pracy kluczowe znaczenie ma struktura kształcenia ponadgimnazjalnego oraz możliwości jakie ono stwarza.

Przemiany demograficzne zachodzące w województwie – spadek liczby dzieci i młodzieży oraz zmiany w systemie szkolnym spowodowały spadek liczby szkół na Warmii i Mazurach z 329 w 2010 r. do 289 w 2014 r. Na przełomie pięciu lat, o 9 770 osób (o 16,7%) zmniejszyła się również liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych i policealnych.

Spadek ten widoczny był na wszystkich poziomach kształcenia ponadgimnazjalnego, najbardziej w liczbie uczniów liceów ogólnokształcących – o 18,6%. Co istotne, w tym samym czasie liczba szkół średnich ogólnokształcących wzrosła o 5. Liczba młodzieży uczęszczającej do zasadniczych szkół zawodowych i techników zmniejszyła się odpowiednio o 14,4% oraz 10,4%. Spadek liczebności tej grupy pokrywa się z zmniejszającą się liczbą szkół.

Wzrost liczby uczniów (o 19,8%) odnotowały jedynie specjalne szkoły przysposabiające do pracy.

⁷ BDL; http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=958017&p_token=0.9544115362564491 z dnia 17.07.2015 r.

Tabela 6 Liczba szkół i uczniów szkół ponadgimnazjalnych i policealnych na Warmii i Mazurach w latach 2010 - 2014

Wyszczególnienie	2010		2011		2012		2013		2014	
	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie
Zasadnicze szkoły zawodowe	79	9 959	75	9 257	75	8 616	73	8 128	73	8 522
Licea ogólnokształcące	86	23 034	89	22 149	89	20 895	91	19 753	91	18 741
Uzupełniające licea ogólnokształcące	5	186	6	226	5	135	-	-	-	-
Licea profilowane	18	1 133	14	874	9	501	7	224	-	-
Technika	100	22 198	99	21 416	92	20 913	92	20 415	83	19 891
Technika uzupełniające	3	84	6	128	4	57	4	40	-	-
Artystyczne ogólnokształcące dające uprawnienia zawodowe	3	369	3	377	3	345	3	340	3	324
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy	22	419	24	490	25	510	24	522	25	502
Szkoły policealne	13	1 278	14	1 172	14	1 282	12	889	14	910

Źródło: Działowa Baza Wiedzy Demografia, GUS.; <http://swaid.stat.gov.pl/SitePagesDBW/Edukacja.aspx>; 14.07.2015 r.

W 2013 roku najczęściej wybieranymi kierunkami kształcenia zawodowego w regionie były: technik informatyk (3 394 uczniów w roku szkolnym 2013/2014), muzyk (2 621 osób) i technik ekonomista (2 200 uczniów).⁸

Tabela 7 Uczniowie i absolwenci według zawodu wg stanu w dniu 30 września 2013 r.

Nazwa zawodów	Warmińsko-mazurskie			
	uczniowie	w tym kobiety	absolwenci	w tym kobiety
Technik informatyk	3 394	395	771	87
Muzyk	2 621	1 791	304	197
Technik ekonomista	2 200	1 606	657	480
Technik hotelarstwa	1 841	1 523	654	526
Mechanik pojazdów samochodowych	1 700	7	510	0
Technik administracji	1 639	1 224	409	332
Technik żywienia i usług gastronomicznych	1 533	1 056	0	0
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1 445	746	247	128
Kucharz	1 369	704	145	55
Technik usług kosmetycznych	1 363	1 353	356	355
Technik pojazdów samochodowych	1 267	29	251	0
Technik logistyki	1 066	482	214	106

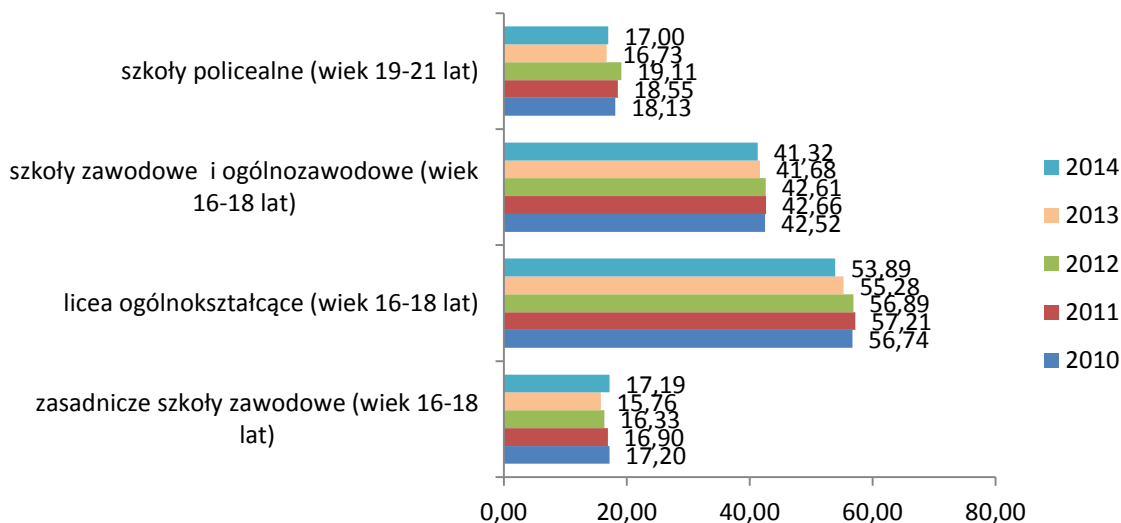
Źródło: Zestawienia MPiPS: Uczniowie i absolwenci według zawodu wg stanu w dniu 30 września 2013r., na podstawie SIO.

Dostępność systemu kształcenia oraz skłonność do kształcenia odzwierciedla wskaźnik skolaryzacji.

⁸ Brak danych dotyczących 2014 r.

Wskaźnik skolaryzacji brutto jest z jednej strony uzależniony od liczby osób uczących się na danym poziomie kształcenia (niezależnie od wieku), z drugiej od liczby ludności w grupie określonej jako odpowiadająca danemu poziomowi nauczania.

Wykres 5 Współczynnik skolaryzacji brutto w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2010-2014 (w %)



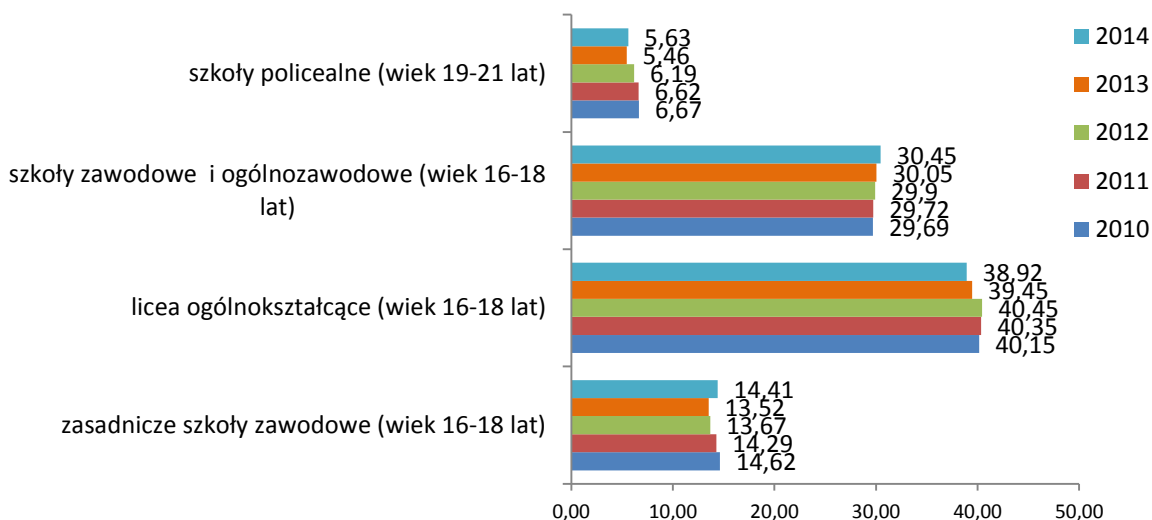
Źródło: GUS Platforma Analityczna SWAiD; <http://swaid.stat.gov.pl/SitePagesDBW/Edukacja.aspx>;

W analizowanym okresie najwyższe wartości współczynnik skolaryzacji brutto osiągał w przypadku liceów ogólnokształcących od 57,21% w 2011 r. do 53,89% w 2014 r. oraz szkół zawodowych i ogólnozawodowych, w których w latach 2010-2013 wskaźnik ten wynosił około 42%, zaś w 2014 r. 41,32%.

Współczynnik skolaryzacji brutto w województwie warmińsko-mazurskim, w przypadku prawie wszystkich typów szkół, przyjmuje mniejsze wartości niż wskaźniki wyliczone średnio dla kraju. I tak wskaźnik krajowy w przypadku liceów ogólnokształcących w 2014 r. był wyższy o 4,04 pkt proc.; szkół zawodowych i ogólnozawodowych o 2,27 pkt proc.; szkół policealnych o 2,16 pkt proc. Wyjątkiem jest wskaźnik skolaryzacji dla zasadniczych szkół zawodowych. Na Warmii i Mazurach jest on wyższy o 1,65 pkt proc. niż w Polsce.

Nieco inaczej przedstawia się **wskaźnik skolaryzacji netto**, obrazujący stosunek liczby osób w danej grupie wiekowej uczących się na danym poziomie kształcenia do liczby ludności w grupie określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania.

Wykres 6 Współczynnik skolaryzacji netto w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2010-2014 (w %)



Źródło: GUS Platforma Analityczna SWAiD; <http://swaid.stat.gov.pl/SitePagesDBW/Edukacja.aspx>;

W okresie 2010-2014 największą wartość wskaźnika odnotowano dla szkół ogólnokształcących. Zaznaczyć jednak należy, iż w perspektywie pięciu lat wskaźnik ten zmniejszył się 1,23 pkt. proc. Podobne tendencje obserwujemy w przypadku szkół policealnych (z 6,67% do 5,63%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (spadek z 14,62% w 2010 r. do 13,52% w 2013 r. i 14,41% w 2014). Wyjątek stanowi współczynnik skolaryzacji netto dla szkół zawodowych i ogólnozawodowych, który w analizowanym okresie systematycznie rośnie z poziomu 29,69% w 2010 r. do 30,45% w roku 2014.

Tak jak w przypadku współczynnika skolaryzacji brutto w województwie warmińsko-mazurskim, w przypadku prawie wszystkich typów szkół współczynnik skolaryzacji netto przyjmuje mniejsze wartości niż wskaźniki wyliczone średnio dla kraju. Różnice wynoszą w przypadku: liceów ogólnokształcących 4,32 pkt proc.; szkół zawodowych i ogólnozawodowych 1,68 pkt proc.; szkół policealnych 0,65 pkt proc. Wyjątkiem jest wskaźnik skolaryzacji dla zasadniczych szkół zawodowych, który w regionie jest wyższy niż w kraju o 1,0 pkt proc.

System kształcenia zawodowego młodzieży odbywa się również na poziomie szkół wyższych⁹. W 2013 roku w naszym regionie funkcjonowało 7 uczelni wyższych, które stanowiły 1,5% tego typu szkół w Polsce (15 lokata w kraju). Pomimo odnotowanego w odniesieniu do roku akademickiego 2010/2011 zmniejszenia się liczby szkół wyższych w regionie (spadek o 2), widoczny jest wzrastający potencjał uczelni wyższych. Uczelnie korzystając z możliwości jakie pojawiły się w minionej perspektywie finansowania, inwestowały w rozbudowę

⁹ W oparciu o dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie „Edukacja i wychowanie w województwie warmińsko-mazurskim w roku szkolnym 2013/2014.

i modernizację infrastruktury dydaktycznej. Wszystkie tego typu działania służyły kształceniu kadr dla nowoczesnej gospodarki.

W roku akademickim 2013/14 w województwie studiowało 39 397 osób, w tym 64,5% w systemie stacjonarnym. Wśród studiujących przeważali studenci uczelni publicznych, którzy stanowili 82,6% ogółu studiujących w regionie. W porównaniu z rokiem akademickim 2010/2011 liczba studentów zmniejszyła o 21,2% z poziomu 49 982 osób.

W roku akademickim 2013/2014 najwięcej osób kształciło się na kierunku ekonomia i administracja (14,2% ogółu studiujących), pedagogicznym (12,0%) oraz ochrona i bezpieczeństwo (11,5%). W roku akademickim 2012/2013 szkoły wyższe opuściło 12 480 absolwentów (o 14,2% mniej niż roku akademickim 2010/2011).

Dodać należy również, iż w 2013 r.¹⁰ Warmia i Mazury zajmowały jedno z ostatnich miejsc w Polsce pod względem studentów przypadających na 10 tys. mieszkańców. Wskaźnik ten dla regionu wynosił 272 osoby (Polska – 402). Wskaźnik natężenia studiujących (liczba studentów na 10 tys. ludności) obniżył się z 307 osób (w 2012 r.) do 272 (w 2013 r.). Dla porównania w kraju współczynnik ten kształtował się odpowiednio na poziomie 432 i 402 osoby.

Istotnym elementem systemu edukacji jest kształcenie ustawiczne dorosłych. Swoje wykształcenie osoby dorosłe mogą uzupełniać w formach szkolnych.

Tabela 8 Liczba szkół i uczniów szkół dla dorosłych na Warmii i Mazurach w latach 2010 - 2014

Wyszczególnienie	szkoły					uczniowie				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Gimnazja	13	15	18	17	17	1 173	1 341	1 326	1 327	1 232
Zasadnicze szkoły zawodowe	5	5	5	3	-	276	309	213	55	-
Licea ogólnokształcące	56	57	78	82	82	5 870	5 846	7 920	8 787	7 969
Uzupełniające licea ogólnokształcące	60	60	57	7	-	4 684	4 155	1 803	162	-
Licea profilowane	3	4	3	3	-	81	91	64	41	-
Technika	2	1	1	-	-	113	29	11	-	-
Technika uzupełniająca	24	23	21	16	12	1 329	1 224	1 141	581	264
Szkoły policealne	102	104	93	85	76	10 622	10 760	10 631	9 095	8 745

Źródło: Działowa Baza Wiedzy Demografia, GUS.; <http://swaid.stat.gov.pl/SitePagesDBW/Edukacja.aspx>; 14.07.2015 r.

W porównaniu do roku 2010, w województwie wyraźnie zmniejszyła się zarówno liczba szkół dla dorosłych, jak i liczba uczniów do nich uczęszczających. Pomiędzy rokiem 2010 a 2014 zdecydowana większość dorosłych wybierała kształcenie w szkołach policealnych. W 2010 r.

¹⁰ Brak danych dot. 2014 r.

liczba dorosłych uczniów tego typu szkół wynosiła 10 622 osoby, w 2014 r. spadła do poziomu 8 745 osób. W tym samym czasie liczba szkół policealnych zmniejszyła się o 26 obiektów.

Przeciwnie do szkół policealnych w badanym okresie zwiększyła się liczba uczniów liceów ogólnokształcących z 5 870 osób do 7 969 (wzrost o 35,8%) oraz gimnazjów z 1 173 do 1 232 osób (wzrost o 5,0%).

Obok kształcenia w formach szkolnych, osoby dorosłe mogą podnosić swoją wiedzę i kwalifikacje w formach pozaszkolnych. W województwie warmińsko-mazurskim w 2014 roku przeprowadzono egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie dla uczniów szkół zawodowych, absolwentów, eksternów oraz osób, które ukończyły kwalifikacyjne kursy zawodowe.

W styczniu i lutym do egzaminu w 25 kwalifikacjach przystąpiło 967 osób. Egzamin zdało 495 osób, tj. 63,9% ogółu osób przystępujących do egzaminu. W okresie od V do VII 2014 roku do egzaminu w 70 kwalifikacjach przystąpiło 5 016 osób, świadectwo kwalifikacyjne uzyskało 3 219 osób, co stanowi 66,4% ogółu zdających. W okresie od VIII do X 2014 roku do egzaminu w 23 kwalifikacjach przystąpiły 222 osoby, do obu etapów egzaminu (pisemnego i praktycznego) przystąpiło 155 osób. Egzamin zdały i uzyskały świadectwo kwalifikacyjne 102 osoby, tj. 65,8% ogółu przystępujących do egzaminu.

Łącznie w 2014 roku, do obu części egzaminu - pisemnego i praktycznego potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie przystąpiło 5 781 zdających, świadectwa otrzymało 3 816 osób, tj. 66,0%, zdających spośród wszystkich przystępujących do egzaminu.

O ile w przypadku Polski, w latach 2010 - 2013 udział nakładów ponoszonych na edukację, w porównaniu do ogółu wydatków w gospodarstwach domowych, jest względnie stabilny i w przeliczeniu na jedną osobę wynosił 1,2% (wyjątek stanowi 2010 r. kiedy wynosił 1,3%), w naszym regionie jest on zmienny i kształtuje się od 0,7% w 2010 r. poprzez 1,0% w latach 2011 i 2012, po 0,8% w 2013 r. Stwierdzić jednak należy, że wydatki na edukację w naszym regionie należą do jednych z niższych w kraju.

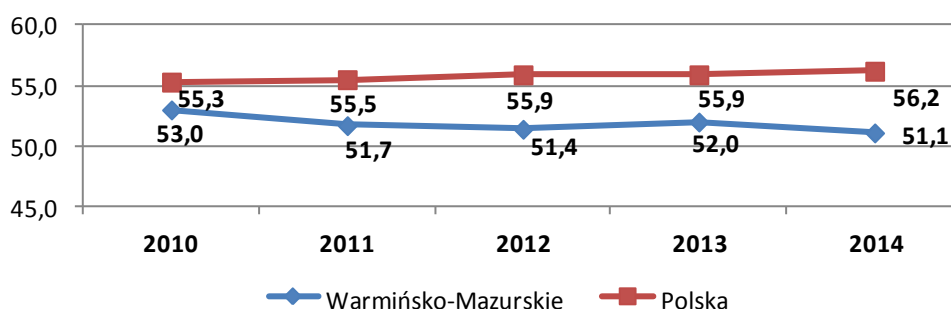
3. Aktywność zawodowa mieszkańców Warmii i Mazur

3.1. Współczynnik aktywności zawodowej

W analizowanym okresie (lata 2010-2014) wartość współczynnika aktywności zawodowej¹¹ w województwie warmińsko-mazurskim zmniejszyła się o 1,9 pkt proc., przy jednoczesnym wzroście o 0,9 pkt proc. w kraju. Sytuacja na regionalnym rynku pracy jest trudna, co pokazuje wartość współczynnika aktywności zawodowej, bowiem w regionie, w stosunku do kraju wskaźnik ten pozostaje wciąż na niższym poziomie. Największy dystans odnotowano w 2014 roku, kiedy różnica wyniosła 5,1 pkt proc.

Wartość współczynnika aktywności zawodowej w kraju, w ciągu pięciu lat odnotowuje tendencję wzrostową (największy wzrost, o 0,4 pkt proc. nastąpił w latach 2011-2012, do poziomu 55,9%). W województwie warmińsko-mazurskim, w latach 2010-2012 następował spadek wielkości współczynnika aktywności zawodowej, w 2011 roku o 1,3 pkt proc., w 2012 o 0,3 pkt proc. wynosząc 51,4%. W Polsce, jedynie w 2013 roku można było zauważyć, iż wartość omawianego współczynnika pozostała w stosunku do 2012 roku na niezmiennym poziomie, natomiast w regionie w tym samym okresie nastąpił jego wzrost o 0,6 pkt proc. Niestety już w 2014 roku, przy wzroście współczynnika aktywności zawodowej w Polsce (o 0,3 pkt proc. do poziomu 56,2%), jego wartość w regionie spadła o 0,9 pkt proc. osiągając wielkość 51,1%.

Wykres 7 Współczynnik aktywności zawodowej w województwie warmińsko-mazurskim oraz w kraju w latach 2010-2014 (dane średnioroczne)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

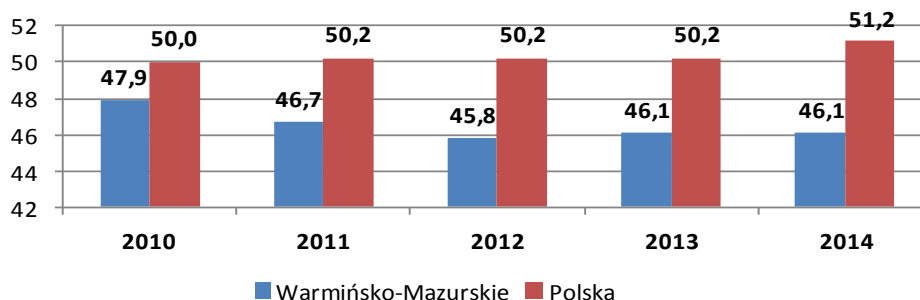
¹¹ Współczynnik aktywności zawodowej obliczono jako procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności powyżej 15 roku życia.

3.2. Wskaźnik zatrudnienia

Poddając analizie wielkość wskaźnika zatrudnienia¹² w regionie można zauważyć, że w omawianym okresie (lata 2010-2014) pozostawał on na niższym poziomie niż średnia w kraju.

W 2014 roku wartość tego wskaźnika w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 46,1%, tymczasem w kraju 51,2%, w stosunku do 2010 roku, w regionie zmniejszył się on o 1,8 pkt proc., przy jednoczesnym wzroście w Polsce o 1,2 pkt proc. Porównując wskaźnik zatrudnienia w latach 2010-2014, w regionie i kraju, można zauważyć zwiększający się dystans pomiędzy wartościami, największy odnotowano w 2014 roku, wyniósł on 5,1 pkt proc. W województwie warmińsko-mazurskim w ostatnich latach (2013-2014) wskaźnik zatrudnienia pozostawał na niezmiennym poziomie (46,1%), w tym czasie, w Polsce zwiększył się o 1,0 pkt proc. Świadczy to, o tym, że dynamika poprawy sytuacji na rynku pracy nie jest tak silna w regionie, jak ogółem w kraju.

Wykres 8 Wskaźnik zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim oraz w kraju w latach 2010-2014 (dane średnioroczne)



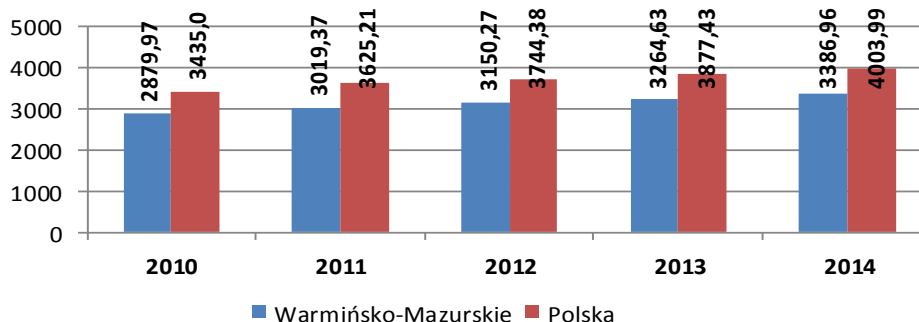
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

3.3. Wynagrodzenia

W województwie warmińsko-mazurskim wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w latach 2010 - 2014 roku mieściła się w przedziale od 2 879,97 zł w 2010 r. do 3 386,96 zł w 2014 roku. W okresie pięciu lat zanotowano więc jego wzrost o 506,99 zł (tj. o 17,6%). Zaznaczyć jednak trzeba, że wynagrodzenie mieszkańców Warmii i Mazur pozostaje na najniższym poziomie w kraju. W analizowanym okresie różnica ta wynosiła średnio 596,96 zł, tj. 15,9%. Niepokojącym jest również systematycznie wzrastający dystans w zarobkach między regionem a krajem - od 555,03 zł w 2010 roku do 617,03 zł w 2014 r.

¹² Wskaźnik zatrudnienia określa procentowy udział osób pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i powyżej.

Wykres 9 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w latach 2010-2014 (w zł)

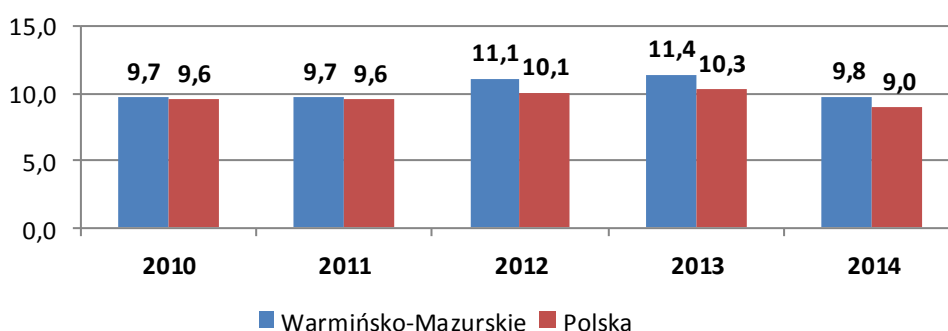


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

3.4. Stopa bezrobocia według BAEL

Stopa bezrobocia wg BAEL¹³ w 2014 roku wyniosła 9,8% i w odniesieniu do 2010 roku zwiększyła się o 0,1 pkt proc. (w kraju spadek o 0,6 pkt proc.). W 2014 roku odnotowano mniejszy niż w roku poprzednim dystans różniący oba wskaźniki. Różnica zmniejszyła się z 1,1 pkt proc. do 0,8 pkt proc. Zaznaczyć należy, iż w okresie 2010-2014 zwiększyła się stopa bezrobocia mężczyzn (wzrost z poziomu 9,1% do 9,8%), przy jednoczesnym zmniejszeniu wskaźnika w przypadku kobiet (spadek o 0,4 pkt proc. do poziomu 10,1%).

Wykres 10 Wskaźnik stopy bezrobocia wg BAEL w województwie warmińsko-mazurskim oraz w kraju w latach 2010-2014 (dane średnioroczne)



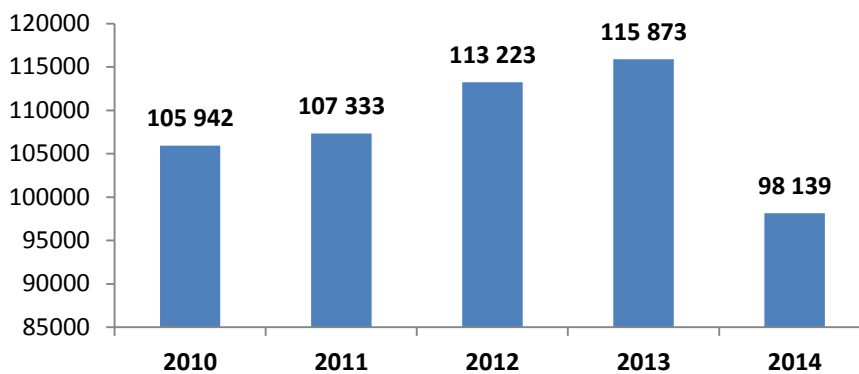
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

¹³ Stopa bezrobocia wg BAEL - udział bezrobotnych wg BAEL w grupie aktywnych zawodowo (tzn. pracującej i bezrobotnej). **Bezrobotny wg Głównego Urzędu Statystycznego (BAEL)** – osoba w wieku od 15 do 74 lat, która w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą; aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa podjąć pracę w tygodniu badania i następnym. Do bezrobotnych zaliczają się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ oczekiwały na podjęcie pracy, którą miały już obiecaną, ale oczekiwały na jej podjęcie nie dłużej niż trzy miesiące i były w gotowości by tę pracę podjąć. Do bezrobotnych nie zalicza się kształcących się w systemie szkolnictwa w trybie dziennym. BAEL podaje dane kwartalne na temat bezrobocia. Definicja ta jest zbieżna z definicją bezrobocia Eurostatu. Dane publikowane na koniec kwartału.

3.5. Poziom i stopa bezrobocia rejestrowanego

Analizując liczbę bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2010-2014 można wyróżnić dwa przedziały czasowe. Pierwszy to lata 2010-2013, w którym poziom bezrobocia w regionie systematycznie rośnie wpisując się tym samym w tendencję ogólnopolską. Rok 2010 to wyjątek, ponieważ wtedy poziom bezrobocia spadł do roku poprzedniego o 3,0% (tj. o 3 239 osób), ale już w 2011 roku liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie zwiększyła się o 1,3% (1 391 osób), wynosząc 107 333. Dynamika wzrostu bezrobocia była największa w 2013 roku, liczba bezrobotnych wzrosła o 2,3% (2 650 osób) i wyniosła 115 873 osoby. Natomiast w 2014 roku można było zaobserwować początek korzystnych zmian na regionalnym rynku pracy, gdyż poziom bezrobocia w stosunku do 2013 roku zmniejszył się aż o 15,3% (17 734 osoby).

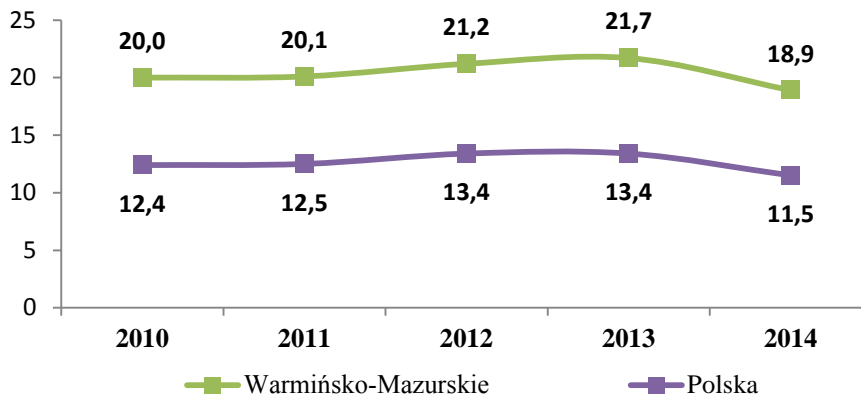
Wykres 11 Liczba bezrobotnych na Warmii i Mazurach w latach 2010-2014



Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

Podobne tendencje wzrostu zachowywały również wartości stopy bezrobocia. Mimo, że wskaźnik ten wykazuje podobne trendy zmian zarówno w kraju, jak i w województwie to wartości obliczane corocznie dla województwa charakteryzują się najwyższą wartością stóp ogólnopolskich. W omawianym okresie największy dystans pomiędzy wartościami w regionie i kraju nastąpił w 2013 roku i wyniósł on 8,3 pkt proc. W latach 2010-2013 stopa bezrobocia wzrosła w regionie o 1,7 pkt proc. natomiast w Polsce o 1,1 pkt proc. W roku 2014 w odniesieniu do poprzedniego, zaobserwowano w województwie spadek tego wskaźnika o 2,7 pkt proc., a w kraju o 1,9 pkt proc.

Wykres 12 Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2010-2014



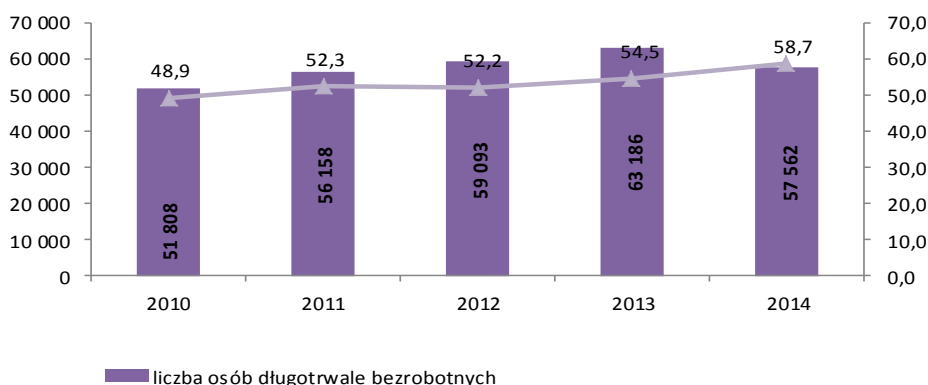
Źródło: Główny Urząd Statystyczny.

3.6. Wybrane grupy bezrobotnych w regionie

3.6.1 Długotrwale bezrobotni

Osoby długotrwale bezrobotne są szczególnie narażone na wykluczenie społeczne. Pomimo tego, że są zdolne do pracy i deklarują chęć jej podjęcia to faktycznego zatrudnienia z różnorodnych powodów nie znajdują przez okres co najmniej 12 miesięcy w ciągu dwóch lat od momentu zarejestrowania w urzędzie. Lata 2010-2013 przyniosły niepokojący kierunek wzrostu tej grupy osób, w trakcie tego okresu ich liczba zwiększyła się o 22% (11 378 osób). Rok 2014 to już spadek liczby osób bezrobotnych w tej grupie o 8,9% (5 624 osób). Bezrobotni długotrwale od lat stanowią najwyższy odsetek wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Według danych na koniec 2014 roku w ewidencji urzędów pracy figurowało 58,7% (57 652) bezrobotnych z tej grupy.

Wykres 13 Liczba i udział w % długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010-2014

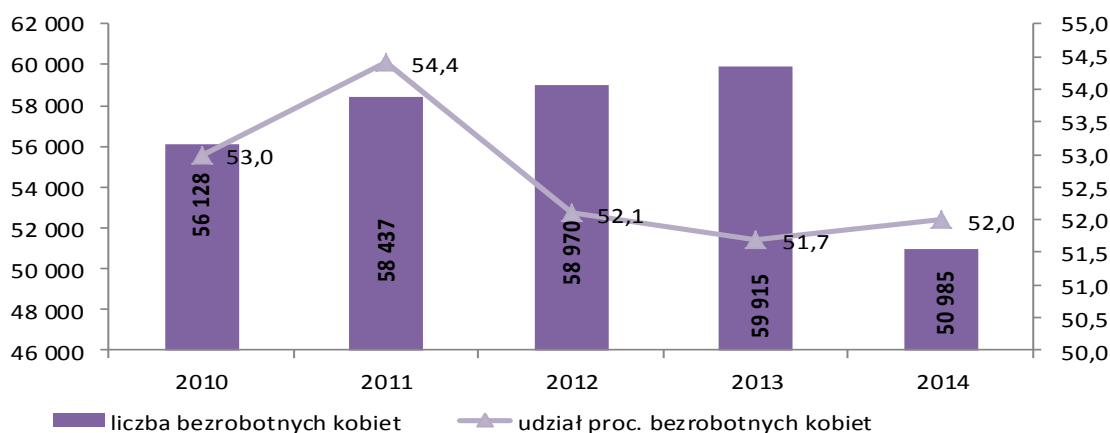


Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

3.6.2 Kobiety

W strukturze regionalnego bezrobocia niekorzystnie rysuje się sytuacja bezrobotnych kobiet. Pozycja na rynku pracy kobiet jest trudna, a ich liczba z roku na rok się zwiększa. W 2010 r. wyniosła 56 128 osób, a już w 2011 roku nastąpił wzrost o 4,1% (2 309 osób) i w końcu okresu w ewidencji bezrobotnych figurowało 58 437 kobiet. W następnych latach ich liczba pozostawała na zbliżonym poziomie i wynosiła w 2012 roku 58 970 osób, natomiast w 2013 - 59 915. Na koniec 2014 roku liczba kobiet wynosiła 50 985 osób i była niższa niż na początku omawianego okresu o 5 143 osoby (tj. o 9,2%). Wraz ze spadkiem liczby kobiet pozostających bez zatrudnienia, o 1 pkt proc. zmniejszył się ich odsetek w ogóle bezrobocia z 53,0% w 2010 r. do 52,0% do 2014 r.

Wykres 14 Liczba i udział w % bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010 - 2014



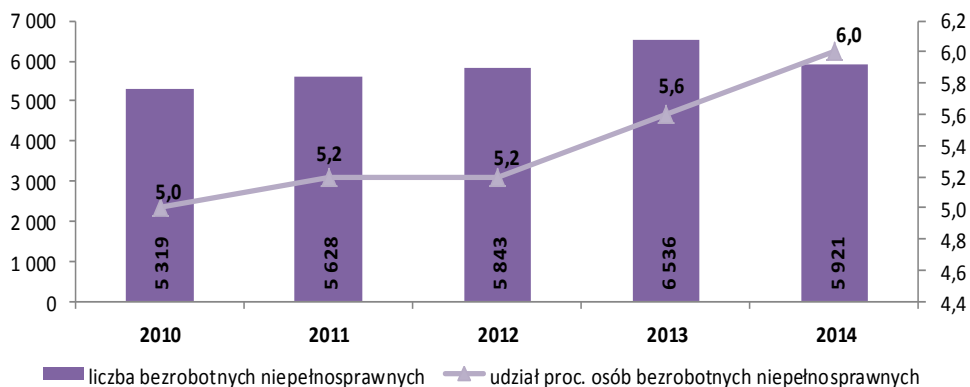
Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

3.6.3 Niepełnosprawni

Osoby niepełnosprawne stanowią na warmińsko-mazurskim rynku pracy niski odsetek bezrobotnych. Jednak w okresie analizowanych pięciu lat (2010-2014) ich odsetek w ogólnym bezrobociu, podobnie jak liczba, regularnie się zwiększały. W 2010 roku w województwie, w rejestrach osób bezrobotnych pozostawało 5 319 osób niepełnosprawnych stanowiących 5,0%, natomiast dwa lata później, w 2012 r., już 5 843 osoby (5,2%). Największy wzrost przypadł na rok 2013 kiedy liczba osób bezrobotnych w tej grupie zwiększyła się o 11,9% w stosunku do roku poprzedniego i wyniosła 6 536 osób. Według stanu na koniec 2014 roku nastąpiła poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, ich liczba w całym województwie wyniosła 5 921 osób (6,0%) i była niższa o 615 osób (9,4%) niż w roku poprzednim. Jednak udział procentowy tej grupy bezrobotnych w stosunku do 2013 roku, wzrósł o 0,4 pkt proc. Analizując sytuację osób niepełnosprawnych zarejestrowanych

w urzędach pracy należy pamiętać, że są to osoby zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, a do zadań publicznych służb zatrudnienia należy wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia w zdobyciu pracy.

Wykres 15 Liczba i udział w % bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010-2014

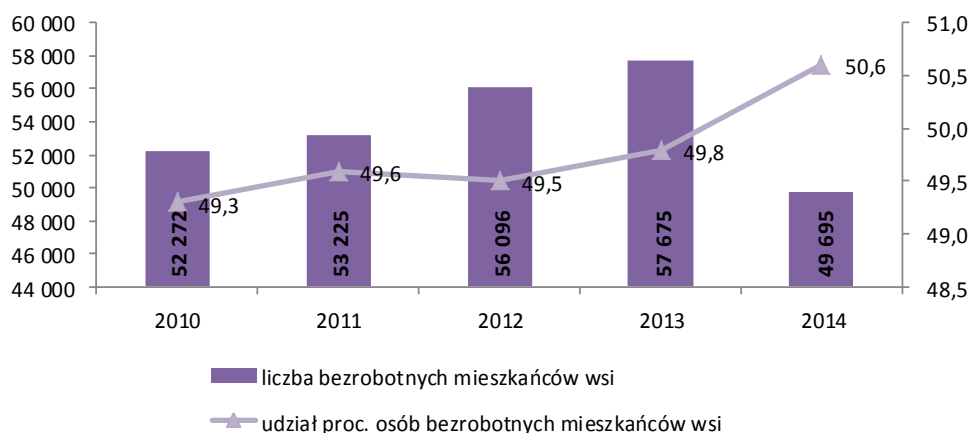


Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne

3.6.4 Zamieszkali na wsi

Warmińsko-mazurski rynek pracy charakteryzuje się tym, że bardzo duży odsetek - około 50% - w ogólnym bezrobociu stanowią mieszkańcy wsi. Ponadto problem warmińsko-mazurskiej wsi jest bardziej złożony z uwagi na występowanie terenów popegeerowskich. W latach 2010 - 2014 największy wzrost liczby bezrobotnych tej grupy nastąpił w 2012 roku, o 5,4% (2 871 osób), wynosząc 56 096 osób. Bezrobotni zamieszkali na terenach wiejskich na koniec 2014 roku stanowili ponad połowę wszystkich osób figurujących w rejestrach urzędów pracy - 50,6% (49 695 osób) i w porównaniu do 2010 roku udział procentowy tej grupy w ogóle bezrobotnych pozostawał na podobnym poziomie (wzrost o 1,3 pkt proc.). W analizowanym okresie można zauważyć wzrost udziału procentowego tej grupy w ogóle bezrobotnych o 1,3 pkt proc. w stosunku do roku 2010 oraz o 0,8 pkt proc. w odniesieniu do roku 2013.

Wykres 16 Liczba i udział w % bezrobotnych zamieszkałych na wsi w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010-2014

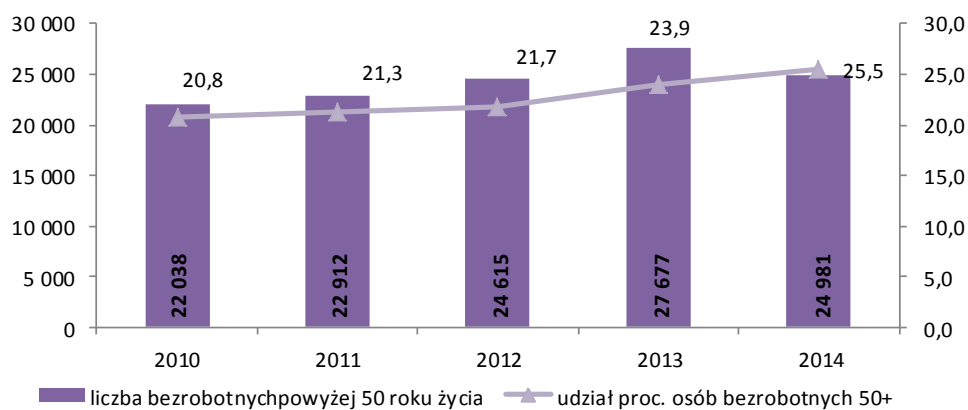


Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

3.6.5 Bezrobocie wśród młodych i osób powyżej 50 roku życia

Istotnym czynnikiem kształtującym wielkość i charakter bezrobocia jest struktura wiekowa. Najtrudniejsza sytuacja utrzymuje się w grupie osób 50+. W latach 2010-2014 najwyższy poziom bezrobocia w tej grupie wiekowej zanotowano w roku 2013, kiedy to liczba osób bezrobotnych ukształtowała się na poziomie 27 677 osób (23,9%). W końcu 2014 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 24 981 osób powyżej 50 roku życia (25,5%). W porównaniu do roku poprzedniego ich liczba spadła o 2 696 osób (tj. o 9,7%). Wzrost jednak udział procentowy tej grupy w ogólnym bezrobociu – w stosunku do 2013 roku o 1,6 pkt proc.

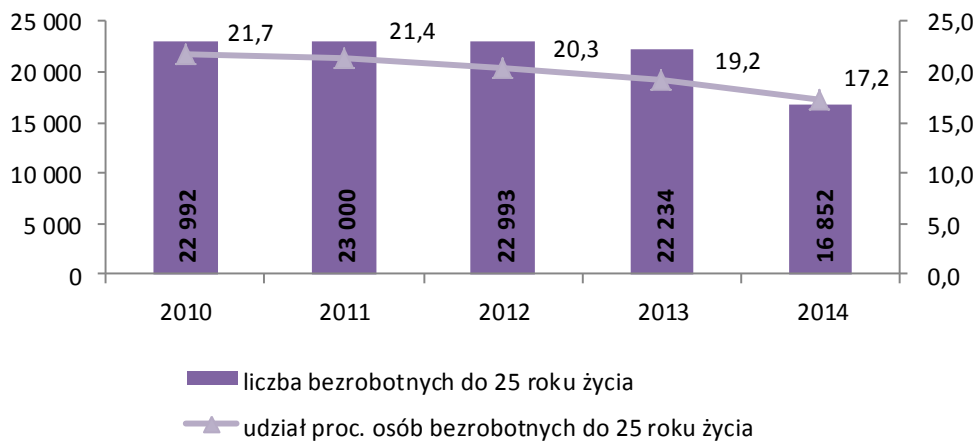
Wykres 17 Liczba i udział w % bezrobotnych powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010-2014



Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

Zupełnie inne przyczyny decydują o trudnościach na rynku pracy osób w wieku do 25 roku życia. Istotnym problemem jest m.in. brak doświadczenia zawodowego, odpowiedniego wykształcenia, niski pułap zarobków dla osób rozpoczynających pierwszą pracę (czego efektem jest zwiększająca się w tej grupie skala migracji zarobkowej). Według statystyk, bezrobotni do 25 roku życia stanowią czwartą co do wielkości grupę będącą w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W analizowanym okresie 2010-2014 najwyższy odsetek osób młodych w ogóle bezrobocia wystąpił w roku 2010 i wyniósł 21,7% (22 992 osoby). Poprawa sytuacji analizowanej grupy nastąpiła w 2013 roku kiedy to liczba zarejestrowanych osób młodych w regionie w stosunku do 2012 roku spadła o 3,3% (tj. o 759 osób). W trakcie analizowanych pięciu lat odsetek osób młodych systematycznie się zmniejszał osiągając w 2014 roku wielkość 17,2% (16 852 osoby).

Wykres 18 Liczba i udział w % bezrobotnych do 25 roku życia w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010-2014



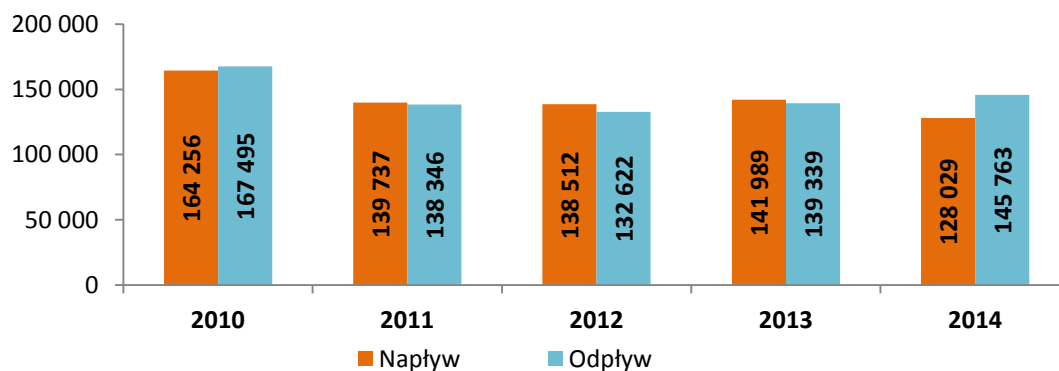
Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

3.7 Napływ i odpływ bezrobotnych

W okresie pięciu lat (2010-2014), w urzędach pracy w całym województwie zarejestrowały się 712 523 osoby. Najwięcej nowych bezrobotnych przybyło do ewidencji urzędów pracy w 2010 roku – 164 256 osób. Natomiast w kolejnych latach, aż do 2013 roku ich liczba zmniejszała się, w 2011 roku, w stosunku do 2010 roku o 14,9% (24 519 osób) do poziomu 139 737 osób, w 2012 roku o 0,9% (1 225 osób) wynosząc w końcu roku 138 512 osób. W 2013 roku nastąpił niewielki wzrost osób rejestrujących się w urzędach pracy w regionie, o 2,5% (3 477 osób), natomiast już w 2014 roku, w związku z poprawą sytuacji na rynku pracy, zarejestrowało się w regionie o 9,8% mniej bezrobotnych (13 960 osób) niż w 2012 roku. W 2014 roku do bezrobocia napłynęło 128 029 osób, w stosunku do 2010 roku, liczba rejestrujących się w urzędach pracy spadła o 36 227 osób (22,1%).

Podkreślić należy, że wśród osób rejestrujących się dominują osoby ponownie zgłaszające się do urzędów pracy. Ich odsetek w latach 2010 - 2014 minimalną wartość przyjął w 2012 roku – 83,2%, maksymalną w 2014 r. – 85,6%.

Wykres 19 Odpływy i napływy do bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2010-2014



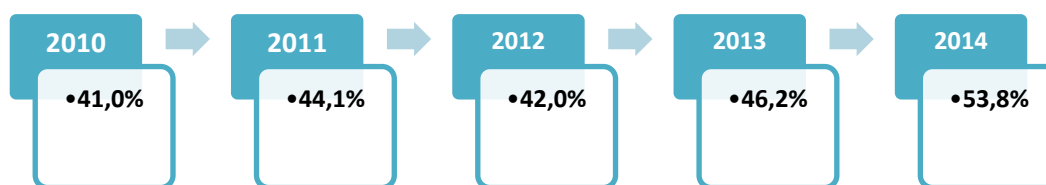
Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

łącznie, na przestrzeni pięciu lat, z rejestrów bezrobotnych wyłączono w całym regionie 723 565 osób, z czego w 2014 roku – 145 763 bezrobotnych, czyli o 13,0% (21 732 osoby) mniej niż w 2010 roku oraz o 4,6% (6 424 osoby) więcej w stosunku do 2013 roku. Największy spadek liczby osób, które wyrejestrowały się z urzędu pracy, nastąpił w 2011 roku (o 17,4%, tj. 29 149 osób w stosunku do 2010 roku). Najczęściej wskazywaną przyczyną wyłączenia z ewidencji bezrobotnych jest podjęcie pracy. W latach 2010-2014 z tego powodu wyłączono ogółem 321 613 osób, a stanowiły one 44,7% wszystkich wyrejestrowanych. Odsetek osób, które z powodu podjęcia pracy zostały wyrejestrowane, stanowił w ogóle odpływu: w 2010 roku – 40,2%, w 2011 roku – 44,6%, w 2012 - 43,9%, w 2013 – 47,0% oraz w 2014 roku - 47,3%.

3.8 Wskaźnik płynności rynku pracy

Wskaźnik płynności rynku pracy oznacza stosunek bezrobotnych, którzy podjęli pracę, do liczby nowo zarejestrowanych w ewidencji powiatowych urzędów pracy. W latach 2010-2014 w regionie następowała systematyczna tendencja wzrostowa omawianego wskaźnika, przy czym w 2014 roku wyniósł on 53,8%, zatem w stosunku do 2010 roku nastąpił wzrost o 12,8 pkt proc., natomiast porównując do 2013 roku zwiększył się o 7,6 pkt proc.

Rysunek 3 Wskaźnik płynności rynku pracy w regionie w latach 2010-2014



Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

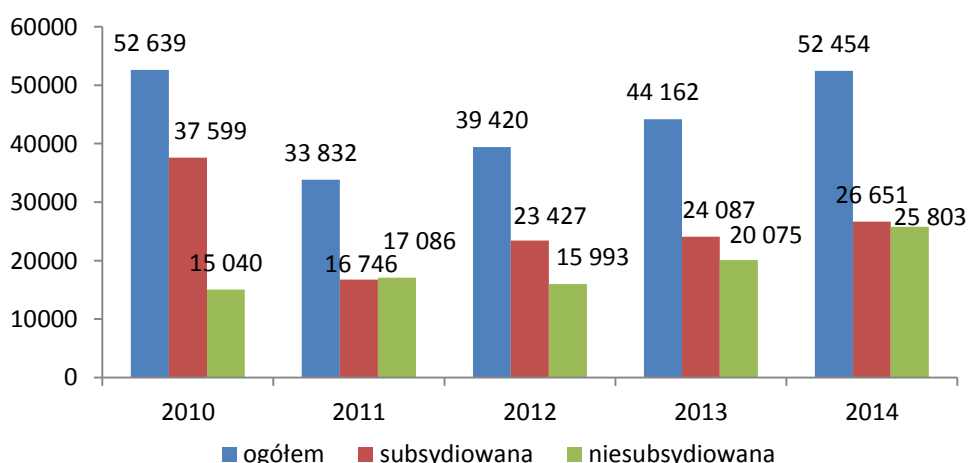
3.9 Oferty pracy

Liczba ofert pracy od 2011 r. systematycznie wzrasta z poziomu 33 832 ofert w 2010 r. do 52 454 w 2014 r. Zaznaczyć przy tym należy, iż dynamika wzrostu w tym okresie była największa na przełomie 2013 i 2014 r., kiedy wynosiła 18,8%.

Wzrost obserwowano zarówno w przypadku ofert pracy subsydiowanej środkami Funduszu Pracy, jak i niesubsydiowanej. Wyjątek stanowi jedynie okres 2011 i 2012 roku, kiedy to zanotowano spadek liczby ofert pracy z „wolnego rynku” (o 1 093 oferty, tj. o 6,4%). W pozostałym okresie wzrost ofert niesubsydiowanych był większy niż ofert subsydiowanych.

Systematycznie zwiększa się również odsetek ofert pracy niesubsydiowanej w ogólnej liczbie wakatów pozostających w dyspozycji urzędów pracy. O ile w 2010 roku oferty te stanowiły 28,6% ogółu pozyskanych przez urzędy ofert pracy, o tyle w 2014 r. ich udział procentowy wyniósł 49,2%. W roku 2011 odsetek ofert pracy niesubsydiowanej przekroczył 50%.

Wykres 20 Oferty pracy zgłoszone do urzędów pracy województwa warmińsko-mazurskiego w latach 2010-2014



Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

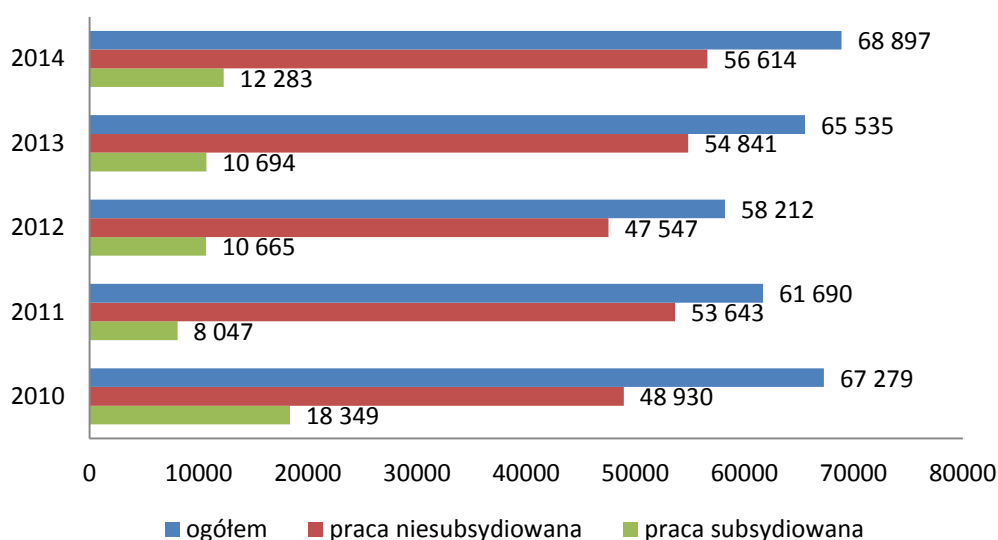
3.10 Aktywizacja zawodowa i podjęcia pracy

Podjęcie pracy przez osobę bezrobotną jest z jednym z głównych powodów wyrejestrowania osoby z rejestru urzędu pracy. Na przełomie lat 2010 i 2014 odsetek osób tracących status bezrobotnego w związku z podjęciem pracy wzrósł z 40,2% w 2010 roku do 47,3% w roku 2014.

W 2014 roku, w porównaniu do roku 2010, o 2,4%, wzrosła również liczba osób bezrobotnych podejmujących pracę. Zauważyć jednak należy, że cały ten okres podzielić można na dwa etapy. Lata 2010-2012, kiedy to obserwowaliśmy systematyczny spadek liczby osób podejmujących pracę oraz lata 2012 – 2014, kiedy ukształtowała się tendencja rosnąca.

W perspektywie pięciu lat o 15,7% wzrosła liczba podjęć pracy niesubsydiowanej. Praca niesubsydiowana w całym analizowanym okresie stanowiła zdecydowaną większość - od 72,7% ogółu podjęć pracy w 2010 roku do 87,0% rok później.

Wykres 21 Liczba osób bezrobotnych podejmujących zatrudnienie województwa warmińsko-mazurskiego w latach 2010-2014



Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01. Obliczenia własne.

Podkreślić jednocześnie należy, że w badanym okresie zmniejszyła się liczba osób podejmujących pracę subsydiowaną środkami Funduszu Pracy (spadek o 33,1%). Do głównych form aktywizacji zawodowej oferowanych przez urzędy pracy, wiążących się z podjęciem pracy należą: prace interwencyjne, roboty publiczne, podjęcie działalności gospodarczej oraz podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. Spadki w analizowanym okresie dotyczą wszystkich wymienionych form. Najmocniej widoczny jest on w przypadku robót publicznych, gdzie liczba skierowanych osób bezrobotnych zmniejszyła się o 46,0%.

Jedną z najbardziej popularnych form aktywizacji bezrobotnych przez urzędy pracy są staże zawodowe. W województwie warmińsko-mazurskim odsetek osób korzystających z tej formy aktywizacji w 2014 roku wynosił 34,9% w ogólnej liczbie osób zaktywizowanych środkami Funduszu Pracy (w 2010 r. – 32,6%). W ciągu pięciu lat liczba bezrobotnych skierowanych do uczestnictwa w tej formie zmniejszyła się o 30,4%, z poziomu 16 349 osób w 2010 r. do 11 387 osób w 2014 r.

Stosunkowo rzadko stosowaną formą aktywizacji w regionie było przygotowanie zawodowe dorosłych. W latach 2010-2014 uczestniczyło w niej zaledwie 392 bezrobotnych. Bardzo widoczna jest tendencja spadku liczby osób korzystających z tej formy aktywizacji ze 190 osób w 2010 roku do 2 osób w 2014 roku. Spadek ten był konsekwencją wprowadzonych w 2009 roku zmian w przepisach prawnych. W okresie tym znacząco zmniejszyła się liczba osób bezrobotnych uczestniczących w tej formie, z 4 447 osób w 2008 roku do 446 osób w roku 2009.

Ogółem na przełomie lat 2010 – 2014 liczba osób bezrobotnych aktywizowanych przez urzędy pracy środkami Funduszu Pracy maleje z poziomu 50 227 osób do 32 557 osób. Zmniejsza się również kwota środków Funduszu Pracy przeznaczona na ten cel z 327 249,9 tys. zł do 211 951,4 tys. zł.

Uzupełnieniem działań w zakresie aktywizacji bezrobotnych na rynku pracy w coraz większym zakresie stają się agencje zatrudnienia. Na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w analizowanym przedziale czasowym 2010–2014 odnotowano prawie 2-krotny wzrost w liczbie aktywnych agencji zatrudnienia. W 2010 roku były 53 aktywne podmioty, podczas gdy w 2014 roku funkcjonowało już 112 agencji. Jednakże, pomimo odnotowanego wzrostu liczby agencji zatrudnienia działających na terenie Warmii i Mazur na przestrzeni lat 2010–2014, województwo warmińsko-mazurskie nadal znajduje się w grupie regionów o najniższej liczbie działających agencji zatrudnienia.

Analiza SWOT i scenariusze rozwoju województwa warmińsko-mazurskiego

Jednym z pierwszych etapów prac nad aktualizacją Strategii była analiza SWOT rynku pracy województwa warmińsko-mazurskiego. Stanowi ona uzupełnienie przedstawionej w poprzednim rozdziale diagnozy i jest niezbędnym elementem formułowania celu, priorytetów i działań.

Analiza SWOT obejmuje różne aspekty regionalnego rynku pracy. Wśród słabych i mocnych stron oraz szans i zagrożeń dla województwa znalazły się zarówno czynniki gospodarczo-ekonomiczne jak i społeczne czy edukacyjne.

Mocne strony	Słabe Strony
<ol style="list-style-type: none"> 1. Istnienie Specjalnych Stref Ekonomicznych. 2. Wzrastająca liczba firm inteligentnych specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego. 3. Korzystna struktura wielkości gospodarstw rolnych. 4. Dobrze rozbudowana branża turystyczna. 5. Wzrastający potencjał uczelni wyższych. 6. Wysoka skuteczność i efektywność wykorzystywania środków EFS w obszarze rynku pracy. 7. Rosnąca aktywność organizacji pozarządowych. 8. Zaznaczająca się tendencja spadkowa poziomu i natężenia bezrobocia. 9. Sieć doradztwa zawodowego oraz wysoki poziom kompetencji kadry poradnictwa zawodowego. 10. Wzrastająca tendencja poziomu wykształcenia mieszkańców (w tym szczególnie wyższego). 11. Korzystna struktura demograficzna (stosunkowo duży udział młodych i osób w wieku aktywności zawodowej) na tle innych województw. 12. Wzrastająca dostępność mieszkańców do Internetu. 13. Rozwój systemu wsparcia ekonomii społecznej. 14. Powstanie lotniska w Szymanach. 15. Funkcjonowanie inkubatorów przedsiębiorczości w regionie. 16. Dobrze zorganizowana promocja regionu w kraju i poza granicami. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nierównomierny gospodarczy rozwój regionu. 2. Słabo rozwinięta infrastruktura komunikacyjna. 3. Niski poziom przedsiębiorczości. 4. Niski poziom innowacyjności firm. 5. Niekorzystna struktura szkolnictwa (dominujący udział osób z wykształceniem humanistycznym). 6. Niski poziom mobilności zawodowej i przestrzennej mieszkańców. 7. Zbyt wolne dostosowywanie systemu edukacji do potrzeb pracodawców. 8. Niski poziom przygotowania praktycznego absolwentów szkół. 9. Płytki rynek pracy (brak atrakcyjnych trwałych miejsc pracy). 10. Niskie nakłady firm na B+R. 11. Odptyw wysokokwalifikowanej kadry z regionu w tym osób młodych. 12. Bardzo niski poziom wykształcenia bezrobotnych. 13. Najwyższy w kraju odsetek osób żyjących w skrajnym ubóstwie. 14. Niski poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych. 15. Duże zróżnicowanie poziomu i natężenia bezrobocia w regionie. 16. Niski poziom uczestnictwa mieszkańców w kształceniu ustawicznym. 17. Znaczące dysproporcje pomiędzy oczekiwaniami pracowników a wymaganiami pracodawców. 18. Niedostateczna, w stosunku do zadań, baza lokalowa i obsada kadrowa instytucji rynku pracy (IRP). 19. Niski poziom aktywności zawodowej osób 50+. 20. Niski poziom współpracy samorządu terytorialnego, biznesu i instytucji otoczenia biznesu. 21. Brak silnych, reprezentatywnych dla biznesu, organizacji pracodawców. 22. Niski poziom wynagrodzeń i PKB regionu na tle kraju. 23. Bardzo niekorzystna struktura bezrobocia. 24. Relatywnie niska atrakcyjność inwestycyjna regionu. 25. Niski poziom i tempo wzrostu produktywności gospodarki regionu. 26. Niewystarczający rozwój agroturystyki. 27. Spadek liczby mieszkańców województwa w dłuższej perspektywie czasowej.

Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Znaczne środki funduszy europejskich w nowej perspektywie finansowej 2014-2020 dla regionu w tym wsparcia gospodarczego rozwoju przedsiębiorstw inteligentnych specjalizacji. 2. Zmiana uregulowań prawnych dotyczących rynku pracy stymulujących wzrost jakości i skuteczności działań IRP. 3. Rozwój szkolnictwa wyższego i powiększanie oferty edukacyjnej. 4. Promocja i znaczne środki na wsparcie przedsiębiorczości i innowacji w nowej perspektywie finansowej 2014-2020. 5. Reforma wszystkich szczebli szkolnictwa. 6. Wprowadzenie reformy prawa podatkowego. 7. Przygraniczne położenie regionu. 8. Wdrożenie dualnego systemu kształcenia zawodowego. 9. Upowszechnianie kształcenia ustawicznego, szczególnie w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych. 10. Nakłady finansowe na rozwój infrastruktury drogowej w nowej perspektywie finansowej. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brak systemowych rozwiązań wsparcia rozwoju MŚP. 2. Napływ taniej i nielegalnej siły roboczej. 3. Zbyt skomplikowane prawo podatkowe dla firm, nadmierny fiskalizm. 4. Traktowanie regionu jako ośrodka peryferyjnego. 5. Wysokie koszty pracy. 6. Niekorzystne zmiany demograficzne – migracja wykwalifikowanej kadry. 7. Brak modelu współpracy uczelni wyższych z przedsiębiorstwami głównie w zakresie transferu nowoczesnych technologii i innowacji. 8. Nie w pełni wykorzystywany i rozwijany model współpracy uczelni wyższych ze szkołami zawodowymi w naszym regionie. 9. Szara strefa i jej niekorzystny wpływ na rozwój przedsiębiorczości. 10. Duży udział umów o pracę na czas określony oraz umów cywilnoprawnych. 11. Brak modelu przepływu reprezentatywnych informacji od pracodawców o zapotrzebowaniu na miejsca pracy. 12. Zbyt późne uruchomienie środków funduszy Europejskich z nowej perspektywy finansowej 2014-2020. 13. Brak zintegrowanego systemu informacji o sieci instytucji, w których można zdobyć nowe kwalifikacje. 14. Niedostrzeżenie konieczności rozwijania i doskonalenia kompetencji miękkich wśród uczniów na wszystkich poziomach edukacyjnych. 15. Sytuacja geopolityczna.

Analiza różnych aspektów sytuacji na rynku pracy oraz scenariuszy rozwoju regionu, opracowanych na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego,¹⁴ wskazuje, iż w najbliższym czasie możemy spodziewać się wzrostu wskaźnika zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim. Scenariusz taki zakładany jest w prawie wszystkich rozważanych wariantach przyszłego rozwoju regionu. Warunkiem osiągnięcia takiego stanu rzeczy jest właściwe określenie i prowadzenie polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, wykorzystujących szanse i ugruntowujących mocne strony regionalnego rynku pracy, przy jednoczesnym stopniowym niwelowaniu zagadnień określonych jako słabe strony.

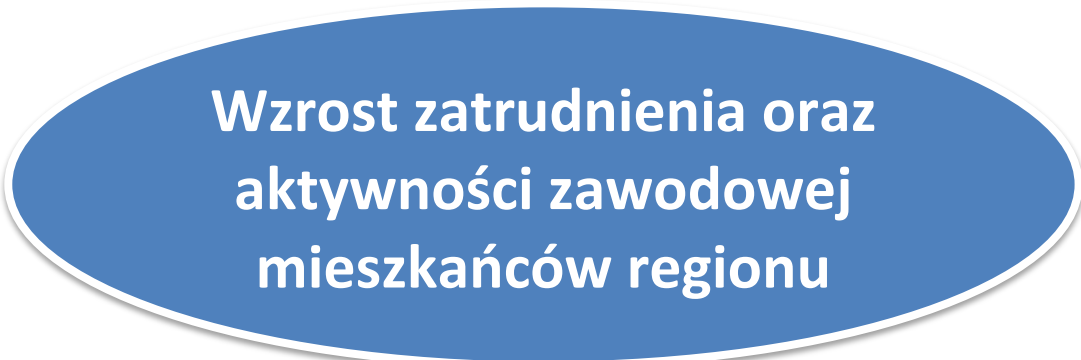
¹⁴ Wśród zaprezentowanych 10 scenariuszy, wybranych przez Zamawiającego, różniących się między sobą założeniami dotyczącymi otoczenia zewnętrznego województwa warmińsko-mazurskiego, skali wsparcia funduszami UE w ramach nowej perspektywy finansowej 2014-2020 oraz sytuacji społeczno-gospodarczej wewnątrz regionu dominowały scenariusze optymistyczne i umiarkowanie optymistyczne, zakładające rozwój bądź utrzymanie bieżącego stanu (6 scenariuszy). Z pozostałych 4 scenariuszy, jeden miał charakter umiarkowany, plasując się pośrodku skrajnych wariantów założeń, a 3 kolejne – charakter raczej pesymistyczny (scenariusze nr 8-10). Wyniki symulacji wskazują również, że nawet w najbardziej korzystnym wariantcie przyszłego rozwoju województwa warmińsko-mazurskiego, mimo ciągłego wzrostu PKB per capita, do roku 2025 region nie zdoła przekroczyć poziomu 75% średniej unijnej wielkości tego wskaźnika i po tym okresie nadal będzie objęty celem konwergencji polityki spójności; Prognoza trendów rozwojowych województwa warmińsko-mazurskiego –Raport 2, pod kier. J. Zalewskiego, Wrocławska Agencja Rozwoju Regionalnego, Wrocław 2012.

Cel główny, priorytety oraz podstawowe typy działań

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku obejmuje 3 priorytety i 12 przykładowych typów działań, które zostały określone na podstawie analizy uwarunkowań krajowych i regionalnych. Przy wskazywaniu konkretnych typów działań zachowano znaczny stopień ogólności ze względu na odległy horyzont czasowy realizacji Strategii oraz zachodzące zmiany tak na rynku pracy, jak i legislacyjne. Założono zatem, iż działania te będą uszczegółowione na poziomie krótkookresowych programów operacyjnych, poprzez roczne Regionalne Plany Działań na rzecz Zatrudnienia.

1. Cel główny Strategii

Cel główny Strategii określony został jako:

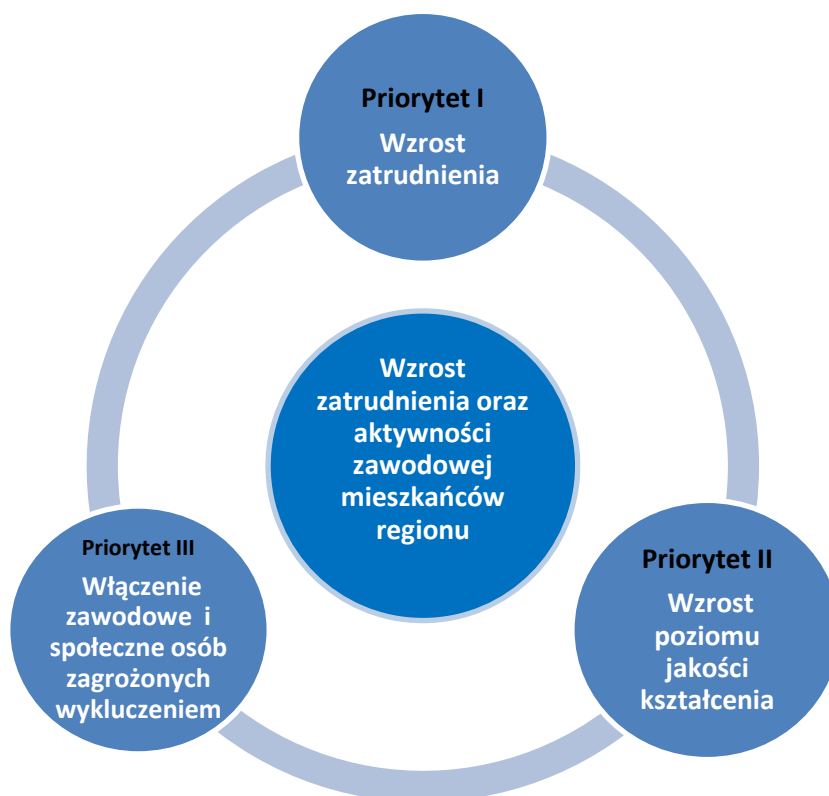


**Wzrost zatrudnienia oraz
aktywności zawodowej
mieszkańców regionu**

Województwo warmińsko-mazurskie od lat charakteryzuje się jednym z niższych wskaźników aktywności zawodowej i zatrudnienia w kraju. Oczekiwany efektem realizacji celu jest m.in. wyższy poziom zatrudnienia mieszkańców, zwłaszcza kobiet, osób młodych, starszych, niepełnosprawnych, a także zamieszkujących obszary wiejskie oraz małe miasta.

Osiągnięcie założonego celu wymagało określenia współzależnych priorytetowych kierunków polityki rynku pracy.

Rysunek 4 Cel główny oraz priorytety Strategii



Problemem dla regionu jest niewystarczająca liczba miejsc pracy. Dlatego też konieczne są działania ukierunkowane z jednej strony na pomoc pracodawcom, którym pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej w celu ochrony istniejących miejsc pracy, z drugiej na tworzenie nowych. Istotny wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy w naszym województwie, wobec niewystarczającej liczby dużych przedsiębiorstw generujących miejsca pracy, ma rozwój samozatrudnienia. Działania promujące i wspierające osoby chcące rozpocząć działalność gospodarczą, rozwój działań na rzecz przedsiębiorczości i innowacyjności, zwłaszcza w zakresie rozwijania współpracy sektora nauki i sektora gospodarczego na polu innowacji przełożą się na powstanie nowych miejsc pracy.

Wpływ na podniesienie konkurencyjności gospodarki będą miały również działania skierowane na zwiększenie inwestycji w zasoby siły roboczej. Ich wynikiem powinna być poprawa zarówno pozycji firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Aby system jednak sprawnie zadziałał niezbędne są działania zmierzające do poprawy jakości edukacji od najmłodszych lat. Kształcenie przyszłych kadr dla gospodarki, nauka kompetencji miękkich, rozwijanie postawy przedsiębiorczości zaczynać się powinno już na etapie edukacji przedszkolnej. Dlatego też tak ważne jest zapewnienie dostępu do wysokiej jakościowo edukacji przedszkolnej. Rozpoczęty na tym etapie proces kształcenia powinien być kontynuowany w kolejnych latach. Ważne są również działania ukierunkowane na podnoszenie jakości procesu kształcenia w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe. Aby kwalifikacje zawodowe mieszkańców Warmii i Mazur odpowiadały potrzebom

ryнку pracy niezbędna jest ścisła współpraca pracodawców ze szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe.

Ważnym elementem edukacji jest również kształcenie ustawiczne dorosłych. Efektem tych działań będzie m.in. zapobieganie utracie zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

Aktywna polityka rynku pracy zmierzająca do zwiększenia wzrostu zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców regionu realizowana będzie poprzez aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Osoby te objęte zostaną różnorodnymi formami wsparcia oraz programami aktywizacji zawodowej między innymi: pośrednictwem pracy i doradztwem zawodowym, stażami, szkoleniami, przygotowaniem zawodowym w miejscu pracy oraz subsydiowanym zatrudnieniem.

Szczególne znaczenie w województwie będzie miało wsparcie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych. Podobnie jak w latach poprzednich, silny nacisk kładziony będzie na ograniczenie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców. Krokiem do tego będzie zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych. W celu wyrównywania popytu i podaży na rynku pracy, tak krajowym jak i zagranicznym, konieczne jest również inicjowanie działań promujących mobilność.

Przedstawiane działania koncentrują się wokół obszarów interwencji postulowanych przez Komisję Europejską, która proponuje, aby w latach 2014-2020 uwaga państw członkowskich skierowana była na jedenaście obszarów tematycznych. Wśród nich czołowe miejsca zajmują:

- wzmacnianie badań, rozwoju technologicznego i innowacji;
- wzmacnianie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw;
- promowanie zatrudnienia i wspieranie mobilności siły roboczej;
- promowanie integracji społecznej i zwalczania ubóstwa;
- inwestowanie w edukację, umiejętności oraz uczenie się przez całe życie.

Obszary te uwzględnia również województwo warmińsko-mazurskie w *Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025*.

Tabela 9 Cel główny, priorytety oraz podstawowe typy działań

Wzrost zatrudnienia oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu			
PRIORYTETY	Priorytet I Wzrost zatrudnienia	Priorytet II Wzrost poziomu jakości kształcenia	Priorytet III Włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem
DZIAŁANIA	Wsparcie tworzenia nowych trwałych miejsc pracy	Wspieranie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenia ustawicznego	Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy
	Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy		
	Wspieranie mobilności mieszkańców	Podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki	Ograniczanie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców
	Aktywizacja zawodowa osób młodych i powyżej 50 roku życia		
	Rozwój innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy	Współpraca ze szkołami w harmonizowaniu kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy	Zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych
	Sprawne i efektywne koordynowanie działań PSZ w regionie		

2. Priorytet I - Wzrost zatrudnienia

Sześć działań szczegółowych, które zostały zawarte w priorytecie pierwszym posiada znaczący wpływ na sytuację na warmińsko-mazurskim rynku pracy oraz na ogólną sytuację społeczną. Realizacja zadań ukierunkowanych na aktywizację zawodową popartą integracją wszystkich grup społecznych, tworzeniem innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy, wsparciem małych i średnich przedsiębiorstw oraz podniesieniem poziomu usług świadczonych przez instytucje rynku pracy powinny mieć znaczące oddziaływanie na zmniejszenie poziomu bezrobocia, a z drugiej strony przyczynić się do poprawy sytuacji mieszkańców regionu. Istotnym elementem mającym wpływ na pozytywne zmiany w poziomie zatrudnienia będą

miały również przedsięwzięcia zmierzające do pobudzenia mobilności zawodowej i terytorialnej. Wdrażanie kompleksowych rozwiązań odpowiadających potrzebom oraz indywidualnym predyspozycjom w ramach aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy powinno doprowadzić do wzrostu dostępności do zatrudnienia.

Ponadto położenie nacisku przy działaniach zwiększających aktywizację zawodową mieszkańców regionu warmińsko-mazurskiego na promocję przedsiębiorczości, a w szczególności działalności promującej samozatrudnienie powinno przynieść trwałe efekty w postaci poprawy sytuacji osób bezrobotnych. W tym kontekście warunkiem koniecznym do spełnienia, poza zapewnieniem dobrych warunków do rozpoczęcia samozatrudnienia, jest sprofilowanie wsparcia m.in. na doradztwo finansowe, prawne, dostęp do szkoleń, tak aby zwiększyć przeżywalność utworzonych przedsiębiorstw.

2.1. Wsparcie tworzenia nowych trwałych miejsc pracy

Podjęcie zatrudnienia oraz rozwój kariery zawodowej stanowi bardzo duże wyzwanie szczególnie dla mieszkańców Warmii i Mazur, regionu w którym wskaźnik zatrudnienia w latach 2010-2014 był na niższym poziomie niż średnia w kraju. W porównaniu do Polski, gdzie wskaźnik ten zwiększył się o 1,0 pkt proc., w regionie w tym okresie pozostawał na niezmiennym poziomie. W tej sytuacji bardzo ważne jest podjęcie działań, które będą dawały efekt długofalowy i podniosą aktywność zawodową mieszkańców Warmii i Mazur, co w konsekwencji da trwałe zmniejszenie poziomu bezrobocia. Najefektywniejszą formą przeciwdziałania bezrobociu jest promowanie samozatrudnienia i rozwój przedsiębiorczości. W ramach tego celu podejmowane działania muszą być ukierunkowane na zapewnienie osobom, chcącym rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej wsparcia, które pomoże w pokonaniu napotkanych barier oraz będzie determinować ich dalsze funkcjonowanie na rynku pracy. Jedną z głównych przeszkód, na którą natrafiają osoby chcące rozpocząć prace na własny rachunek jest ograniczony dostęp do kapitału finansowego. Pomoc w tym zakresie powinna polegać na ułatwieniu przyszłym przedsiębiorcom otrzymania środków finansowych. Powołując się na wcześniej przedstawioną diagnozę w województwie warmińsko-mazurskim, od kilku lat można zaobserwować trend zwiększania się poziomu przedsiębiorczości w regionie. W sumie od 2010 roku, liczba podmiotów w naszym regionie zwiększyła się o 3,6%, jednak wzrost ten w niewielkim stopniu przekłada się na generowanie nowych, trwałych miejsc pracy. Mimo to, bardzo optymistycznym jest wyraźnie kształtujący się od kilku lat, trend obrazujący wzrost zainteresowania osób bezrobotnych dotacjami na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W związku z tym, do innych przeszkód na które natrafiają młodzi przedsiębiorcy zaliczyć należy: brak wiedzy o procedurach w zakresie założenia i prowadzenia własnej działalności, rynku pracy, możliwościach pozyskiwania kapitału na prowadzenie i dalszy rozwój firmy. W tych okolicznościach, poza stworzeniem dobrych warunków samozatrudnienia, należy również podjąć działania zmierzające do pomocy małym i średnim przedsiębiorcom w zakresie prawnym, dostępu do szkoleń, w tym m.in. do szkoleń

specjalistycznych, doradztwa biznesowego w trakcie prowadzenia działalności oraz szans stosowania nowych, elastycznych form zatrudnienia.

Ponadto, od rozwoju przedsiębiorczości wymaga się tworzenia przedsiębiorstw zdolnych do generowania nowych miejsc pracy. Dlatego, ważnym czynnikiem jest zapewnienie nowopowstałym firmom dostępu do instrumentów, które będą finansowo wspierały przedsiębiorców w tworzeniu nowych etatów. Znaczące jest również podejmowanie działań, które będą promować wiedzę w zakresie przedsiębiorczości wśród młodzieży np. poprzez wprowadzenie programów pobudzających przedsiębiorczość uczniów.

Adresaci wsparcia: osoby bezrobotne, przedsiębiorcy, młodzież.

Planowane działania :

- organizacja szkoleń umożliwiających uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej;
- organizacja szkoleń oraz doradztwa, które będą przyczyniały się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- doradztwo biznesowe i zawodowe zarówno indywidualne jak i grupowe;
- pomoc w dostępie do środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości;
- współpraca pomiędzy instytucjami wspierającymi rozwój MŚP;
- promowanie wśród młodzieży, wiedzy na temat gospodarki rynkowej oraz przedsiębiorczości.

2.2. Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy

Problem niskiej aktywizacji osób bezrobotnych z województwa warmińsko-mazurskiego jest zasadniczy dla regionalnego rynku pracy. Województwo warmińsko-mazurskie charakteryzuje się niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej mieszkańców. Jak wynika z diagnozy, od dłuższego czasu region posiada zdecydowanie niższy poziom wskaźnika aktywności zawodowej w stosunku do kraju. Dlatego od wielu lat kładziony jest nacisk na działania powiatowych urzędów pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Osoby bezrobotne, w miarę upływu czasu wykazują się niechęcią do przekwalifikowania oraz podnoszenia umiejętności, co z czasem powoduje, iż są oni coraz mniej atrakcyjnymi pracownikami dla potencjalnych pracodawców. Efektem dezaktualizacji posiadanych kwalifikacji są początkowe trudności w dostosowaniu się do potrzeb rynku pracy, co prowadzi do osłabiania motywacji w poszukiwaniu pracy występującej w pierwszej fazie bezrobocia. Natomiast wydłużający się czas bierności zawodowej ma znaczący wpływ na przechodzenie w stan bezrobocia długotrwałego. Dlatego, działania w ramach tego priorytetu muszą prowadzić do zapewnienia dostępu do zatrudnienia osobom bezrobotnym i poszukującym pracy przy pomocy i wykorzystaniu instrumentów ukierunkowanych na szybką identyfikację

potrzeb tych osób. Powinny być proponowane takie formy aktywnego poszukiwania pracy, które będą nakierowane na zdobycie doświadczenia zawodowego, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz ich lepsze dopasowanie do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Realizacja działań skierowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy powinna doprowadzić do wzrostu kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego, a także mieć wpływ na poprawę życiowej sytuacji osób objętych tym wsparciem. Proces pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy powinien przyczynić się do wzrostu aktywności zawodowej i poziomu zatrudnienia w regionie.

Adresaci działania: bezrobotni i poszukujący pracy, w tym bezrobotni znajdujący się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Planowane działania:

- różnicowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu poprzez dostosowywanie ich do profilu osoby bezrobotnej;
- wspieranie zatrudnienia osób bezrobotnych;
- zwiększenie dostępu do usług pośrednictwa i poradnictwa zawodowego;
- wzmocnienie działań partnerskich na rzecz aktywności osób bezrobotnych;
- zwiększenie dostępu do szkoleń;
- promowanie alternatywnych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy;
- wspieranie w zdobywaniu doświadczenia zawodowego.

2.3. Wsparcie mobilności mieszkańców

Pojęcie mobilności mieszkańców jest nierozzerwalnie związane z aktywnością zawodową osób bezrobotnych, a ponieważ cechą charakterystyczną warmińsko-mazurskiego rynku pracy jest niski poziom tego wskaźnika to również na podobnym poziomie kształtuje się mobilność zawodowa i terytorialna mieszkańców województwa. Priorytetowym zadaniem w ramach tego działania będzie promowanie wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy, chęci do zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, motywowanie do uczestnictwa w programach doskonalenia zawodowego oraz pośrednictwa pracy. Podniesienie mobilności pomiędzy zawodami przyczyni się do społecznego i gospodarczego postępu, wyższego zatrudnienia oraz zrównoważonego i stałego rozwoju regionu. Ponadto należy pracować nad odbudowaniem lub nawet wypracowaniem „zdolności edukacyjnych” u osób bezrobotnych, które nie chcą lub nie potrafią się uczyć. Realizacja tego zadania przyczyni się do zmniejszenia luki między popytem i podażą na konkretne zawody.

Ważnym zadaniem w procesie poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne będzie także podniesienie ich gotowości do zmiany miejsca zamieszkania. Mobilność przestrzenna uwarunkowana jest najsilniej perspektywą uzyskania w nowym miejscu zamieszkania korzystniejszych warunków pracy, w porównaniu z dotychczasową sytuacją. Dlatego, działania ukierunkowane na podniesienie poziomu mobilności muszą być realizowane przy wykorzystaniu takich instrumentów rynku pracy jak: bony zatrudnieniowe, zasiedleniowe oraz pośrednictwo pracy. Zadanie to również można realizować przy wykorzystaniu narzędzi jakimi dysponuje Międzynarodowa Sieć Służb Zatrudnienia EURES, tj. poprzez informowanie o warunkach i możliwościach podjęcia pracy w krajach Unii Europejskiej, pozyskiwanie i udostępnianie ofert pracy od zagranicznych pracodawców, nawiązywanie i rozwijanie współpracy z partnerami rynku pracy w ramach zasady swobodnego przepływu pracowników.

Adresaci działania: osoby bezrobotne, poszukujący pracy.

Planowane działania:

- szersze wykorzystanie usług i instrumentów rynku pracy wspierających mobilność zawodową i przestrzenną – pośrednictwo pracy, bony zatrudnieniowe, bony na zasiedlenie, doradztwo zawodowe;
- promocja i realizacja usług EURES;
- wspieranie różnych form kształcenia ustawicznego;
- zwiększenie dostępności ofert pracy;
- promocja rzadziej wykorzystywanych form zatrudnienia oraz elastycznego sposobu organizacji pracy;
- przeciwdziałanie trwałemu wykluczaniu społecznemu na obszarach popegeerowskich, włącznie z poprawą mobilności przestrzennej osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracowników.

2.4. Aktywizacja zawodowa osób młodych i powyżej 50 roku życia

Dla regionalnego rynku pracy znaczącym problemem jest wysoki odsetek osób młodych (17,2%), a także osób w wieku 50+ (25,5%) w ogólnej liczbie osób bezrobotnych. Obie kategorie osób bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim potrzebują szczególnego wsparcia ze względu na fakt, iż mają trudności z wejściem na rynek pracy. Ponadto, Komisja Europejska od dłuższego czasu sama podejmuje działania wspierające osoby młode oraz wymusza na krajach członkowskich skupienie działań na tej kategorii osób bezrobotnych.

Wśród młodych, zjawiskiem charakterystycznym jest proces równoczesnego wchodzenia na rynek pracy dużej grupy osób bez doświadczenia, poszukujących pracy po raz pierwszy. Ponadto, trudna sytuacja gospodarcza jest główną przyczyną wydłużania lub też opóźniania tego procesu. Niekorzystne oddziaływanie na sytuację ma również niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Obligatoryjne staje się podjęcie działań, które z jednej strony będą miały na celu uzupełnienie niewystarczających kompetencji młodzieży, a z drugiej

strony będą wpływać na promowanie młodych ludzi z dużym potencjałem wiedzy, ale wykazujących niskie umiejętności poruszania się po rynku pracy. Ponieważ pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby młode nieposiadające doświadczenia zawodowego, należy zaplanować takie działania, które przyczynią się do poprawy tej sytuacji m.in. staże w miejscu pracy.

Działania skierowane do grupy osób powyżej 50 roku życia powinny prowadzić do łatwiejszego powrotu na rynek pracy. Ze względu na specyficzną sytuację ww. grupy, należy brać pod uwagę rozmaite potrzeby tych osób oraz ułatwić im dostęp do zróżnicowanych form wsparcia. Bardzo niekorzystne dla osób powyżej 50 roku życia w obecnej sytuacji demograficznej jest występowanie na rynku pracy zjawiska dyskryminacji wiekowej. W związku z tym, elementami pomocy, które mają doprowadzić do zwiększenia szans na podjęcie zatrudnienia powinny być instrumenty ukierunkowane na działania prowadzące do doskonalenia lub też zmiany kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach, kursach oraz możliwościach zdobycia doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Powinna być preferowana pomoc indywidualnego wsparcia, która uwzględniać będzie m. in. trening aktywnego poszukiwania pracy, personalne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, diagnozę wiedzy i umiejętności oraz opracowanie indywidualnych planów działań. Ponadto, związana z założeniami reformy emerytalnej przesuwająca się granica wieku produkcyjnego powoduje konieczność podjęcia niezbędnych działań zmierzających do promowania uczenia się przez całe życie oraz stałe podnoszenie kwalifikacji i rozwijanie kompetencji.

Planowane działania skierowane do osób 50+:

- działania o charakterze szkoleniowo-doradczym;
- rozwój usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, prowadzący w dużym stopniu do indywidualizacji tych usług;
- ułatwienie osobom bezrobotnym 50+ dostępu do zróżnicowanych form aktywizacji zawodowej;
- promocja zatrudniania osób 50+ wśród pracodawców, w tym wsparcia zatrudniania osób bezrobotnych 50+ środkami Funduszu Pracy i EFS.

Planowane działania skierowane do osób młodych:

- podejmowanie i realizowanie programów o charakterze regionalnym i lokalnym, wykorzystujących dostępne aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu i instrumenty rynku pracy;
- dążenie do zwiększenia działań aktywizujących osoby młode w powiatach przy określaniu zasad podziału środków Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu;
- rozwój usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dla młodzieży, prowadzący w dużym stopniu do indywidualizacji tych usług;

- rozszerzenie zasięgu oraz zwiększenie działań usług doradztwa zawodowego świadczonych przez OHP, gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery;
- organizowanie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz szkoleń zawodowych dostosowanych do potrzeb osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym zaliczanych do tzw. grupy „NEET”;
- szerokie zastosowanie instrumentów finansowych w ramach realizacji Gwarancji dla młodzieży oraz programu PO WER.

2.5. Rozwój innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy

Do rozwoju innowacyjnych oraz konkurencyjnych miejsc pracy potrzebne są działania, które doprowadzą do poprawy jakości kształcenia oraz dostosowaniu oferty edukacyjnej do gospodarki opartej na wiedzy i zmieniających się potrzeb rynku pracy. Budowa sieci współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i strefą nauki przy wsparciu władz publicznych oraz sektora otoczenia biznesu, powinna być istotnym elementem wsparcia tego działania. Na wzajemnych powiązaniach i interakcjach pomiędzy uczestnikami, w ramach procesów tworzenia, transferu i wykorzystania różnych rodzajów wiedzy, opiera się system innowacyjnych miejsc pracy.

Kluczowym elementem rozwoju nowoczesnych miejsc pracy są przedsiębiorstwa, z ich organizacją procesu produkcyjnego, wraz z dostępem do zewnętrznych informacji. Ułatwienie dostępu do funduszy wspierających firmy innowacyjne pomoże w rozwiązaniu wielu problemów natury organizacyjnej i finansowej. Rozpoczęcie działalności w dziedzinie wymagającej zaangażowania nowych rozwiązań technicznych i technologicznych niesie za sobą potrzebę zaangażowania większych niż zwykle nakładów materialnych. Również promocja innowacyjności, która jest warunkiem koniecznym rozwoju cywilizacji niosącego za sobą wyższy standard jakości życia, jest bardzo ważnym działaniem, ponieważ świadomość społeczeństwa w tej kwestii jest dość niska.

Adresaci działania: mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, związki i organizacje pracodawców.

Planowane działania:

- wsparcie w przygotowaniu bazy niezbędnej dla funkcjonowania przedsiębiorstw zaawansowanych technologicznie;
- zacieśnianie współpracy między uczelniami, a podmiotami gospodarczymi dla kreowania postępu technologicznego i organizacyjnego;
- promocja innowacyjności poprzez promowanie dobrych praktyk w zakresie innowacji w działalności społecznej i gospodarczej;
- wspomaganie inicjatyw klastrowych, szczególnie tych, które są nastawione na innowacyjne wyroby i usługi – w tym wsparcie dla ochrony własności intelektualnej. Na poziomie UE należy zapewnić odpowiednie środki oraz ramy prawne do realizacji programów i projektów w tym zakresie;
- preferowanie przy przyznawaniu dotacji na wyposażenie lub doposażenie firmom tworzącym innowacyjne miejsca pracy.

2.6. Sprawne i efektywne koordynowanie działań PSZ w regionie

Sprawne i efektywne działanie publicznych służb zatrudnienia zależy przede wszystkim od jakości usług świadczonych przez pracowników ww. instytucji. Pracownik odpowiednio przygotowany do wypełniania swoich obowiązków jest w stanie pozyskać trwałe efekty, czyli przyczynić się do zatrudnienia lub innego rodzaju aktywizacji klienta objętego pomocą w zakresie świadczonych usług. Do zrealizowania tego zadania konieczne jest ciągłe podnoszenie umiejętności pracowników, co w konsekwencji powinno doprowadzić do sytuacji, w której powierzone zadania będą realizowane sprawniej, skuteczniej i w sposób odpowiednio dobrany do potrzeb zgłaszanych przez klienta.

Dodatkowo należy dążyć do tego, aby informacje posiadane przez publiczne służby zatrudnienia m.in o zapotrzebowaniu pracodawców na kwalifikacje, zmian popytu na poszczególne zawody i specjalizacje były wystarczające. Bowiem odpowiednie ocenione wymagania konkretnych pracodawców w czasie procesu dopasowywania kwalifikacji osób poszukiwanych do specyficznych wymagań miejsca pracy jest warunkiem niezbędnym powodzenia tego działania. W związku z tym, rozwijanie i doskonalenie systemu gromadzenia danych pozwoli na: określenie kierunku szkoleń bezrobotnych, usprawnienie poradnictwa zawodowego, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

Adresaci działania: pracownicy publicznych służb zatrudnienia.

Planowane działania:

- sprawne realizowanie zadań wynikających z obowiązującego prawa i dokumentów programowych Unii Europejskiej;
- dążenie do odpowiednio wysokiego poziomu efektów podejmowanych działań, w tym programów rynku pracy;
- stałe monitorowanie i prowadzenie badań satysfakcji klientów publicznych służb zatrudnienia;
- uruchamianie projektów doskonalenia kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia, metod i sposobów realizacji standardów usług rynku pracy;
- zwiększanie liczby pracowników na kluczowych stanowiskach w publicznych służbach zatrudnienia;
- doskonalenie kadry instytucji rynku pracy;
- rozwijanie współpracy i partnerstwa publicznych i niepublicznych służb instytucji rynku pracy oraz podmiotów działających na rzecz rynku pracy;
- współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy oraz urzędem wojewódzkim w zakresie realizacji zadań wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3. Priorytet II - Wzrost poziomu jakości kształcenia

Mieszkańcy województwa warmińsko-mazurskiego należą do najślabiej wykształconych w kraju. Skłania to do poszukiwania rozwiązań w kierunku zapewnienia wysokokwalifikowanych kadr, które byłyby w stanie wnieść swój wkład w rozwój gospodarki województwa. Pomimo pozytywnych trendów przejawiających się we wzroście aspiracji edukacyjnych ludności, pozostaje wiele do zrobienia, w celu dostosowania struktury poziomu wykształcenia do potrzeb gospodarki regionu oraz podniesienia jakości kształcenia.

Realizacja tego celu jest warunkiem niezbędnym do osiągnięcia pozytywnych efektów we wszystkich obszarach, wskazanych na etapie wyznaczania priorytetowych działań. Dzięki inwestycjom w kapitał ludzki rozwija się konkurencyjna gospodarka opartej na wiedzy. Efektem tych działań będzie również ograniczenie bezrobocia i zjawisk związanych z wykluczeniem społecznym. Rozwój kapitału ludzkiego Warmii i Mazur odbywać się powinien poprzez poprawę jakości i dostępności wszystkich szczebli wychowania i szkolnictwa, a także promowanie idei kształcenia ustawicznego.

Priorytetowymi kierunkami wsparcia obszaru edukacji w okresie 2014-2020, w myśl Umowy partnerstwa, także na terenie Warmii i Mazur, będzie wsparcie szkolnictwa wyższego i szkolnictwa zawodowego. Nacisk położony będzie również na rozwój kompetencji kluczowych na rynku pracy (tj. technologii informacyjno-komunikacyjnych, matematyczno-

przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego oraz kształtowania właściwych postaw (tj. kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej).¹⁵

3.1. Wspieranie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenia ustawicznego

Jakość rozumiana jest przede wszystkim jako zespół działań danej organizacji, ukierunkowany na spełnienie wymagań określonego klienta. Można przyjąć, iż najważniejszym, choć nie jedynym odbiorcą działań sektora edukacji jest uczeń/słuchacz, który ma prawo oczekiwać wysokiej jakości kształcenia, dostosowanego do jego indywidualnych potrzeb, systematycznej oceny postępów w nauce, a także poradnictwa w zakresie dalszej edukacji i planowania kariery zawodowej.¹⁶ Należy jednak pamiętać, iż niezmiernie ważnym adresatem, szczególnie w przypadku szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, jest pracodawca. Wysokiej jakości edukacja powinna uwzględniać zatem dostosowanie programów nauczania i praktycznej nauki zawodu do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Wysiłki powinny koncentrować się również na rozwijaniu umiejętności kluczowych dla współczesnego rynku pracy i kształtowaniu niezbędnych kompetencji personalnych i społecznych uczniów. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia wymagać będzie sprawnego zarządzania placówkami oświatowymi. Niezbędne jest zatem doskonalenie kadry w tym obszarze, jak również wzmocnienie systemu doskonalenia kwalifikacji nauczycieli.

Pożądanym efektem działania jest poprawa jakości kształcenia, w tym poprawa efektywności i innowacyjności edukacji. Przewiduje się intensyfikację działań w kierunku podnoszenia kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia. Wspierane będą przedsięwzięcia służące poprawie stanu i wyposażenia infrastruktury edukacyjnej dydaktycznej i pomocniczej w obiektach i ich otoczeniu, podnoszące jakość kształcenia.

W wyniku podjętych działań, osoby dorosłe uzyskają lepszy dostęp zarówno do edukacji formalnej, jak i pozaformalnej oraz będą mogły w sposób formalny potwierdzić efekty uczenia się uzyskane w drodze nieformalnej lub pozaformalnej.

Adresaci wsparcia: dzieci, młodzież oraz dorośli chcący zdobyć nowe, zmienić lub podnieść swoje umiejętności i kwalifikacje; szkoły, uczelnie oraz instytucje szkolące; pracodawcy, mikro przedsiębiorcy.

¹⁵ Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020. Umowa Partnerstwa, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2014 rok.

¹⁶ Standardy jakości kształcenia zawodowego, Warszawa 2013.

Planowane działania:

- wysokiej jakości poziom zarządzania szkołami, placówkami oświatowymi dostosowanymi do potrzeb rynku pracy;
- doskonalenie programów i metod nauczania przy współpracy z pracodawcami;
- osiągnięcie wysokiej zdawalności egzaminów zewnętrznych;
- wsparcie dla kształcenia ustawicznego pod potrzeby pracodawców;
- stwarzanie uczniom możliwości udziału w praktykach oraz stażach zagranicznych realizowanych w ramach programów UE;
- doskonalenie rozpoznawania indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych uczniów m.in. poprzez prowadzenie doradztwa zawodowego dla młodzieży i osób dorosłych;
- położenie nacisku na rozwój kompetencji kluczowych uczniów oraz właściwych postaw niezbędnych do poruszania się na rynku pracy;
- udzielenie wszechstronnego wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli zapewniających wysoki poziom realizacji kształcenia zawodowego w szkole;
- wzbogacanie i modernizacja bazy kształcenia zawodowego, zgodnej z warunkami realizacji kształcenia w zawodzie, określonymi w podstawie programowej oraz gwarantujące rozwijanie zainteresowań uczniów;
- prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania na rynek pracy szkoleń realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia;
- włączenie wykładowców z zagranicy, posiadających osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej;
- wsparcie procesów uzyskiwania zagranicznych akredytacji przez polskie uczelnie lub programy kształcenia.

3.2. Podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki

Celem przykładowych działań realizowanych w tym obszarze jest przygotowanie mieszkańców Warmii i Mazur do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych poprzez nabywanie, podniesienie lub zmianę posiadanych kompetencji i kwalifikacji. Istotną rolę w tym procesie kształcenia odgrywa system kształcenia w szkołach. Jednak w gospodarce opartej na wiedzy konieczny jest dalszy rozwój jednostki w ramach kształcenia ustawicznego, tak aby jej kwalifikacje cały czas odpowiadały potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa. Dlatego też działania w zakresie podnoszenia kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki powinny zmierzać w dwóch kierunkach. Z jednej strony powinny być skierowane na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku przy jednoczesnym podnoszeniu jego jakości. Z drugiej zaś, promować ideę i wzmacniać rolę kształcenia ustawicznego. Istotne znaczenie w tym procesie odgrywają pracodawcy, którzy mają

możliwość korzystania z różnych źródeł finansowania szkoleń. Przykładem takim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który może być wykorzystywany jako efektywny instrument inwestowania w kompetencje pracowników.

Należy również pamiętać, iż wszelkie działania zmierzające do podniesienia kompetencji kadr, są elementem podnoszącym konkurencyjność zarówno samych pracowników na rynku pracy jak i samej firmy.

Adresaci działań: młodzież i dorośli mieszkańcy Warmii i Mazur; instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, pracodawcy i organizacje pracodawców; mikro, mali i średni przedsiębiorcy; publiczne służby zatrudnienia, jednostki samorządu terytorialnego.

Planowane działania:

- prowadzenie bieżącej obserwacji rynku pracy w celu integracji profili kształcenia z przewidywanymi w przyszłości potrzebami lokalnych rynków pracy, a także ze specjalizacją regionalnej gospodarki;
- badania i analizy w zakresie określania kierunków rozwoju, kwalifikacji i zawodów w przedsiębiorstwach;
- prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego;
- doskonalenie kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw poprzez doradztwo, szkolenia oraz studia podyplomowe;
- reorientacja zawodowa osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi;
- popularyzacja idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk;
- tworzenie zachęt do inwestowania w kapitał ludzki MŚP m.in. poprzez dofinansowanie szkoleń dla firm, które są zgodne z kierunkami rozwojowej firmy;
- wspieranie świadczenia wysokiej jakości usług przez instytucje (np. akademickie biura karier), wspomagające studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy;
- coroczne aktualizowanie w oparciu o zmieniające się potrzeby rynku pracy, wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja kosztów wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne.

3.3. Współpraca ze szkołami w harmonizowaniu kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy

Pomimo wysokiego poziomu bezrobocia w naszym województwie, pracodawcy często odczuwają brak pracowników, których kwalifikacje i kompetencje odpowiadałyby ich oczekiwaniom. Priorytetem powinno być zatem bardzo dobre przygotowanie przyszłych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych do podjęcia pracy. Elementem niezbędnym do osiągnięcia tego celu jest ścisła współpraca szkół z pracodawcami, w tym z rzemiosłem, aby absolwentów cechowała praktyczna umiejętność wykonywania wyuczonego zawodu. Współpraca powinna obejmować wiele płaszczyzn. Początkiem może być diagnoza potrzeb rynku pracy pod kątem zasadności kontynuowania kształcenia w poszczególnych zawodach, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów kluczowych dla gospodarki i rozwoju regionu i uzyskanie pozytywnej opinii pracodawców na temat dostosowania oferty kształcenia do ich potrzeb. Pracodawcy powinni być również zaangażowani w proces tworzenia programów nauczania, jak również w samą realizację procesu dydaktycznego. Odbywać się to może poprzez organizację zajęć praktycznych, staży i praktyk zawodowych, co umożliwi uczniom zdobycie doświadczenia w miejscu pracy. Kolejnym elementem współpracy mogą być lekcje otwarte prowadzone z udziałem pracodawców. Wspólne działania skupiać się mogą również na organizacji dodatkowych zajęć dla uczniów w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w obszarach, w którym prowadzone jest kształcenie zawodowe. Pracodawcy powinni zostać również włączeni w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje. Ważnym elementem współpracy dla szkół będzie zaangażowanie pracodawców w tworzenie i modernizację bazy i wyposażenia dydaktycznego.

Pracodawcy mogą brać także udział w doskonaleniu zawodowym nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Przykładem takich działań będą np. szkolenia, kursy, staże i praktyki zawodowe dla nauczycieli w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych.

Efektom działania będzie dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli pracodawców ze szkołami zawodowymi wszystkich szczebli.

Adresaci działań: instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, pracodawcy i organizacje pracodawców; jednostki samorządu terytorialnego.

Planowane działania:

- dostosowanie programów i kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki regionu, szczególnie w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa;

- współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami ponadgimnazjalnymi i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
- wypracowanie mechanizmów uczestnictwa przedsiębiorców, w tym rzemiosła w systemie szkolnictwa, w szczególności szkolnictwa zawodowego i wyższego m.in. poprzez konsultowanie programów nauczania z instytucjami reprezentującymi poszczególne branże, zamawianie efektów;
- współpraca pracodawców, w tym rzemiosła z placówkami edukacyjnymi w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu, przez opracowanie ram jakości staży i praktyk dla uczniów realizujących kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach;
- doskonalenie systemu egzaminów zawodowych we współpracy z pracodawcami, w tym z rzemiosłem m.in. przez przygotowanie zadań egzaminacyjnych zgodnie z wytycznymi pracodawców;
- kształcenie i realizacja programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego;
- współpraca pracodawców i publicznych służb zatrudnienia ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy;
- wspieranie działalności akademickich inkubatorów innowacyjności oraz akademickich biur karier.

4. Priorytet III - Włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem

Efektem podejmowanych działań ma być przywrócenie osób zagrożonych wykluczeniem na rynek pracy, dzięki stworzeniu możliwości do zatrudnienia oraz integracji ze społeczeństwem.

Trendy demograficzne wymagają wykorzystania aktualnie istniejących rezerw pracy i przeciwdziałania ich utracie. Skłania to do intensyfikacji działań skierowanych w kierunku aktywizacji osób młodych wchodzących na rynek pracy oraz osób powyżej 50 roku życia.

Priorytetem w naszym województwie są również działania, których celem jest zapobieganie przechodzenia bezrobotnych w stan długotrwałego pozostawania bez pracy, poprzez aktywizację w pierwszym okresie po utracie pracy.

Wsparciem objęte są również inicjatywy i działania ukierunkowane na podnoszenie zdolności do zatrudnienia, zwiększenie aktywności społecznej mieszkańców na obszarach wiejskich, gdzie rynek pracy jest mniej elastyczny i trudniejszy jest również dostęp do usług społecznych. Osoby, które zamieszkują tereny wiejskie, bardziej dotkliwie odczuwają zmiany gospodarcze, które wpływają m.in. na poziom aktywności zawodowej mieszkańców.

W szczególnej sytuacji na rynku pracy są kobiety. Sytuację zawodową kobiet warunkuje wiele barier i stereotypów utrudniających równy dostęp do pracy i awansu zawodowego. Bariery dotyczą różnych sfer życia. Istotną rolę w zwiększeniu dostępności zatrudnienia pełni promocja równości szans do zatrudnienia.

Konieczne jest także, kontynuowanie działań, zmierzających do wyrównywania szans zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Praca stanowi dla nich nie tylko źródło dochodu, lecz jest również wyznacznikiem integracji społecznej. Mimo prowadzonej od wielu lat polityki na rzecz tej grupy społecznej, osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykać wiele barier swojej aktywności, często też nie są do tej aktywności odpowiednio przygotowane i motywowane.

Przyczyną wykluczenia społecznego bardzo często jest ubóstwo. Jest to istotny problem naszego województwa. Ubóstwo dotyczy zazwyczaj obszarów, na których występuje szczególnie natężenie problemów, takich jak oddalenie od rynku pracy i związane z nim konsekwencje oraz niewystarczający dostęp do dobrej jakości niedrogich usług publicznych.

Istotnym wyznacznikiem skali i zasięgu ww. problemów jest natężenie korzystania ze wsparcia systemu pomocy społecznej. Dominującymi powodami wsparcia udzielanego przez pomoc społeczną są bezrobocie, ubóstwo oraz niepełnosprawność, przy czym ponad 60 % osób (w stosunku do ogólnej liczby osób w rodzinach objętych pomocą społeczną) korzysta z tego wsparcia z powodu bezrobocia. W badaniach społecznych zminimalizowanie problemów ubóstwa i bezrobocia wskazywane jest, jako kwestia najpilniejsza do rozwiązania w regionie.

4.1. Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy

Działanie ma na celu udzielenie wsparcia wszystkim osobom doświadczającym różnego rodzaju dyskryminacji na rynku pracy, prowadzącego do ich wejścia, bądź powrotu do czynnego życia zawodowego.

Ze względu na zróżnicowanie potrzeb grupy docelowej, którą stanowią m.in. osoby długotrwale bezrobotne, mieszkańcy wsi, niepełnosprawni, bezdomni, osoby opuszczające placówki opiekuńczo-wychowawcze i penitencjarne, ubodzy, realizowane działania muszą mieć charakter zindywidualizowany i kompleksowy. Dla zwiększenia ich efektywności powinny być również realizowane w dłuższej perspektywie czasowej. Podkreślić należy, iż ich skuteczność w ogromnej mierze zależy od współpracy różnych instytucji. Partnerskie podejście przyczyni się do trafniejszego dostosowania działań do potrzeb określonych grup, zniweluje możliwość powielania się przedsięwzięć.

Jedną z barier wejścia na rynek pracy grup defaworyzowanych jest opieka nad dzieckiem. Dlatego też działania związane z powrotem lub rozpoczęciem życia zawodowego tych grup, a szczególnie młodych matek, skupiać się będą na zapewnieniu większego dostępu do usług opieki nad dziećmi do lat 3 oraz na innych działaniach umożliwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego (np. elastyczny czas pracy). Sytuacja polityczna na świecie zmusza do intensyfikacji działań związanych z integracją imigrantów, nie tylko w ujęciu zawodowym,

ale przede wszystkim społecznym. Kontynuowane powinny być również inicjatywy adresatami których są mniejszości narodowe, szczególnie mniejszość romska. W ramach działań związanych z integracją grup defaworyzowanych z rynkiem pracy realizowane będą również działania na rzecz podnoszenia umiejętności społecznych i zdolności do podjęcia zatrudnienia oraz funkcjonowania w społeczeństwie osób odbywających karę pozbawienia wolności.

Adresaci działań: bierni zawodowo, w tym bezrobotni z grup defaworyzowanych, mikro, mali i średni przedsiębiorcy oraz ich pracownicy.

Planowane działania:

- rozwój systemu opieki nad dziećmi do lat 3;
- kompleksowe działania na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z grup defaworyzowanych, w tym realizowane w oparciu o programy w obszarze pomocy społecznej;
- działania w zakresie zwiększania aktywności zawodowej i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, w tym rehabilitacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnościami;
- wsparcie kobiet na rynku pracy w celu podniesienia ich statusu społeczno-zawodowego;
- zintensyfikowanie działań na rzecz integracji społecznej, edukacyjnej i zawodowej imigrantów i mniejszości narodowych, w tym społeczności romskiej;
- działania na rzecz zwiększenia szans na podjęcie zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności;
- intensyfikacja współpracy w obszarze polityki zatrudnieniowej i społecznej związanej z działaniami związanymi z integracją grup defaworyzowanych z rynkiem pracy;
- wsparcie dla pracodawców zatrudniających młodych pracowników i bezrobotnych 50+; rodziców powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka oraz bezrobotnych, którzy zrezygnowali z zatrudnienia ze względu na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną.

4.2. Ograniczanie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców

Realizacja tego działania możliwa będzie dzięki wykorzystaniu całego wachlarza instrumentów i usług zgodnego z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W dążeniu do ograniczenia wykluczenia zawodowego i społecznego niezbędne jest jednak poszukiwanie nowych form pomocy bądź promocja istniejących, mało rozpowszechnionych i wykorzystywanych w niedostatecznym stopniu.

Zwiększaniu szans na zatrudnienie grup defaworyzowanych służyć będzie niewątpliwie wsparcie sektora ekonomii społecznej, a szczególnie spółdzielni socjalnych. Założenie spółdzielni socjalnej daje możliwość dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, przywrócenie na rynek pracy, a osobom bezrobotnym - aktywizację zawodową. Poprzez działalność spółdzielni socjalnej, członkowie jej mają szansę na odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej oraz zdolności do samodzielnego świadczenia pracy.

W ramach tego działania podejmowane będą również inicjatywy zmierzające do ograniczenia barier i zachowań dyskryminacyjnych wobec określonych grup, wynikających z utrzymywania się często nieuzasadnionych stereotypów. W tym celu wśród pracodawców realizowane będą akcje promocyjne, w ramach których upowszechniane będą informacje nt. korzyści związanych z zatrudnieniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w szczególności osób starszych i niepełnosprawnych.

Nie należy zapominać, iż chcąc osiągnąć zwiększone zatrudnienie i zapobiegać wykluczeniu społecznemu, zwłaszcza wśród osób starszych, niewątpliwie należy zapewnić właściwą profilaktykę, opiekę zdrowotną, rehabilitacyjną.

Adresaci działań: osoby biernie zawodowo, w tym osoby bezrobotne, otoczenie tych osób, mikro, mali i średni przedsiębiorcy oraz pracodawcy, podmioty ekonomii społecznej.

Planowane działania:

- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy osobom bezrobotnym, m.in. przez indywidualne plany działań;
- wyrównywanie szans zatrudnienia poprzez szkolenia aktywizacyjne oraz zawodowe;
- aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych z wykorzystaniem wszystkich instrumentów, aktywnych form i usług rynku pracy;
- wspieranie aktywności zawodowej i edukacyjnej poprzez system pomocy społecznej;
- integracja podmiotów podejmujących działania na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem;
- współpraca z pracodawcami w zakresie zatrudniania osób bezrobotnych, w ramach prac subsydiowanych środkami Funduszu Pracy (roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, zatrudnienie wspomagane);
- upowszechnianie wśród pracodawców informacji nt. korzyści związanych z zatrudnieniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób starszych, niepełnosprawnych;
- rozwój i promocja nowych, elastycznych form zatrudnienia;
- promocja i wsparcie wolontariatu jako formy integracji z rynkiem pracy;

- realizacja programów profilaktyki zdrowotnej, promocja zdrowego trybu życia sprzyjającego zachowaniu dobrego stanu zdrowia i wydłużeniu wieku aktywności zawodowej;
- rozwijanie kompetencji cyfrowych mieszkańców Warmii i Mazur;
- wspieranie rozwoju przedsiębiorczości społecznej, podmiotów ekonomii społecznej, w tym klubów integracji społecznej, centrów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej, spółdzielni socjalnych jako alternatywy dla instrumentów aktywizujących zawodowo osoby zagrożone wykluczeniem społecznym;
- inicjowanie i realizacja działań na rzecz wsparcia dla osób zagrożonych zwolnieniami grupowymi w przedsiębiorstwie.

4.3. Zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych

Do poprawy dostępu do zatrudnienia niezbędne jest wspieranie mobilności zawodowej, poprzez działania ułatwiające podjęcie zatrudnienia poza miejscem zamieszkania, stworzenie warunków rozwoju zawodowego oraz zwiększenie dostępności do informacji o ofertach pracy. Jedną z form skutecznego zwiększania liczby miejsc pracy, szczególnie na terenie naszego województwa, gdzie trudno jest pozyskać wystarczającą liczbę ofert, jest rozwój działań wspierających przedsiębiorczość. Działania te powinny być ukierunkowane na tworzenie nowych miejsc pracy, jak również na pomoc pracodawcom, którym pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej w celu ochrony już istniejących.

Nierówność w dostępie do dobrej jakości usług społecznych jest często przyczyną pogłębiającego się wykluczenia ze wszystkimi jego konsekwencjami. Wykluczenie z dostępu do usług może być spowodowane z jednej strony ich brakiem lub niewystarczającą jakością na danym obszarze, z drugiej zaś wysokimi kosztami. Dlatego też wysiłki powinny iść w kierunku zwiększania dostępu do niedrogich, wysokiej jakości usług społecznych, szczególnie dla osób zagrożonych ubóstwem oraz osób z terenów wiejskich.

Adresaci działań: osoby bierne zawodowo, w tym osoby bezrobotne, otoczenie tych osób, mikro, mali i średni przedsiębiorcy oraz pracodawcy, podmioty ekonomii społecznej.

Planowane działania:

- rozwój działań wspierających mobilność ludności, szczególnie z obszarów wiejskich i małych miejscowości;
- rozwój i promocja nowych, elastycznych form zatrudnienia;
- wspieranie tworzenia miejsc pracy w ramach ekonomii społecznej, w tym w spółdzielniach socjalnych;
- promocja i wsparcie samozatrudnienia;

- pomoc pracodawcom, którym pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej w celu ochrony miejsc pracy;
- wzrost dostępności punktów i placówek opiekuńczo wychowawczych (przedszkola, żłobki);
- stworzenie warunków do podniesienia jakości kształcenia w szkołach na wsi i małych miejscowościach;
- zwiększenie dostępu do różnych form kształcenia ustawicznego, w tym kształcenia na odległość;
- zwiększenie dostępności do realizowanych programów profilaktyki zdrowotnej dla mieszkańców wsi oraz osób zagrożonych ubóstwem;
- realizacja programów zwiększających dostęp do Internetu;
- poprawa dostępu do podstawowych usług społecznych mających na celu wsparcie rodzin zagrożonych dysfunkcją, osób starszych, osób niezaradnych życiowo.

1.1. Sposób realizacji Strategii

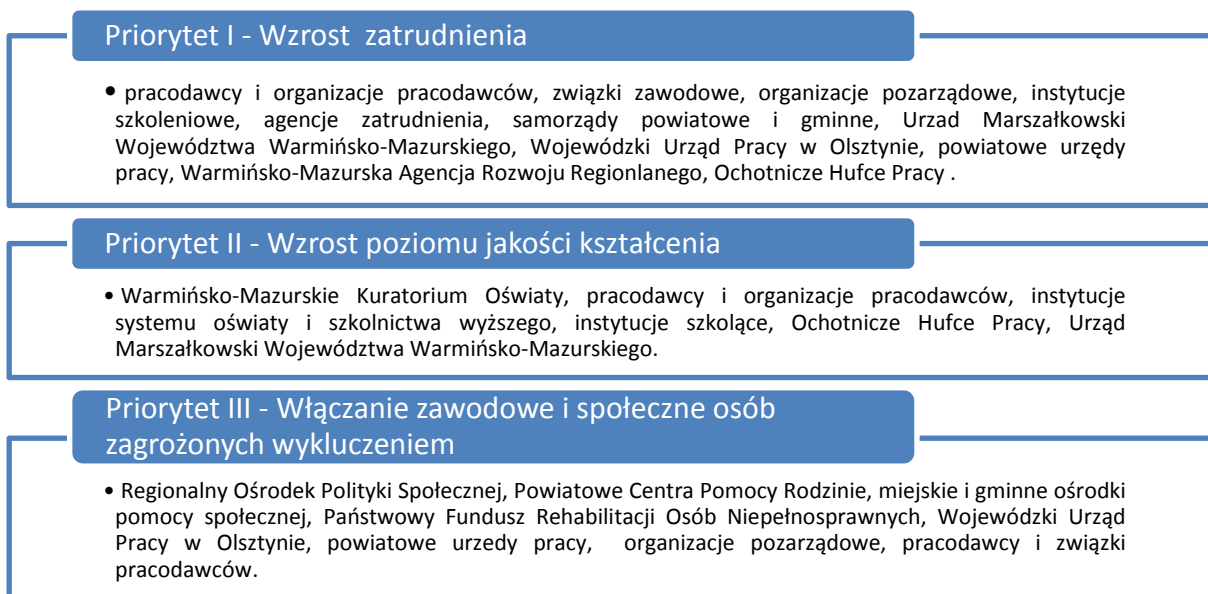
Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku określa trendy polityki rynku pracy w regionie. Zadania, które zostały określone w Strategii będzie można efektywnie realizować przestrzegając następujących zasad:

- partnerstwa – szeroki dialog pomiędzy wszystkimi podmiotami polityki strukturalnej, zarówno na szczeblu lokalnym, jak i regionalnym,
- subsydiarności – udzielanie pomocy obszarom, grupom ludności i przedsiębiorstwom, które z różnych względów nie są w stanie poradzić sobie same z trudnościami, a po udzieleniu wsparcia roszą nadzieje na wyjście z kryzysu poprzez decentralizację działań i decyzji na szczebel lokalny w celu lepszego wydatkowania środków i uzyskiwania lepszych efektów,
- koncentracji – koncentracja środków i nakładów na realizację konkretnych projektów,
- komplementarności – środki i nakłady mogą być jedynie uzupełnieniem środków i nakładów na szczeblu lokalnym, ukierunkowanych na wsparcie danych grup ludności i przedsiębiorstw,
- decentralizacji – przeniesienie w miarę istniejących możliwości decyzji o sposobie wykorzystania środków i nakładów na poziom lokalny, wiązania polityki zatrudnienia z programami operacyjnymi strategii wojewódzkiej i możliwymi do uzyskania środkami, w tym strukturalnymi Unii Europejskiej.

Ważnym elementem Strategii jest przyjęcie zasady partnerstwa w procesie jego konstrukcji, przygotowania, a następnie realizacji konkretnych zadań. Polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach działalności rad zatrudnienia, partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia. Obszerna problematyka priorytetów oraz działań sprawia, iż ich wdrażanie w ramach Strategii Zatrudnienia będzie procesem złożonym i wymagającym zaangażowania różnych jednostek publicznych działających na poziomie województwa, powiatu czy też gminy. Każda z tych jednostek posiada różnorodne możliwości podejmowania inicjatyw. Działając w pojedynkę są one niewystarczające, jednak łączne, zsynchronizowane oddziaływanie daje efekt skali i synergii, co wprost przekłada się na wzmocnienie pozytywnych zjawisk i minimalizację skutków negatywnych. Została przeprowadzona wstępna identyfikacja

uczestników i partnerów z zastrzeżeniem takim, iż Strategia ma charakter otwarty i lista może ulec rekonstrukcji po przeprowadzeniu okresowego monitoringu i ewaluacji. Instytucją koordynującą realizację Strategii będzie Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, funkcje organizacyjne i techniczne będą wykonywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie.

Rysunek 5 Główni realizatorzy i partnerzy Strategii Zatrudnienia dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego do 2025 roku



1.2. Sposób finansowania Strategii

Realizacja zadań, ze względu na różnorodność zaproponowanych obszarów wsparcia ujętych w Strategii, finansowana będzie ze środków pochodzących z wielu źródeł. Podstawowe to Fundusz Pracy oraz środki funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, a przede wszystkim EFS i EFRR. Aby osiągnąć cel Strategii realizowane będą również działania finansowane środkami PFRON-u, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz z wykorzystaniem dotacji celowych, środków samorządu, udziałów własnych realizatorów i partnerów projektów oraz kapitału prywatnego.

Podstawowym źródłem finansowania działań prozatrudnieniowych będą środki Funduszu Pracy. Wysokość tych kwot ustalana jest co roku przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Obok środków przeznaczonych na finansowanie w samorządach powiatowych województwa realizacji programów na rzecz promocji zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia, w kwotach tych mieszczą się również środki na realizację projektów współfinansowanych z EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Poza środkami Funduszu Pracy, wynikającymi z podziału algorytmicznego, samorządy powiatowe w ciągu roku mogą ubiegać się o dodatkowe środki Funduszu Pracy, znajdujące się w rezerwie Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Zasady pozyskiwania i wykorzystania środków rezerwy Funduszu Pracy określają wydawane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej co roku „Zasady ubiegania się o środki rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej”. Środki z rezerwy Ministra przeznaczone są na finansowanie realizacji programów skierowanych do ściśle określonych grup bezrobotnych. Są to najczęściej programy: aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; wspierania tworzenia i przystępowania do spółdzielni socjalnych, programy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w tym współfinansowanych z wkładu finansowego Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EFG).

Ze środków Funduszu Pracy utworzony został Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Powstał on z myślą o wsparciu kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników. Ogólnokrajowe priorytety wydatkowania środków KFS na poszczególne lata oraz wzór podziału środków ustala minister właściwy do spraw pracy. Część środków tworzy rezerwę KFS, o której wykorzystaniu decyduje Rada Rynku Pracy. Rada wyznacza dodatkowe priorytety podziału rezerwy, mając na względzie szczególne potrzeby branżowe lub regionalne.

Na poziomie regionalnym zadania w zakresie aktywizacji zawodowej, finansowane środkami Funduszu Pracy, realizowane są również przez Ochotnicze Hufce Pracy – jednostki państwowe wyspecjalizowane w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

W latach 2014 – 2020 cele polityki rynku pracy będą wspierane funduszami europejskimi przede wszystkim w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014 – 2020 (RPO WiM) oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER).

Alokacja środków unijnych na RPO WiM 2014-2020 wynosi ponad 1 miliard 700 milionów EUR, z czego 1 242 117 496 EUR stanowią środki Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a 486 154 599 EUR Europejskiego Funduszu Społecznego. Minimalne zaangażowanie środków krajowych, szacowane na poziomie 15% - wynosi 304 989 199 EUR. Łączna kwota środków finansowych planowanych na realizację RPO WiM 2014-2020 wynosi łącznie 2 033 261 294 EUR¹⁷. Środki te będą wykorzystywane poprzez realizację działań w dwunastu osiach priorytetowych, wśród których znaczące miejsce znajdują działania prozatrudnieniowe ukierunkowane na zwiększenie zatrudnienia oraz poprawę sytuacji osób pozostających bez pracy:

¹⁷ Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014 – 2020.

1. Inteligentna gospodarka Warmii i Mazur – 320,5 tys. EUR,
2. Kadry dla gospodarki – 118,4 tys. EUR,
3. Cyfrowy region – 76,1 tys. EUR,
4. Efektywność energetyczna – 267,8 tys. EUR,
5. Środowisko przyrodnicze i racjonalne wykorzystanie zasobów – 105,2 tys. EUR,
6. Kultura i dziedzictwo – 131,0 tys. EUR,
7. Infrastruktura transportowa – 196,3 tys. EUR,
8. Obszary wymagające rewitalizacji – 64,8 tys. EUR,
9. Dostęp do wysokiej jakości usług publicznych – 80,4 tys. EUR,
10. Regionalny rynek pracy – 181,8 tys. EUR,
11. Włączenie społeczne – 128 tys. EUR,
12. Pomoc techniczna – 58,0 tys. EUR.

Zadania dotyczące rynku pracy będą wdrażane także dzięki środkom PO WER. Na ten cel w województwie warmińsko-mazurskim przeznaczono 71,98 mln euro w ramach PO WER.

Zasady wykorzystywania krajowych środków finansowych pochodzących z budżetu państwa, budżetu jednostek samorządu terytorialnego i funduszy celowych określa ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.).

Podstawowym dokumentem, który określa ujednolicone warunki i procedury dotyczące kwalifikowalności wydatków dla funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności są „Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.”

1.1. Tryb i zasady monitoringu

Podstawowym celem monitoringu jest gromadzenie i przetwarzanie informacji o stanie realizacji Strategii i procesów zachodzących na regionalnym rynku pracy. Zakres tematyczny monitoringu określa cel i priorytety oraz wynikające z nich przedsięwzięcia określone w dokumencie. Interpretacja danych pozwoli na weryfikację osiągniętych rezultatów, a w razie konieczności będzie podstawą do wprowadzenia ewentualnych zmian i korekt.

Istotne jest aby monitoring trendów, tendencji, potrzeb i zagrożeń w poszczególnych obszarach priorytetowych był stały z możliwie najmniejszym opóźnieniem czasowym. Dlatego też monitorowanie Strategii oraz proces ewaluacji będzie odbywać się na bieżąco, a raportowanie prowadzone będzie w cyklu dwuletnim, w odniesieniu do sytuacji jaka miała miejsce w latach poprzednich, od początku realizacji Strategii, tj. od 2006 roku. Raporty z monitoringu Strategii opracowane będą w następnym roku, po roku sprawozdawczym w następujących terminach:

Rok opracowania raportu	Lata obejmujące monitoring
2018	2016-2017 i poprzednie
2020	2018-2019 i poprzednie
2023	2020-2022 i poprzednie
2025	2023-2025 i poprzednie

W 2023 roku, przeprowadzona zostanie ewaluacja, której celem będzie ocena sytuacji na rynku pracy po zakończeniu okresu programowania 2014 - 2020 oraz pod kątem następnej perspektywy finansowej. W 2026 r. zrealizowana zostanie ewaluacja na zakończenie okresu strategicznego 2006-2025. Monitoring Strategii Zatrudnienia zbiegnie się w czasie z monitoringiem Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025.

W celu zapewnienia sprawnego przebiegu monitorowania i ewaluacji Strategii, Zarząd Województwa powoła Komitet Monitorujący. W jego skład wejdą przedstawiciele samorządu województwa, reprezentanci samorządowych jednostek wojewódzkich i powiatowych,

regionalnych struktur organizacji związkowych i organizacji pracodawców, a także przedstawiciele nauki i szkolnictwa oraz reprezentanci organizacji pozarządowych.

Techniczno-organizacyjną obsługę Komitetu Monitorującego zapewni Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie. W celu opracowania wyników monitoringu zostaną przekazane realizatorom zadań i partnerom społecznym wzory sprawozdań, opracowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, zawierające takie elementy jak: nazwę priorytetu Strategii, zwięzłą charakterystykę zrealizowanych działań, oszacowanie wydatkowanej kwoty z podaniem źródła finansowania, uzyskane efekty w wymiarze ilościowym i jakościowym, zagrożenia oraz proponowane sposoby przezwyciężenia pojawiających się trudności oraz wnioski i rekomendacje.

Na podstawie sprawozdań, zostaną przygotowane raporty z realizacji Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku. Przygotowane raporty każdorazowo przedkładane będą do zaakceptowania na posiedzeniu Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego oraz zostaną przekazane radnym Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

Raporty z monitoringu zamieszczane będą na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

1.2. Wskaźniki monitorowane

Monitorowanie oparte jest o system wskaźników dostosowanych do listy priorytetów i przykładowych działań Strategii. Ma on charakter otwarty, co oznacza, że może zostać uzupełniony lub zmieniony odpowiednio do potrzeb okresowych monitoringów. Zakłada się, że wskaźniki będą przedstawiane i omawiane w ujęciu czasowym oraz w porównaniu do danych krajowych.

Wskaźniki służące ocenie realizacji celu i priorytetów ujęte zostały w zestawieniu tabelarycznym prezentowanym poniżej:

Priorytet	Wskaźniki	Źródło informacji o wskaźnikach
Priorytet I Wzrost zatrudnienia	Wskaźnik zatrudnienia	GUS
	Współczynnik aktywności zawodowej	GUS
	Poziom bezrobocia	WUP
	Stopa bezrobocia (rejestrowanego, BAEL)	GUS
	Napływ do bezrobocia	WUP
	Odływ z bezrobocia	WUP
	Liczba osób bezrobotnych wyrejestrowanych z ewidencji bezrobotnych z tytułu podjęcia pracy	WUP
	Wskaźnik płynności rynku pracy	WUP
	Liczba ofert pracy i nowo utworzonych miejsc pracy	WUP, GUS
	Liczba bezrobotnych w grupie do 30 r.ż. i powyżej 50 r. ż.	WUP
	Liczba osób bezrobotnych skierowanych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, w tym na staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	WUP
	Liczba osób do 30 r.ż i powyżej 50 r.ż skierowana na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu	WUP
	Liczba osób biorących udział w PO WER	WUP
	Liczba podjęć pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	WUP
Priorytet II Wzrost poziomu jakości kształcenia	Współczynnik skolaryzacji brutto/netto	GUS
	Pozycja w testach ogólnopolskich i egzaminach/ Wyniki egzaminów zewnętrznych potwierdzających kwalifikacje (po ZSZ i technikum)	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty
	Liczba instytucji kształcenia zawodowego (placówki i centra kształcenia zawodowego)	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty /ew. RIS lub RUR/
	Obszary szkoleń instytucji szkoleniowych	RIS
	Liczba osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty
	Liczba nauczycieli podnoszących swoje kwalifikacje zawodowe	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty
	Liczba nowych kierunków kształcenia uruchamianych w szkołach	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty
	Liczba nauczycieli odbywających staż w przedsiębiorstwach	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty
	Liczba szkół zawodowych realizujących programy modułowe	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty

<p>Priorytet III</p> <p>Włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem</p>	<p>Liczba bezrobotnych z grup defaworyzowanych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kobiety; - długotrwale bezrobotni; - niepełnosprawni; - mieszkańcy wsi; - korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej; - posiadający co najmniej jedno dziecko; niepełnosprawni do 18 roku życia; - posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia; - cudzoziemcy. 	WUP
	<p>Liczba bezrobotnych z grup defaworyzowanych: objętych działaniami aktywizującymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kobiety; - długotrwale bezrobotni; - niepełnosprawni; - mieszkańcy wsi; - korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej; - posiadający co najmniej jedno dziecko; niepełnosprawni do 18 roku życia; - posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia; - cudzoziemcy. 	WUP
	Liczba opracowanych Indywidualnych Planów Działań	WUP
	Liczba funkcjonujących Centrów Aktywizacji Zawodowej	WUP
	Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)	ROPS
	Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym poszukujących pracy po opuszczeniu programu	ROPS
	Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych	ROPS
	Liczba podmiotów ekonomii społecznej objętych wsparciem	ROPS
	Liczba funkcjonujących klubów, centrów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej; liczba osób korzystających z ich usług	ROPS
	Liczba funkcjonujących Centrów Aktywizacji Zawodowej; liczba osób korzystających z ich usług	WUP
	Liczba spółdzielni socjalnych	WUP
	Liczba agencji zatrudnienia	WUP
	Liczba partnerstw na rzecz rynku pracy zawiązanych przez powiatowe urzędy pracy	WUP
	Odsetek osób pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych w ogólnej liczbie zatrudnionych na podstawie stosunku pracy	GUS
	Podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 r.ż.	WUP