



*Załącznik do Uchwały Nr 6/46/22/VI
Zarządu Województwa
Warmińsko-Mazurskiego
z dnia 1 lutego 2022 r.*

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2022 rok

OLSZTYN 2021

Spis treści

Wstęp	3
DEFINICJE I OBJAŚNIENIA	4
1. Uwarunkowania strategiczne i programowe	10
2. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim.....	16
2.1. Wybrane zjawiska kształtujące sytuację społeczno-gospodarczą województwa.....	16
2.2. Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa	21
2.3. Poziom i stopa bezrobocia rejestrowanego.	24
2.4. Struktura regionalnego bezrobocia	26
2.5. Oferty wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	32
2.6. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	33
3. Wstępny monitoring RPDZ na 2021 rok.....	35
4. Wyzwania i prognoza zmian na rynku pracy w 2022 r.	36
5. Priorytety, cele i kierunki działań w 2022 roku	41
6. Priorytetowe grupy osób.....	43
7. Zarządzanie realizacją RPDZ w 2022 rok.....	46
7.1. Główne źródła finansowania	46
7.2. Monitoring RPDZ na 2022 rok.....	48
Załącznik 1. Wskaźniki monitoringu RPDZ na 2022 rok	49

Wstęp

Opracowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest wykonaniem postanowień art. 8, ust. 1 pkt 1 oraz art. 3 ust. 4 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U.2021.1100 z późn. zm.). Przepisy te obligują samorząd województwa do cyklicznego opracowywania regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, który określa i koordynuje politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Wyznaczane są w nim priorytety i przykłady działań, które realizowane będą w danym roku. Wybór obszarów priorytetowych wynika z diagnozy sytuacji na rynku pracy w regionie, uwzględnia także zapisy długo i średniookresowych dokumentów strategicznych. Przy opracowaniu dokumentu brane są również pod uwagę prognozy zmian zachodzących w różnych obszarach związanych z rynkiem pracy (zmiany demograficzne, technologiczne np. z automatyzacją) oraz wyzwania, jakie staną przed publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy. W 2022 r. kluczowym wyzwaniem dla wszystkich będzie niewątpliwie kontynuowanie walki ze skutkami trwającej pandemii COVID-19. Wpływ koronawirusa na gospodarkę, który odczuwamy m.in. w postaci rosnącej inflacji, jest w dalszej perspektywie trudny do przewidzenia. Wciąż istnieje realna obawa przed kolejnymi falami zachorowań wywołanych coraz nowszymi wariantami wirusa oraz możliwością ponownego wprowadzania obostrzeń. Niepewność związana jest również z trwającymi pracami nad Umową Partnerstwa dla realizacji polityki spójności na lata 2021 – 2027. Dokument ten określa kierunki interwencji polityk unijnych w Polsce i zakłada kontynuację realizacji dotychczasowych programów krajowych oraz regionalnych, w tym Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

Przygotowaniem Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r. zajmuje się Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Do realizacji tego zadania powołany został Międzywydziałowy Zespół ds. opracowania *Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2022 rok*. Do zadań Zespołu należało przede wszystkim określenie obszarów/priorytetów działań regionalnej polityki rynku pracy na 2022 r. oraz grup bezrobotnych i osób wymagających szczególnego wsparcia.

Kierunków polityki rynku pracy nie można wyznaczyć bez uwzględnienia obszarów związanych z rynkiem pracy. Dlatego też do konsultacji RPDZ na 2022 rok zaproszeni zostali eksperci z różnych dziedzin, co pozwoliło kompleksowo spojrzeć na analizowane zjawiska i wypracować propozycje zapisów odpowiadających bieżącym wyzwaniom. Wśród nich są przedstawiciele Wojewody oraz Samorządu Województwa; powiatowych urzędów pracy; Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy; regionalnych struktur organizacji związkowych i organizacji pracodawców; nauki i szkolnictwa; organizacji pozarządowych, a także przedstawiciele: Warmińsko-Mazurskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A., Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., Urzędu Statystycznego w Olsztynie, Oddziału Okręgowego NBP w Olsztynie, Oddziału Warmińsko-Mazurskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Olsztyńskiej Łoży Business Centre Club.

Projekt RPDZ na 2022 r. uwzględniający uwagi zgłoszone przez zaproszonych partnerów przedstawiony zostanie do zaopiniowania Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy, a po uzyskaniu jej akceptacji Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego. Następnie dokument przekazany zostanie do Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

DEFINICJE I OBJAŚNIENIA

Wyjaśnienie podstawowych pojęć i zagadnień zostało przygotowane w oparciu o *Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U.2021, poz. 1100 z późn. zm.) – zwana dalej *ustawą*, jak również *Słownik pojęć stosowanych w badaniach statystycznych statystyki publicznej*.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) – podstawę prawną badania stanowi Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U.2021, poz. 955). Prowadzone jest w cyklu kwartalnym, metodą obserwacji ciągłej (ruchomy tydzień badania). Zostają nim objęte osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych. Od I kw. 2021 r. w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wprowadzono zmiany. Modyfikacje definicji są efektem wdrożenia zapisów „Rezolucji dotyczącej statystyki pracy, zatrudnienia i niepełnego wykorzystania siły roboczej” wypracowanej w 2013 r. podczas XIX Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w Genewie (ICLS) i zarekomendowanej do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP/ILO). Wdrożenie zapisów nowej rezolucji wpłynie przede wszystkim na stosowanie nieco innych zasad klasyfikowania osób do grupy pracujących, co w konsekwencji wpływa na populację osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Bezrobotni wg BAEL – osoby w wieku 15-74 lata, które spełniły jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi (zgodnie z powyższą definicją tej populacji),
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany), aby znaleźć pracę,
- były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

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

Bezrobotny według ustawy – oznacza osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 1 i 2 lit. a–g, lit. i, j, l oraz osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. ha, która bezpośrednio przed rejestracją jako bezrobotna była zatrudniona nieprzerwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres co najmniej 6 miesięcy, oraz osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 3 i 4, niezatrudnioną i niewykonyującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub w danej służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu programu nauczania tej szkoły lub w szkole wyższej, gdzie studiuje na studiach niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

- ❖ ukończyła 18 lat,
- ❖ nie ukończyła 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna,
- ❖ nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- ❖ nie nabyła prawa do emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznanej przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy, w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- ❖ nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej,

w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U.2019, poz. 1145 z późn. zm.), o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,

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

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

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

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

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

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - jest państwowym funduszem celowym. Składki na FGŚP opłaca się tylko za zatrudnionych pracowników lub zleceniobiorców. Środki z FGŚP przeznaczone są m.in. na roszczenia obejmujące: wynagrodzenia za pracę; wynagrodzenia za czas, kiedy pracownik był niezdolny do pracy, ze względu na chorobę; wynagrodzenia za okres urlopu; odpłatność pieniężną należną wskutek rozwiązania umowy o pracę bez winy pracownika; ekwiwalent pieniężny za urlop należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy itp.

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 niektórych uprawnieniach pracowników 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.

Środki Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji bezrobotnych są limitowane, a ich wysokość dla poszczególnych województw, ustalana jest corocznie na podstawie wzoru algorytmicznego. Ze środków Funduszu Pracy wypłaca się również zasiłki z tytułu bezrobocia. Środki na zasiłki nie wchodzi w limit przyznawany przez ministra właściwego ds. pracy na aktywizację zawodową. Urzędy pracy otrzymują środki na ten cel odpowiednio do zgłaszanych potrzeb (wiąże się to ze zmienną liczbą bezrobotnych uprawnionych w danym miesiącu do pobierania zasiłku).

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

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

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

- ❖ bezrobotny do 30 roku życia,
- ❖ bezrobotny długotrwale,
- ❖ bezrobotny powyżej 50 roku życia,
- ❖ bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej,
- ❖ bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- ❖ bezrobotny niepełnosprawny,

- ❖ poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wydawane jest przez powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi i wpisywane do ewidencji oświadczeń, jeżeli: 1) cudzoziemiec jest obywatelem Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, 2) praca cudzoziemca nie jest związana z działalnością określoną w rozporządzeniu ministra właściwego ds. pracy w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, 3) okres wykonywania pracy wskazany w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz okresy pracy wykonywanej na podstawie oświadczeń wpisanych do ewidencji oświadczeń wynoszą łącznie nie dłużej niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy niezależnie od liczby podmiotów powierzających temu cudzoziemcowi wykonywanie pracy. Starosta może odmówić wpisania oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, do ewidencji oświadczeń m.in. gdy: z okoliczności wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozorów; oświadczenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu; podmiot powierzający wykonywanie pracy nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom. Informacje niezbędne do ustalenia okoliczności, które mają wpływ na wydanie decyzji udostępniane są przez: Organy Straży Granicznej, Państwową Inspekcję Pracy, Krajową Administrację Skarbową oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Prace interwencyjne – zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób bezrobotnych.

Prace społecznie użyteczne – prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, w tym na rzecz opiekunów osób niepełnosprawnych, w organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej.

Pracujący wg BAEL - osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

- wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,

- miały pracę, ale jej nie wykonywały:

- a) z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego,
- b) z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła:

- ✓ - do 3 miesięcy,
- ✓ - powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia (nie dotyczy NSP 2002 i NSP 2011).

Do pracujących - zgodnie z międzynarodowymi standardami - zaliczani są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymują wynagrodzenie.

Przygotowanie zawodowe dorosłych – instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem.

Roboty publiczne – zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty – z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy – gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

Staż – nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.

Stopa bezrobocia – procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tzn. pracującej i bezrobotnej).

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

Wskaźnik zatrudnienia – udział pracujących (ogółem lub danej grupy, np. kobiet) w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy).

Współczynnik aktywności zawodowej – udział ludności aktywnej zawodowo (ogółem lub danej grupy, np. kobiet) w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy).

Zadania fakultatywne - do zadań fakultatywnych należą m.in: (1) koszty wezwań, zawiadomień, przekazywania świadczeń (2) koszty badań i analiz rynku pracy (3) koszty systemu teleinformatycznego (4) koszty materiałów informacyjnych i szkoleniowych (5) koszty audytu zewnętrznego (6) koszty wyposażenia i działalności klubów pracy (7) koszty szkolenia kadr zatrudnienia (8) refundacja dodatków do wynagrodzeń (9) koszty kwalifikowalne realizacji projektów (10) koszty wydawania informacji o działaniach PSZ w ramach EURES (11) koszty sądowe i egzekucyjne (12) informacje zawodowe, pośrednictwo i poradnictwo (13) koszty organizacji partnerstwa lokalnego (14) koszty rad rynku pracy (15) koszty systemu EURES (16) informacje o usługach i partnerach rynku pracy.

Zasiłek dla bezrobotnych - to świadczenie, które przysługuje osobom niezatrudnionym, spełniającym określone warunki i niemogącym znaleźć pracy osobom. Jako forma pomocy finansowej – ma wspierać obywateli pozostawionych bez środków do życia. Wysokość zasiłku jest zróżnicowana i zależy od długości okresu zatrudnienia oraz innych okresów zaliczanych do okresu warunkującego nabycie prawa do zasiłku:

- ❖ zasiłek obniżony – stanowiący 80% zasiłku podstawowego, przysługuje bezrobotnym posiadającym okres uprawniający do zasiłku wynoszący do 5 lat,
- ❖ zasiłek podstawowy - 100% dla bezrobotnych posiadających okres uprawniający do zasiłku wynoszący od 5 lat do 20 lat,
- ❖ zasiłek podwyższony - 120% dla bezrobotnych posiadających okres uprawniający do zasiłku wynoszący co najmniej 20 lat.

Zatrudnienie niesubsydiowane – zatrudnienie na otwartym rynku, niefinansowane ze środków Funduszu Pracy.

Zatrudnienie subsydiowane – zatrudnienie finansowane ze środków Funduszu Pracy m.in. w ramach: prac interwencyjnych; robót publicznych; podjęcia działalności gospodarczej; podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego; podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie; podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego, świadczenia aktywizacyjnego, grantu na telepracę, refundacji składek na ubezpieczenie społeczne, dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia, refundacji części kosztów poniesionych na

wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia.

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca - jest wydawane przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi na okresy oznaczone datami, dla określonego cudzoziemca. Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Zezwolenie na pracę sezonową jest wymagane jeśli cudzoziemiec wykonuje w Polsce pracę w zakresie działalności określonych w rozporządzeniu ministra właściwego ds. pracy w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca. Starosta wydaje decyzję o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową m.in. gdy: uległy zmianie okoliczności lub dowody, odnoszące się do wydanej decyzji; podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi w toku postępowania: a) złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub b) zeznał nieprawdę lub zataił prawdę, albo w celu użycia jako autentyczny podrobił lub przerobił dokument, albo takiego dokumentu jako autentycznego używał; podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie wypłacił należnego wynagrodzenia lub nie opłacił należnych składek na ubezpieczenia społeczne; podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi, w szczególności nie prowadzi działalności gospodarczej, statutowej lub rolniczej, jego działalność jest w okresie likwidacji lub w okresie zawieszenia.

1. Uwarunkowania strategiczne i programowe

W myśl przepisów *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia powinien powstawać w oparciu o zapisy Krajowego Planu Działania i uwzględniać strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej.

Mając na uwadze zobowiązanie samorządu województwa do przygotowania corocznych Planów Działania na rzecz Zatrudnienia, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało założenia *Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) na rok 2022*. Kontekstem dla ustalania priorytetów polityki zatrudnienia na ten okres są skutki pandemii i związane z nimi działania na rzecz odbudowy gospodarki, a także długofalowe i obserwowane od kilku lat zmiany demograficzne i trendy w gospodarce światowej, takie jak cyfryzacja i automatyzacja. Na 2022 r. zdefiniowano pięć priorytetów krajowej polityki zatrudnienia.



Rysunek 1. Priorytety dla krajowej polityki zatrudnienia na 2022 rok



Priorytet 1 – Lepsze dopasowanie umiejętności do wymagań rynku pracy

odbywać się będzie m.in. poprzez:

- działania na rzecz rozwoju kadr w zakresie umiejętności zielonych, cyfrowych oraz w sektorze usług zdrowotnych, opiekuńczych i edukacyjnych;
- działania na rzecz wzmocnienia kształcenia ustawicznego oraz budowania świadomości społecznej w zakresie znaczenia uczenia się przez całe życie;

- rozwój systemów prognozowania zapotrzebowania na umiejętności i zawody w perspektywie wieloletniej, także w ujęciu lokalnym.

Priorytet 2 - Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce

jego realizacji ma służyć m.in.:

- dalsze zmniejszanie segmentacji na rynku pracy i promowanie stabilnych form zatrudnienia;
- wzmocnienie dialogu społecznego;
- działania na rzecz jakości nowych form zatrudnienia (w tym rozwój pracy zdalnej).

Priorytet 3 - Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie zasobów kadrowych Polski

w ramach tego priorytetu planowane są takie działania jak:

- dotarcie ze wsparciem w zakresie aktywizacji osób do biernych zawodowo;
- promowanie dłuższego pozostawania w aktywności zawodowej;
- zindywidualizowane wsparcie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i osób długotrwale bezrobotnych;
- wsparcie zatrudnienia osób mających dzieci i/lub opiekujących się osobami zależnymi;
- wsparcie dla osób młodych na rynku pracy (w tym inwestowanie w umiejętności niezbędne na rynku pracy w kolejnych dekadach, dobrej jakości zatrudnienie dla osób młodych);
- dalszy rozwój ekonomii społecznej;
- promocja zatrudnienia i awansu zawodowego kobiet.

Priorytet 4 - Modernizacja funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy

realizowany ma być poprzez:

- przyjęcie pakietu nowych przepisów w zakresie rynku pracy, zwiększających efektywność PSZ i form wsparcia oraz rozszerzających grupę klientów PSZ (w tym o osoby bierne zawodowo);
- dalsza cyfryzacja procedur PSZ i wdrożenie nowych narzędzi cyfrowych, wspierających formy wsparcia;
- lepsze powiązanie aktywnych polityk rynku pracy z potrzebami osób pracujących, poszukujących pracy i osób bezrobotnych oraz potrzebami lokalnych pracodawców;
- podniesienie jakości kadr PSZ (nowe standardy, szkolenia, w tym rozwój kompetencji cyfrowych pracowników PSZ);
- udoskonalenie systemu oceny efektywności PSZ.

Priorytet 5 - Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi przewiduje się w nim m.in.:

- zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach;
- ograniczenie obecnie dominującej migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio/długoterminowej i ciągłej;
- uwzględnienie migracji zarobkowych w systemie prognozowania rynku pracy;
- rozwój umiejętności pracowników cudzoziemskich;
- zapewnienie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich;
- usprawnienie procedur w zakresie zatrudniania cudzoziemców; wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy.

W przygotowaniu RPDZ na 2022 rok szczególne znaczenie wśród dokumentów poziomu krajowego ma również *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030* (ZSU 2030). Dokument ten stwarza ramy dla działań w zakresie rozwoju umiejętności cyfrowych oraz wyposażenia pracowników w umiejętności odpowiadające potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie i szkolenie dorosłych. Działania planowane do realizacji w ramach ZSU 2030 nie tylko wspierają aktywność zawodową we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza narażonych na wykluczenie, ale również poprawiają innowacyjność gospodarki.



W ZSU 2030 (w część ogólnej), na podstawie wniosków i rekomendacji płynących z diagnozy funkcjonowania mechanizmów rozwoju i wykorzystania umiejętności w Polsce, wyznaczono sześć priorytetów w zakresie rozwoju umiejętności:

- Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
- Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności.
- Zwiększanie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności.
- Zbudowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności.
- Wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności.
- Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

Priorytety te są powiązane ze wskazanymi w dokumencie obszarami oddziaływania, które są kluczowe dla rozwijania i wykorzystywania umiejętności (również na rynku pracy):

- Obszar oddziaływania I: Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
- Obszar oddziaływania II: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.

- Obszar oddziaływania III: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące.
- Obszar oddziaływania IV: Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.
- Obszar oddziaływania V: Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.
- Obszar oddziaływania VI: Doradztwo zawodowe.
- Obszar oddziaływania VII: Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną.
- Obszar oddziaływania VIII: Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 oprócz przywołanych wcześniej założeń Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r. uwzględnia regionalne dokumenty strategiczne.

Podstawowym dokumentem strategicznym wyznaczającym kierunki rozwoju województwa jest *Warmińsko - Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego*, przyjęta przez Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego w lutym 2020 roku. W latach 2020-2030 w centrum uwagi stawiani są mieszkańcy, a w szczególności ich kompetencje. Główny cel Strategii stanowi spójność ekonomiczna, społeczna i przestrzenna Warmii i Mazur z regionami Europy, natomiast cele strategiczne i operacyjne to:



- kompetencje przyszłości,
- inteligentna produktywność,
- kreatywna aktywność,
- mocne fundamenty.

Kierunki działań określone w Strategii *Warmińsko - Mazurskie 2030* znajdą swoje odzwierciedlenie w *Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2022 rok*, m.in. w zakresie:

- ✓ wspierania, zdobywania i podnoszenia kwalifikacji i umiejętności; rozszerzania kierunków kształcenia i oferty nauczania; zwiększania dostępu mieszkańców regionu do edukacji i zatrudnienia; organizacji staży u pracodawców;
- ✓ wspierania współpracy organizacji biznesowych, instytucji rynku pracy z organizacjami edukacyjnymi (głównie szkoły zawodowe) oraz naukowymi i badawczo-rozwojowymi w celu lepszego dopasowania profili nauczania do wymogów gospodarki;
- ✓ wspierania przedsiębiorczości (mentoring, szkolenia, wspólne działania promocyjne);
- ✓ pozyskiwania wykwalifikowanych kadr; działania na rzecz wzrostu kwalifikacji pracowników oraz wzrost kwalifikacji przedsiębiorców; wspierania wymiany informacji i doświadczeń między organizacjami działającymi w systemie podnoszenia kompetencji mieszkańców; wspieranie współpracy projektowej i innych organizacji działających w systemie podnoszenia kompetencji mieszkańców oraz kształtujących kulturę pracy;
- ✓ wspierania zmian organizacyjnych w firmach w kierunku uelastycznienia pracy i wykorzystania nowoczesnych technologii; wsparcie rozpoczynających pracę na własny rachunek, w tym w sektorze ekonomii społecznej; wspieranie wdrażania modelu przedsiębiorczości przyjaznej osobom niepełnosprawnym;

- ✓ tworzenia przestrzeni dla rozwoju kreatywności mieszkańców; wspieranie tworzenia instytucji/podmiotów otoczenia biznesu;
- ✓ tworzenia monitoringu rynku pracy i systemu edukacji poprzez bank informacji o potrzebach rynku pracy i możliwościach kształcenia ustawicznego, wspieranie wymiany informacji i doświadczeń organizacji działających na rynku pracy i związaną z nim edukacją;
- ✓ doradztwa w zakresie warunków rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej; promocja postaw przedsiębiorczych;
- ✓ wspierania rozwoju inicjatyw służących włączaniu społecznemu, budowaniu więzi społecznych w regionie, w tym międzypokoleniowych;
- ✓ budowania partnerstw;
- ✓ współpracy międzyregionalnej i międzynarodowej m.in. poprzez kontynuację prowadzonej od wielu lat współpracy z Obwodem Kaliningradzkim FR;
- ✓ realizacji zintegrowanych programów aktywizacji i integracji (w tym bezrobotnych, bezdomnych, osób z niepełnosprawnościami, dzieci i młodzieży ze środowisk najuboższych zagrożonych dziedziczeniem ubóstwa oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób starszych).

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



- **wzrost zatrudnienia** (w którym jako podstawowy typ działań wyznaczono m.in. wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy; aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy; wspieranie mobilności mieszkańców; rozwój innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy; sprawne i efektywne koordynowanie działań PSZ w regionie);
- **wzrost poziomu jakości kształcenia** (a w nim: wspieranie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenia ustawicznego; podnoszenie kompetencji kadr dla potrzeb regionalnej gospodarki; współpraca ze szkołami w harmonizowaniu kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy);
- **włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem** (w tym: integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy; ograniczanie poziomu wykluczenia społecznego mieszkańców regionu; zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych).

Ustawa o promocji zatrudnienia, będąca podstawą sporządzenia regionalnego planu działań, nakłada obowiązek uwzględniania w nim zapisów regionalnej strategii w zakresie polityki społecznej. W naszym województwie rolę tę pełni przyjęta do realizacji przez Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego w dniu 28 września 2021 r. Strategia polityki społecznej województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2021-2030.



Celem głównym Strategii jest *Wzmocnienie spójności społecznej regionu Warmii i Mazur oraz poprawa warunków życia mieszkańców przy współpracy środowisk lokalnych i partnerów działających w obszarze polityki społecznej*. Realizacji i wdrażaniu Strategii będzie służyć siedem obszarów strategicznych:

- Cel strategiczny 1: wzmocnienie aktywności oraz samodzielności osób i rodzin
- Cel strategiczny 2: wzrost jakości życia osób starszych
- Cel strategiczny 3: zwiększenie aktywności osób z niepełnosprawnościami w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym
- Cel strategiczny 4: zintegrowanie i wzmacnianie działań na rzecz profilaktyki i rozwiązywania problemów związanych z uzależnieniami oraz zjawiskiem przemocy
- Cel strategiczny 5: ograniczenie bezrobocia oraz bierności zawodowej wśród mieszkańców województwa
- Cel strategiczny 6: zwiększenie udziału ekonomii społecznej i solidarnej w rozwoju społeczności lokalnych
- Cel strategiczny 7: budowanie spójności społecznej poprzez wzmocnienie kapitału społecznego

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2022 r. wpisuje się we wszystkie wymienione obszary, a szczególnie w Cel strategiczny 5 - ograniczenie bezrobocia oraz bierności zawodowej wśród mieszkańców województwa.

Ramy, w których winny znaleźć się zadania województwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, wyznaczają ponadto dokumenty programowe Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (RPO WiM) oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014— 2020 (PO WER).

RPO WiM koncentruje się m.in. na warmińsko-mazurskiej gospodarce i kształceniu dla niej kadr, zmianie sytuacji na rynku pracy, poprawie dostępu do usług publicznych, rewitalizacji miast i ich ubogich społeczności oraz ograniczaniu ubóstwa w regionie. W PO WER, na poziomie regionalnym, w ramach osi priorytetowej I *Osoby młode na rynku pracy*, podejmowane są czynności w zakresie wspierania aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji na rynku pracy osób w wieku 15-29 lat, pozostających bez zatrudnienia, a także niekształących się i niepodnoszących swoich kwalifikacji.

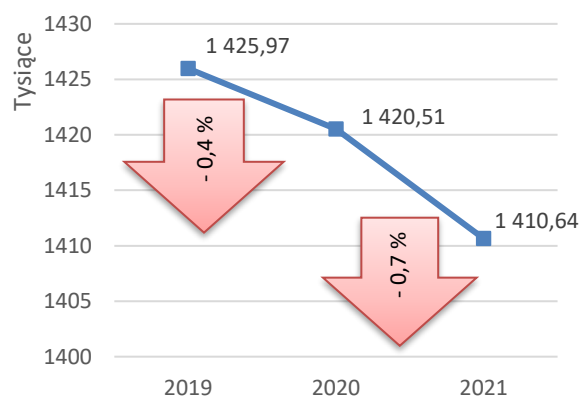
2. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim

2.1. Wybrane zjawiska kształtujące sytuację społeczno-gospodarczą województwa

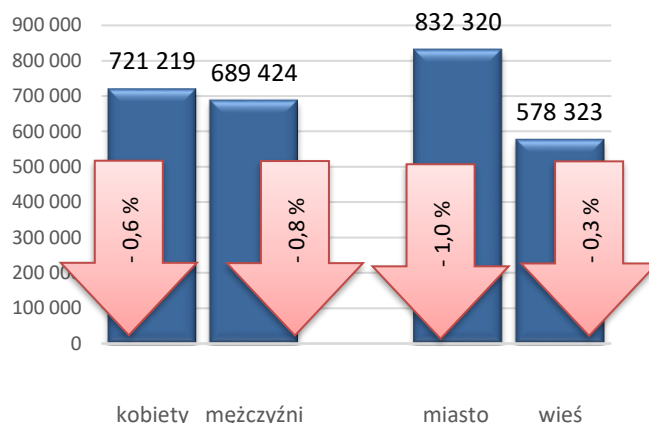
W 2021 r. w wielu obszarach życia społecznego i gospodarczego wciąż obserwujemy wpływ, jaki wywarła pandemia COVID-19. Jednocześnie zmagamy się z zachodzącymi zmianami demograficznymi, które odgrywają coraz większą rolę w rozwoju gospodarczym wielu państw, w tym także Polski i naszego regionu.

Populacja województwa systematycznie zmniejsza się od 2011 r. W okresie dziesięciu ostatnich lat ubyło łącznie 36 tys. osób. Na koniec czerwca 2021 roku województwo warmińsko-mazurskie zamieszkiwały 1 410 643 osoby. W odniesieniu do stanu sprzed roku liczba mieszkańców regionu zmniejszyła się o 0,7% (tj. o 9 871 osób); spadek ten był wyższy niż odnotowany na przełomie ostatnich lat (VI 2019/2020 i VI 2018/2019), kiedy wynosił 0,4%.

Wykres 1. Ludność województwa warmińsko-mazurskiego w latach 2019-2021 (stan na 30 VI)



Wykres 2. Ludność w województwie warmińsko-mazurskim wg stanu na 30 VI 2021 r. oraz dynamika zmian w porównaniu do VI 2020 r.



Źródło: Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym (stan w dniu 30.06.); za lata 2019 – 2021; GUS.

W okresie ostatniego roku (czerwiec 2021 wobec czerwca 2020 r.) w województwie zmniejszyła się zarówno liczba kobiet, jak i mężczyzn - odpowiednio o 0,6% (o 4 480 osób) i 0,8% (o 5 391 osób). Spadek liczby ludności widoczny jest zarówno w miastach jak i na wsi, przy czym dynamika spadku liczby mieszkańców miast jest większa i wynosi 1,0% (spadek o 8 144 osoby). Liczba osób zamieszkałych na wsi zmniejszyła się w tym okresie o 0,3% tj. o 1 727 osób.

W 2020 roku region nasz wraz z województwem lubelskim ze wskaźnikiem -4,4 znalazł się na ósmym miejscu wśród województw o największych zmianach ludności na 1 000 mieszkańców (przed rokiem trzecie miejsce). W Polsce współczynnik ten wynosił -3,1.

Wśród przyczyn spadku liczby ludności podawany jest malejący wskaźnik przyrostu naturalnego oraz migracje. W 2020 r. przyrost naturalny na 1 000 ludności w województwie warmińsko-mazurskim był ujemny i wyniósł: -3,27 (dla porównania w 2019 r. kształtował się na poziomie -1,39, a w 2018 r. -0,90). Dane z I półrocza 2021 roku (omawiany wskaźnik wyniósł

w tym okresie -6,55) potwierdzają pogłębiające się zjawisko. Dla porównania w Polsce wartość omawianego wskaźnika w 2020 roku wynosiła -3,18, zaś w I półroczu tego roku -5,48.

Saldo migracji na pobyt stały na 1 000 ludności w regionie również przybrało wartości ujemne i w 2020 r. wynosiło -1,5 (w 2019 r. -2,6). Pandemia koronawirusa i wprowadzone przez poszczególne kraje ograniczenia w ruchu zahamowały odpływ ludności, jednak po zmniejszeniu obostrzeń, w pierwszych miesiącach 2021 roku odnotowaliśmy ponowne nasilenie zjawiska migracji. W I półroczu 2021 r. na pobyt stały do innych województw wyjechało 8 739 osób (przed rokiem 8 557, a w 2019 roku 10 180). W tym samym czasie na stałe za granicę kraju wyjechało 226 osób, o 109 osób więcej (wzrost o 93,2%) w porównaniu do I półrocza 2020 r., i tylko 7 osób mniej (spadek o 3,0%) niż w okresie od stycznia do czerwca 2019 r.

Tabela 1. Migracje na pobyt stały w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2019-2021 (dane za I półrocze)

Wyszczególnienie	2019	2020	2021
migracje wewnętrzne na pobyt stały			
napływ	8 383	7 411	7 575
odpływ	10 180	8 557	8 739
saldo migracji wewnętrznych	-1 797	-1 146	- 1 164
migracje zagraniczne na pobyt stały			
imigracja	231	179	168
emigracja	233	117	226
saldo migracji zagranicznych	-2	62	-58

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Region, tak jak cały kraj, mierzy się z problemem starzejącego się społeczeństwa. W I półroczu 2021 r. odsetek osób w wieku 65 lat i więcej w populacji województwa warmińsko-mazurskiego zwiększył się do 17,5% (przed rokiem wynosił 17,0%, zaś w I połowie 2019 r. - 15,9%). Wartość omawianego wskaźnika w regionie była niższa niż w Polsce, gdzie na koniec czerwca 2021 r. kształtowała się na poziomie 18,4%.

Tabela 2. Wskaźniki obciążenia demograficznego w latach 2018-2020 (w osobach)

Wyszczególnienie	ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym			ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
POLSKA	65,1	66,7	68,0	35,3	36,5	37,5
WARMIŃSKO- MAZURSKIE	61,6	63,3	64,7	32,0	33,5	34,7

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Pogłębiający się proces starzenia społeczeństwa odzwierciedlają rosnące wskaźniki obciążenia demograficznego. Według danych GUS w 2020 roku w województwie warmińsko-mazurskim na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają 64 osoby w wieku nieprodukcyjnym, w tym 34 osoby w wieku poprodukcyjnym. W Polsce wskaźniki te były wyższe i wyniosły odpowiednio 68 i 37 osób.

O starzeniu się społeczeństwa województwa warmińsko-mazurskiego świadczy również rosnąca liczba mieszkańców w wieku poprodukcyjnym. W I półroczu 2021 r. grupa ta liczyła 300 484 osoby, o 4 307 osób więcej niż w tym samym czasie przed rokiem (wzrost o 1,5%). Rośnie również odsetek osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców regionu – z 20,8% w I półroczu 2020 r. do 21,3% rok później.

Tabela 3. Struktura mieszkańców województwa i kraju według ekonomicznych grup wieku w latach 2019-2021 (stan na 30 czerwca)

Lata	wiek przedprodukcyjny	wiek produkcyjny	wiek poprodukcyjny	wiek przedprodukcyjny	wiek produkcyjny	wiek poprodukcyjny
	osoby			udział procentowy		
2019	260 734	878 043	287 190	18,3	61,6	20,1
2020	258 731	865 606	296 177	18,2	60,9	20,8
2021	255 993	854 166	300 484	18,1	60,6	21,3
Zmiany	w osobach			w pkt proc.		
2019/2020	-2 003	-12 437	8 987	-0,1	-0,7	0,7
2020/2021	-2 738	-11 440	4 307	-0,1	-0,3	0,5
Zmiany:	w %					
2019/2020	-0,8	-1,4	3,1	x	x	x
2020/2021	-1,1	-1,3	1,5	x	x	x

Źródło: Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym (stan na 30.06) za lata 2019 – 2021; GUS.

Systematycznie maleje natomiast liczba i udział procentowy osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. W analizowanym czasie (stan na 30.06.2021 r. wobec 30.06.2020 r.) populacja osób w wieku przedprodukcyjnym, do 15-go roku życia zmniejszyła się o 2 738 osób (spadek o 1,1%), a jej odsetek był niższy o 0,1 pkt proc. Na koniec czerwca 2021 r. w województwie odnotowano 255 993 osoby w wieku przedprodukcyjnym, które stanowiły 18,1% ogółu ludności w regionie.

Nieco większą dynamikę spadku obserwujemy w grupie osób w wieku produkcyjnym. W ostatnim roku (biorąc pod uwagę koniec czerwca 2020 i 2021 r.) ich liczba w regionie zmniejszyła się o 1,3% (o 11 440 osób) do poziomu 854 166 osób. Udział procentowy tej grupy zmniejszył się natomiast o 0,3 pkt proc. i na koniec czerwca 2021 r. wynosił 60,6%.

Na przestrzeni ostatnich lat obserwujemy zmniejszanie się liczby ludności województwa warmińsko-mazurskiego. Prognozowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym powoduje konieczność sięgnięcia do niewykorzystanych zasobów pracy, tym do grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe. Mobilizacja potencjału starszych pracowników może stanowić kluczowe rozwiązanie dla problemu kurczących się zasobów siły roboczej.

W ostatnich latach w województwie warmińsko-mazurskim systematycznie odnotowywano wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. Trend ten został zahamowany w 2020 r. i w okresie styczeń–październik ukształtowało się na poziomie 137,7 tys. osób, o 7,6% mniejszym niż przed rokiem.

W okresie styczeń–październik 2021 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 136,5 tys. osób i zmalało w porównaniu do analogicznego okresu 2020 r. (o 0,9%). Najwyższy spadek odnotowano m.in. w *zakwaterowaniu i gastronomii* (o 17,9%) i *administrowaniu i działalności wspierającej* (o 14,6%).

O 12,3% zmniejszyła się liczba mieszkań oddanych do użytkowania. Do końca października 2021 roku w województwie warmińsko-mazurskim oddano do użytkowania 4 533 mieszkania, o 594 mniej niż w analogicznym okresie 2020 r., i o 458 (9,2%) mniej w odniesieniu do 2019 r.

Tabela 4 . Wybrane dane dotyczące sytuacji gospodarczej województwa warmińsko-mazurskiego w latach 2019 – 2021 (okres od stycznia do października)

Wyszczególnienie	I-X 2019		I-X 2020		I-X 2021	
	wartość	zmiana do poprzedniego roku	wartość	zmiana do poprzedniego roku	wartość	zmiana do poprzedniego roku
Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys. osób)	149,0	+1,8%	137,7	-7,6%	136,5	-0,9%
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (w zł)	4 098,15	+5,4%	4 330,47	+5,7%	4 792,88	+10,7%
Produkcja sprzedana przemysłu (w mln zł)	31 325,3	+4,6%	26 698,6	-17,9%	32 683,1	+13,8%
Produkcja sprzedana budownictwa (w mln zł)	3 078,9	-6,5%	3 851,1	+25,1%	4 015,8	+4,3%
Liczba mieszkań oddanych do użytkowania	4 991	+21,4%	5 127	+2,2%	4 533	-12,3%
Liczba podmiotów gospodarki narodowej (REGON)	131 681	+4,0%	135 870	+3,2%	140,3	+3,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw, pomimo trudności wywołanych pandemią koronawirusa zwiększyło się w ciągu roku o 10,7% – z 4 330,47 zł do 4 792,88 zł.

W okresie dziesięciu miesięcy tego roku zwiększyła się wartość produkcji sprzedanej przemysłu, która ukształtowała się na poziomie 32 683,1 mln zł i była o 13,8% wyższa niż przed rokiem. W tym samym okresie produkcja sprzedana budownictwa wzrosła o 4,3% – z 3 851,1 mln zł do 4 015,8 mln zł.

W regionie obserwujemy nadal systematyczny wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej. Na koniec października 2021 roku w rejestrze REGON figurowało 140,3 tys. podmiotów, o 3,3% więcej niż przed rokiem. Największy wzrost liczby podmiotów odnotowano w sekcjach: informacja i komunikacja (o 12,8%), zakwaterowanie i gastronomia (o 10,2%), budownictwo (o 7,2%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 7,1%).

Utrzymująca się od lat dobra koniunktura gospodarcza miała swoje odzwierciedlenie m.in. w rosnącej z roku na rok liczbie zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Tendencja ta nie została zahamowana przez pandemię COVID-19, chociaż pomimo obserwowanego wzrostu liczby przedsiębiorstw sytuacja wielu z nich jest nadal trudna i niepewna.

W listopadzie 2021 r. ogólny klimat koniunktury gospodarczej przez przedsiębiorców mających swoją siedzibę w województwie warmińsko-mazurskim oceniany jest bardziej pesymistycznie niż miesiąc wcześniej. Najbardziej pesymistyczne oceny formułowane są przez firmy z sekcji budownictwo, natomiast najbardziej pozytywne – przez prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego.

Pogarszające się nastroje regionalnych przedsiębiorców nie wynikają wyłącznie z obawy o przyszłość w związku z niepewną sytuacją związaną z pandemią. Większość przedsiębiorców uważa, że w listopadzie br. pandemia będzie stwarzać nieznaczne zagrożenie dla prowadzonej przez nich firmy. Najwięcej tego typu ocen dotyczyło przedsiębiorstw handlu hurtowego (81,6% badanych jednostek) i przetwórstwa przemysłowego (72,1%). Do najistotniejszych barier działalności w przetwórstwie przemysłowym firmy zaliczają natomiast niepewność ogólnej sytuacji gospodarczej, koszty zatrudnienia i wysokie obciążenia na rzecz budżetu². W porównaniu z sytuacją sprzed roku podmioty częściej także wskazują m.in. na niedobór surowców, materiałów i półfabrykatów (z przyczyn pozafinansowych), a rzadziej – na niedostateczny popyt na rynku krajowym i zagranicznym³.

Istnieje jednak nadal wysoki odsetek przedsiębiorców (we wszystkich prezentowanych w badaniach obszarach działalności gospodarczej, tj. przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu hurtowym i detalicznym oraz w usługach), którzy przewidują, że skutki istniejącej pandemii zagrażają stabilizacji ich firmy. Tak sądzi m.in. 41,3% ankietowanych przedsiębiorców z sektora usług, 21,8% budownictwa – wśród przedsiębiorców pozostałych branż odsetek wyrażających ten pogląd jest znacznie niższy i waha się od 6,2% do 4,6%. Jako poważne dla przedsiębiorstwa skutki pandemii oceniają przedstawiciele handlu detalicznego (13,5%), budownictwa (5,7%) i przetwórstwa przemysłowego (1,2%)⁴.

Opinie te mają swoje przełożenie m.in. na liczbę podmiotów z zawieszoną działalnością. Według stanu na koniec października 2021 r. w regionie było to 16,5 tys. podmiotów (o 2,9% więcej niż we wrześniu). Większość stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (96,4%).

² Warto wspomnieć, że w 2020 r. przeciętny miesięczny koszt pracy przypadający na 1 zatrudnionego w Polsce wyniósł 7 041,53 zł. Przeprowadzone analizy wskazują, że koszty pracy były zróżnicowane pod względem sektorów własności, wielkości podmiotów, rodzaju działalności czy województw. W województwie mazowieckim omawiane koszty pracy były najwyższe i wyniosły 8 338,75 zł. Było to więcej o 2 523,53 zł niż w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie zanotowano najniższą jego wartość – na podstawie *Koszty pracy w 2020 r.*; GUS.

³ Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w październiku 2021 r., GUS.

⁴ Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie warmińsko-mazurskim – listopad 2021 r. Wpływ pandemii COVID-19 na koniunkturę – oceny i oczekiwania (Aneks), Urząd Statystyczny w Olsztynie.

2.2. Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa

Problemem regionalnego rynku pracy pozostaje niski poziom aktywności zawodowej jego mieszkańców. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, iż Warmińsko-Mazurskie, pomimo pozytywnych zmian w wartości wskaźnika stopy i poziomu bezrobocia, pozostaje nadal województwem o jednej z trudniejszych sytuacji na rynku pracy.

Wykres 3. Wskaźniki aktywności ekonomicznej ludności Polski i województwa warmińsko-mazurskiego w II kwartale 2021 roku



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2021 roku, GUS

W II kwartale 2021 r. **współczynnik aktywności zawodowej** w województwie warmińsko-mazurskim wyniósł 55,2%, przy średniej krajowej kształtującej się na poziomie 57,6%. W porównaniu do poprzedniego kwartału tego roku, wskaźnik w regionie zwiększył się o 0,8 pkt proc. Większy wzrost odnotowano jedynie w województwach: wielkopolskim (o 1,4 pkt proc.), świętokrzyskim (o 1,2 pkt proc.) i śląskim (o 1,0 pkt proc.). Dystans pomiędzy wartościami wskaźnika obrazującego aktywność zawodową mieszkańców Polski i naszego regionu w analizowanym okresie zmniejszył się do 2,4 pkt proc. (w I kwartale 2021 r. wynosił 2,9 pkt proc.).

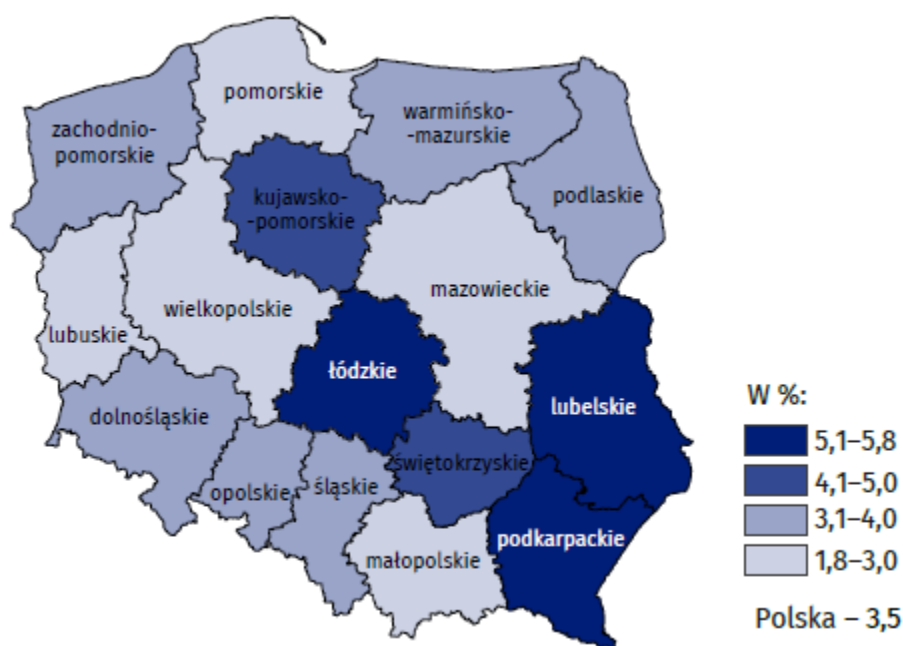
Od lat większą aktywnością ekonomiczną w regionie charakteryzują się mężczyźni. Współczynnik aktywności zawodowej wyliczony dla tej płci, w II kwartale 2021 r. wyniósł 63,8% (wobec 47,0% dla kobiet). W omawianym kwartale 56,1% mieszkańców miast było aktywnych zawodowo – dla porównania w przypadku mieszkańców terenów wiejskich współczynnik ten był niższy i wyniósł 53,8%. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, najwyższym współczynnikiem charakteryzują się absolwenci szkół wyższych (78,8%),

przyjmując natomiast kryterium wieku to blisko 86% współczynnikami aktywności zawodowej (85,9% w obu grupach) charakteryzują się dwie grupy wiekowe – osoby od 35 do 44 lat oraz 45/54 –latkowie.

Wskaźnik zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim w II kwartale 2021 r. wyniósł 53,1%, co oznacza, że jego wartość była niższa o 2,5 pktproc. od wartości krajowej (w poprzednim kwartale różnica była taka sama). W odniesieniu do I kwartału 2021 r. wskaźnik zwiększył się o 0,6 pkt proc., taką samą dynamikę wzrostu odnotowaliśmy zarówno w regionie, jak i w całym kraju.

W województwie warmińsko-mazurskim wskaźnik zatrudnienia w II kwartale 2021 r. był wyższy dla mężczyzn (61,3%) niż dla kobiet (45,2%). Wśród mieszkańców miast pracujący stanowili 53,7%, natomiast wśród osób zamieszkujących tereny wiejskie odsetek ten wynosił 52,0%. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia zanotowano dla osób w wieku 45 - 54 lata - 82,9% (uwzględniając kryterium wieku) oraz osób z wykształceniem wyższym - 77,8% (biorąc pod uwagę kryterium poziomu wykształcenia).

Rysunek 2. Stopa bezrobocia według BAEL w II kwartale 2021 roku



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie warmińsko-mazurskim w II kwartał 2021 r., Urząd Statystyczny w Olsztynie.

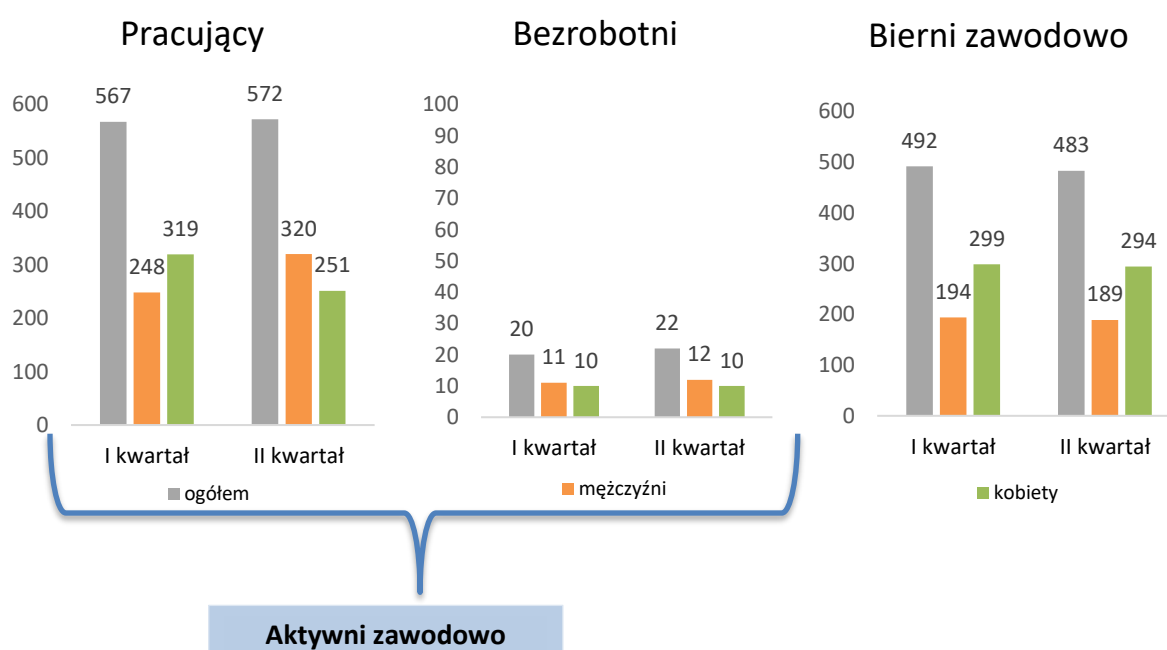
Stopa bezrobocia według BAEL, która w II kwartale 2021 roku wyniosła w województwie 3,7%, była o 0,2 pkt proc. wyższa od krajowej. Nasz region znalazł się w grupie pięciu województw, (obok łódzkiego, zachodniopomorskiego, lubuskiego i pomorskiego), w których w odniesieniu do poprzedniego kwartału tego roku odnotowano rosnącą stopę bezrobocia. Na Warmii i Mazurach wzrost wyniósł 0,3 pkt proc., w tym samym okresie wartość wskaźnika w Polsce zmniejszyła się o 0,5 pkt proc.

O aktywności mieszkańców informują również dane dot. liczby ludności aktywnej i biernej zawodowo.

W II kwartale 2021 r. w województwie warmińsko-mazurskim aktywnych zawodowo było 594 tys. osób (o 1,2% więcej niż w poprzednim kwartale tego roku), z czego 572 tys. stanowili pracujący. Uwzględniając podział płci, wśród pracujących przeważali mężczyźni stanowiąc 55,9% pracujących. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, większość stanowili mieszkańcy miast (59,1%).

W tym samym okresie odnotowano 483 tys. osób biernych zawodowo (44,9% ludności w wieku 15-89 lat). Blisko 61% ogółu nieaktywnych na rynku pracy stanowiły kobiety. W omawianym okresie liczba kobiet biernych zawodowo wyniosła w naszym regionie 294 tys. osób. Najczęstszą przyczyną bierności zawodowej mieszkańców Warmii i Mazur jest emerytura (46,5% biernych zawodowo).

Wykres 4. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie warmińsko-mazurskim w 2021 r. (w tys. osób)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie warmińsko-mazurskim (opracowania za I i II kwartał 2021 r.), Urząd Statystyczny w Olsztynie.

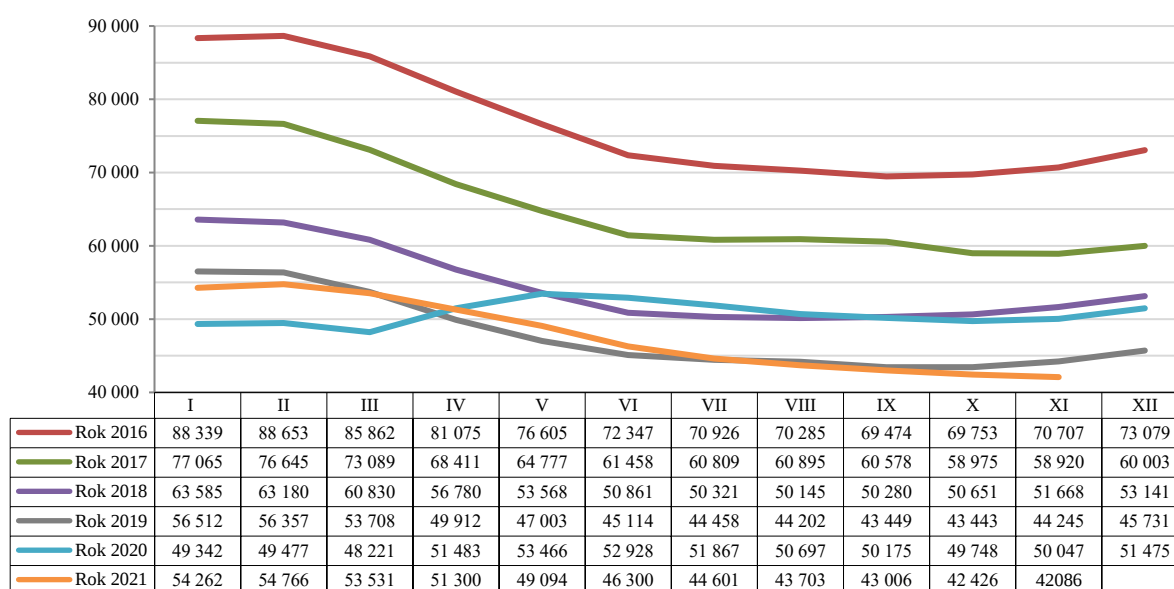
Niskie wskaźniki aktywności ekonomicznej kobiet wskazują, że do tej grupy należy kierować działania służące pobudzeniu ich obecności na rynku pracy. W regionie kobiety stanowią około 51,5% ogółu ludności w wieku 15 - 89 lat, wśród osób aktywnych zawodowo jest ich 43,9%, a ich udział procentowy w grupie biernych zawodowo wynosi 60,9% (dane za II kw. 2021 r.). Kobiety częściej niż mężczyźni pozostają nieaktywne na rynku pracy z powodów osobistych lub rodzinnych (12% kobiet wobec 1,8% mężczyzn). Ważne jest więc, aby zagwarantować kobietom takie rozwiązania, które pozwolą im na efektywne wypełnianie i połączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Częściej też przyczyną bierności zawodowej kobiet jest zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy (1,6% wobec 0,6% mężczyzn) – stąd też istotna jest konieczność promocji zatrudnienia kobiet wśród pracodawców oraz wzmocniona praca doradców zawodowych i pośredników pracy.

2.3. Poziom i stopa bezrobocia rejestrowanego

Pandemia COVID-19 w 2020 r. zahamowała trwający od kilku lat spadek poziomu bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim. Po wzroście odnotowywanym w pierwszych miesiącach ubiegłego roku, od maja do października gdy zniesiono część restrykcji obserwowaliśmy systematyczny spadek liczby bezrobotnych. W miesiącach jesienno-zimowych poziom bezrobocia ponownie wzrósł, co wiąże się z sezonowością bezrobocia w regionie. Pomimo niekorzystnych zmian liczba bezrobotnych nie przekroczyła jednak wartości z 2019 r.

W październiku 2021 r. w urzędach pracy naszego regionu zarejestrowanych było 42 426 osób, o 1,3% (580 osób) mniej niż we wrześniu tego roku i o 14,7% (o 7 322 osoby) mniej w porównaniu do stanu sprzed roku.

Wykres 5. Poziom bezrobocia w województwie w latach 2016 - 2021



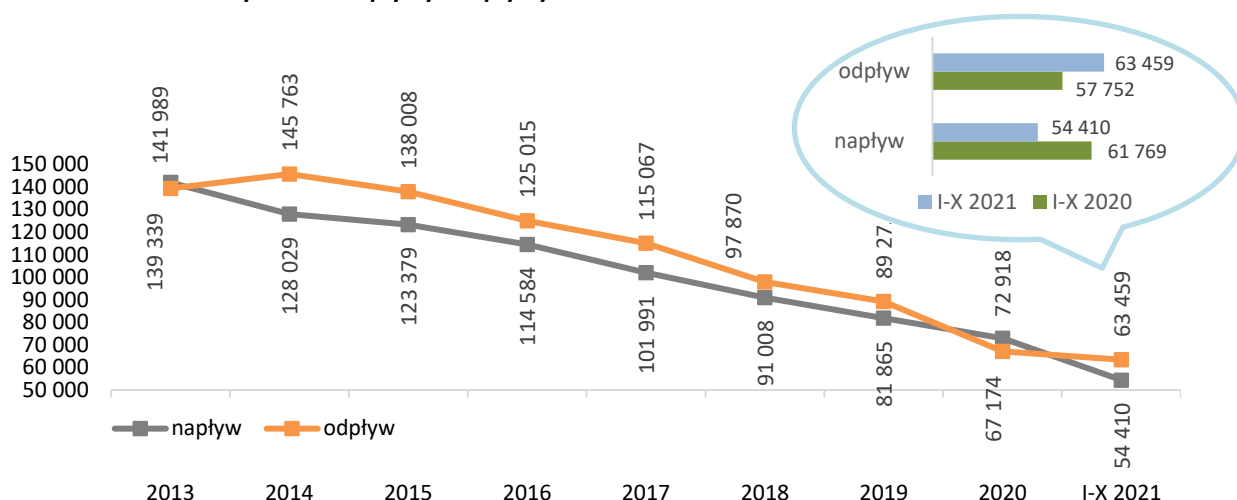
Źródło: Opracowanie własne na podstawie ze sprawozdań o rynku pracy.

Zmieniająca się liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy powoduje zmiany w wartości stopy bezrobocia rejestrowanego w naszym regionie. W październiku 2021 r. wskaźnik ten ukształtował się w regionie na poziomie 8,6% (dla porównania w Polsce 5,5%). Tym samym stopa bezrobocia była niższa o 0,1 pkt proc. w odniesieniu do września br. oraz o 1,2 pkt proc. niższa w odniesieniu do października 2020 r. Pomimo tych pozytywnych zmian, stopa bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim była nadal najwyższa w kraju.

Od lutego 2021 r. obserwujemy systematyczny spadek poziomu bezrobocia, widoczny prawie we wszystkich powiatach. Wyjątek na mapie województwa stanowi powiat nowomiejski, gdzie na koniec października br. w odniesieniu do poprzedniego roku odnotowano wzrost liczby bezrobotnych – o 7,4% tj. o 105 osób). W tym samym okresie największy spadek poziomu bezrobocia zaobserwowano w Olsztynie (o 28,2%; 847 osób). Dane te potwierdzają zróżnicowanie terytorialnie zjawiska bezrobocia w regionie, gdzie problemem jest utrzymujące się wysokie bezrobocie w północnych powiatach, położonych w bezpośrednim sąsiedztwie granicy państwa (powiecie kętrzyńskim, bartoszyckim i braniewskim). Stopa bezrobocia waha się tam od 16,1% (powiat bartoszycki) do 17,1% (powiat kętrzyński) – dla porównania najniższa wartość wskaźnika, jaką odnotowano w tym czasie wyniosła 2,5% (m. Olsztyn).

Niższy poziom bezrobocia w odniesieniu do 2020 roku jest wynikiem spadku liczby rejestrujących się w urzędach pracy i wzrostu liczby osób, które z ewidencji bezrobotnych się wyrejestrowują. Od stycznia do końca października 2021 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 54 410 osób – o 11,9% (o 7 359 osób) mniej niż w analogicznym okresie 2020 r. W tym samym czasie z ewidencji bezrobotnych wykreślonych zostało 63 459 osób – o 5 707 osób więcej niż przed rokiem (wzrost o 9,9%).

Wykres 6. Napływy i odpływy z bezrobocia w latach 2013-2021 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

Ponad 61% osób wyrejestrowanych z urzędów pracy w tym okresie, straciło status bezrobotnego z powodu podjęcia pracy (34 638 osób, tj. 54,6% odpływu). Na staż skierowanych zostało 3 361 osób, które stanowiły 5,3% wykreślonych, a aktywizację zawodową w formie szkoleń rozpoczęło 1 027 osób (1,6%). Blisko 22% (21,6%) wykreślonych z ewidencji urzędów nie potwierdziło gotowości do pracy lub dobrowolnie zrezygnowało ze statusu bezrobotnego - odpowiednio 9 655 i 4 075 osób. Prawa emerytalne, rentowe czy też prawo do świadczeń przedemerytalnych nabyło 645 osób (1,0% wyrejestrowanych od stycznia do października 2021 r.).

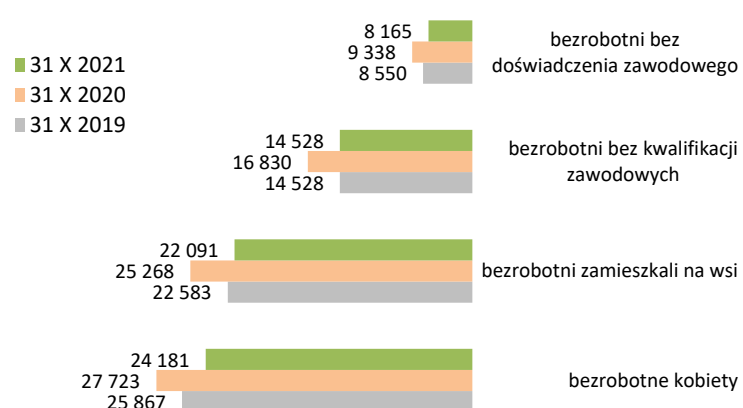
Analizując zmiany jakie zaszły w strukturze osób wyrejestrowanych z rejestru bezrobotnych od stycznia do października 2021 r., w odniesieniu do tego samego okresu przed rokiem, obserwujemy zwiększony odsetek osób nie potwierdzających gotowości do podjęcia pracy i dobrowolnie rezygnujących ze statusu bezrobotnego (wzrost o 2,6 pkt proc., tj. o 2 758 osób). Zmniejszył się natomiast udział procentowy osób podejmujących zatrudnienie (spadek o 2,6 pkt proc.), przy jednoczesnym wzroście liczby osób wyrejestrowywanych właśnie z tego powodu (wzrost o 1 605 osób). Z 1,5% (do 1,0%) zmniejszył się także odsetek osób, które nabyły prawo do emerytury, renty lub świadczeń przedemerytalnych. Liczony w osobach spadek ten wynosi 193 osoby.

W 2020 r. wzrost poziomu bezrobocia był przede wszystkim wynikiem niskiego odpływu z bezrobocia, nie zaś dużo większej liczby osób rejestrujących się w urzędach pracy. Z powodu wprowadzonego lockdownu aktywizacja zawodowa w niektórych miesiącach była praktycznie wstrzymana, pomimo tego od stycznia do października 2020 r. zaktywizowano 11 424 osób. Efektywność zatrudnieniowa w 2020 r. wyniosła w regionie 82,7%; w Polsce zaś osiągnięto efektywność na poziomie 85,4% (dla porównania efektywność za 2019 r. wynosiła odpowiednio 82,9% i 85,5%). W 2021 r. do końca października z różnych form aktywizacji w województwie skorzystało 13 269 osób. W 2022 r. powinny być kontynuowane działania, mające na celu zwiększenie skuteczności programów rynku pracy realizowanych przez PSZ.

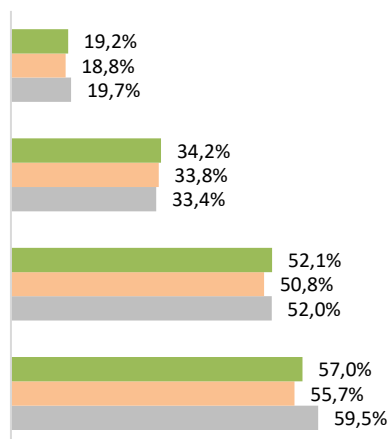
2.4. Struktura regionalnego bezrobocia

W regionie bezrobocie w dalszym ciągu bardziej dotyka kobiety, które stanowią ponad połowę osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Na koniec października 2021 r. ich odsetek w strukturze bezrobotnych wynosił 57,0% i był o 1,3 pkt proc. wyższy niż przed rokiem. W tym samym czasie liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się. Na koniec października 2021 roku w ewidencji urzędów pracy figurowało 24 181 kobiet, o 3 542 osoby mniej w odniesieniu do stanu sprzed roku. Roczna dynamika spadku w przypadku tej grupy bezrobotnych wynosiła 12,8%, dla porównania, liczba bezrobotnych mężczyzn w tym samym czasie zmniejszyła się o 17,2%, a poziom bezrobocia ogółem był mniejszy o 14,7%.

Wykres 7. Wybrane grupy bezrobotnych w województwie w latach 2019-2021



Wykres 8. Procentowy udział poszczególnych grup w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2019-2021



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

Analiza danych statystycznych dotyczących bezrobocia rejestrowanego potwierdza niekorzystną sytuację na rynku pracy ludności zamieszkującej tereny wiejskie. Na koniec października 2021 roku w rejestrach urzędów pracy figurowało 22 091 bezrobotnych zamieszkujących te obszary (o 3 177 osób, tj. o 12,6% mniej niż przed rokiem). Udział omawianej grupy w ogóle bezrobotnych wyniósł 52,1% i zwiększył się w porównaniu do 2020 r. o 1,3 pkt proc.

W październiku 2021 roku ponad 1/3 bezrobotnych w regionie stanowiły osoby bez kwalifikacji zawodowych. Ich liczba wyniosła w tym okresie 14 528 osób i w odniesieniu do poprzedniego roku była mniejsza o 13,7% (o 2 302 osoby). Udział procentowy tej grupy bezrobotnych wzrósł o 0,4 pkt proc. do poziomu 34,2%.

Ponad 19% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w regionie to osoby bez doświadczenia zawodowego. Ich liczba według stanu na 31 października 2021 r. wynosiła 8 165 osób i w porównaniu do poprzedniego roku zmniejszyła się o 12,6% (o 1 173 osoby), a odsetek w strukturze bezrobotnych tej grupy zwiększył się 0,4 pkt proc. i wyniósł 19,2%.

W analizie struktury bezrobotnych służącej wyodrębnieniu grup priorytetowych i planowaniu dalszych działań, nie można pominąć osób zaliczanych zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* do grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W ogólnej liczbie bezrobotnych, w październiku 2021 r., stanowiły one 84,5%.

**Tabela 5. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim
- wg stanu na koniec października w latach 2019 - 2021**

Wyszczególnienie	X 2019		X 2020		X 2021	
	Liczba	% w ogólnej liczbie bezrobotnych	Liczba	% w ogólnej liczbie bezrobotnych	Liczba	% w ogólnej liczbie bezrobotnych
Bezrobotni do 30. roku życia	12 023	27,7	13 528	27,2	11 253	26,5
Bezrobotni powyżej 50. roku życia	12 068	27,8	13 289	26,7	11 480	27,1
Bezrobotni długotrwale	21 771	50,1	23 956	48,2	22 615	53,3
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia	9 834	22,6	9 852	19,8	8 629	20,3
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia	113	0,3	107	0,2	95	0,2
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	1 323	3,0	1 487	3,0	1 206	2,8
Bezrobotni niepełnosprawni	3 264	7,5	3 022	6,1	3 377	8,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

Do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zaliczane są osoby do 30. roku życia. Według stanu na 31 X 2021 roku stanowiły one 26,5% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w regionie. Ich grupa liczyła 11 253 osoby. W odniesieniu do października 2020 r. ich liczba zmniejszyła się o 2 275 osób, tj. o 16,8%. Dynamika spadku liczby osób w tej grupie wiekowej była większa niż ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Równocześnie odnotowywany został spadek udziału procentowego osób do 30. roku życia w ogólnej strukturze bezrobotnych wynoszący 0,7 pkt proc. (w perspektywie październik 2019 i 2020 roku obserwowaliśmy spadek o 0,5 pkt proc.).

Wśród osób wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędów pracy wymieniane są osoby powyżej 50. roku życia. Na koniec października 2021 roku ich liczba wynosiła 11 480 osób, co stanowiło 27,1% ogółu zarejestrowanych. W odniesieniu do roku poprzedniego liczba osób była mniejsza o 1 809 osób (o 13,6%). Pomimo zmniejszenia poziomu bezrobocia w tej grupie wiekowej, jej odsetek w strukturze bezrobotnych zwiększył się o 0,4 pkt proc.

O 5,6% zmniejszyła się liczba długotrwale bezrobotnych (spadek o 1 341 osób). W tym samym okresie o 5,1 pkt proc. zwiększył się udział procentowy tej grupy. Na koniec października 2021 roku liczba długotrwale bezrobotnych w regionie wynosiła 22 615 osób, a ich odsetek 53,3%.

Wyzwaniem dla regionalnego rynku pozostaje aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych. Na koniec października 2021 roku w ogólnej liczbie bezrobotnych osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 8,0%, o 1,9 pkt proc. więcej niż przed rokiem. Wśród bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest to jedyna grupa, w której oprócz rosnącego udziału procentowego w ogólnym bezrobociu, widoczna jest również rosnąca liczba osób ją tworzących. Na koniec października 2021 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 3 377 osób z niepełnosprawnościami - o 11,7% (o 355 osób) więcej niż w tym samym okresie przed rokiem.

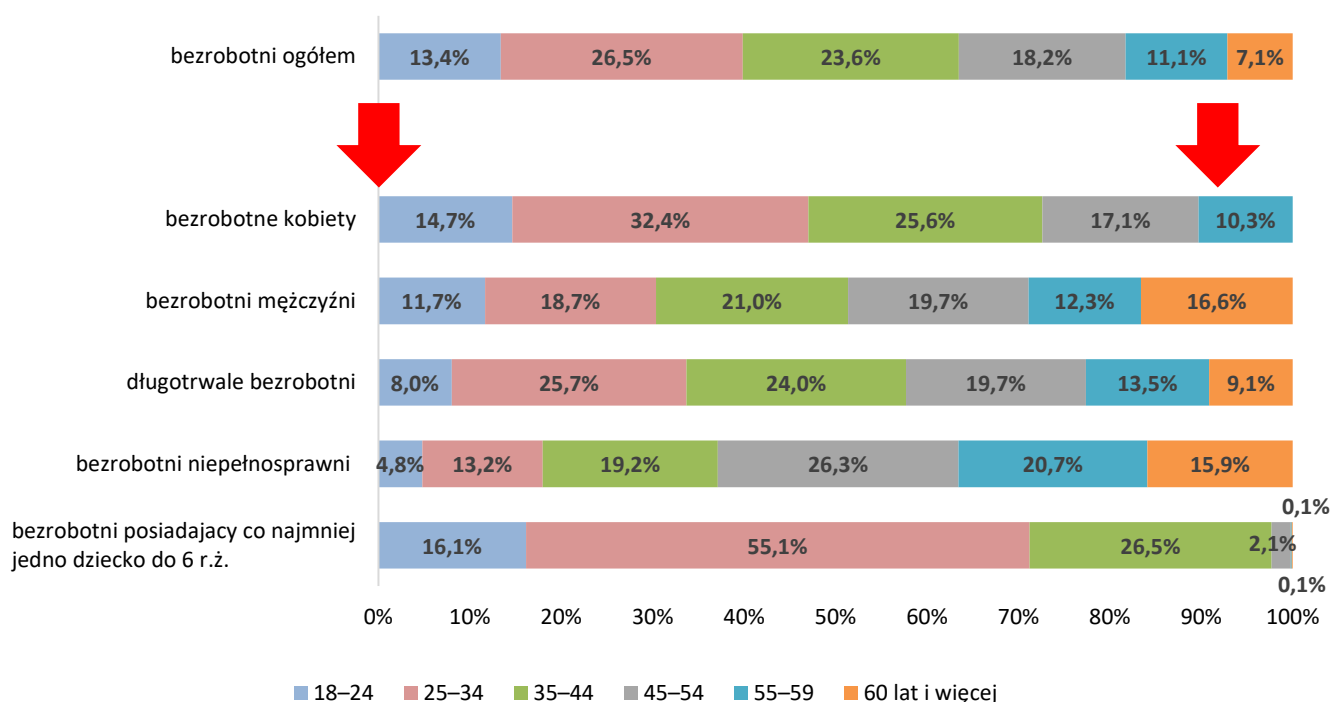
Do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy Ustawodawca wlicza również:

- bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia - dane na koniec października 2021 r. wskazują na 20,3% udział procentowy tej grupy w strukturze bezrobotnych. Grupa ta liczyła 8 629 osób;

- bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej – wg stanu na 31 X 2021r. grupa ta liczyła 1 206 osób, a ich udział procentowy w ogóle bezrobotnych wynosił 2,8%;
- bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – w regionie na koniec października 2021 r. było to 95 osób, które stanowiły 0,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Analiza struktury bezrobocia nie może się odbyć z pominięciem analizy wiekowej i poziomu wykształcenia zarejestrowanych osób.

Wykres 9. Struktura wybranych grup bezrobotnych według wieku w województwie warmińsko-mazurskim – stan na 31 X 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych w województwie tworzą osoby od 25 do 34 roku życia – na koniec października 2021 r. stanowili oni 26,5% ogółu zarejestrowanych (11 238 osób). Wraz z najmłodszą grupą bezrobotnych (osoby od 18 do 24 roku życia) tworzyli populację liczącą 16 912 osób (39,9% ogółu zarejestrowanych). Drugą pod względem wielkości grupą byli bezrobotni pomiędzy 35 a 44 rokiem życia. Według stanu na 31.10.2021 r. grupa ta liczyła 10 022 osoby i stanowiła 23,6% ogółu bezrobotnych. Udział procentowy starszych grup wiekowych wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy wyniósł: 18,2% osób w wieku 45- 54 lata (populacja licząca 7 737 osób), 11,1% osób w wieku 55-59 lat (4 726 osób) i 7,1% w wieku ponad 60 lat (3 029 osób). W okresie ostatniego roku zaobserwowaliśmy spadek liczby bezrobotnych we wszystkich grupach wiekowych⁵.

⁵ analizując zmiany w strukturze bezrobotnych według wieku, ze względu na brak porównywalnych danych w końcu października 2020 r., pod uwagę wzięto dane wg stanu na dzień 30 września 2020 i 2021 r.

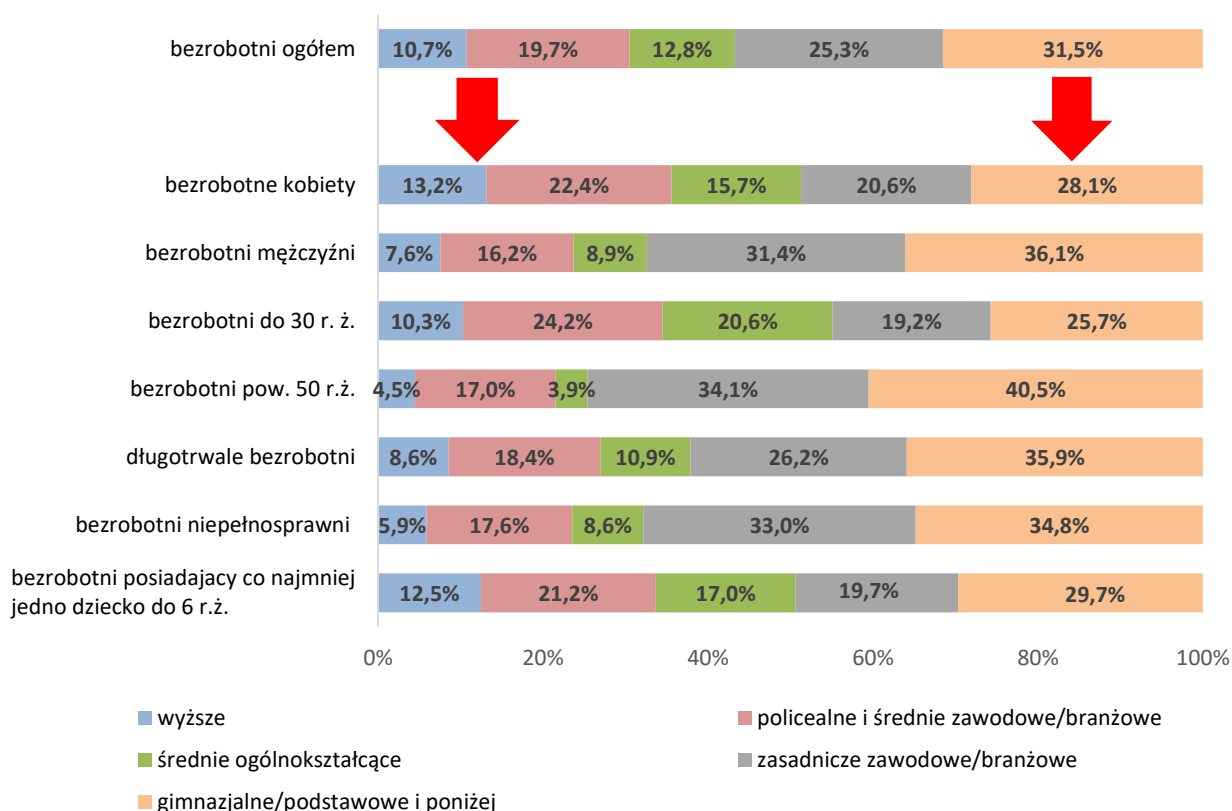
Wśród bezrobotnych kobiet, w porównaniu do ogółu osób zarejestrowanych w urzędach pracy, obserwujemy wyższy odsetek osób młodych do 34 roku życia. U kobiet populacja ta licząca 11 375 osób stanowi 47,1%, zaś odsetek liczony dla obu płci wynosi 39,9% (16 912 osób). Wśród mężczyzn odsetek osób w wieku 18-34 lata wynosił 30,4% (5 537 osób).

W przypadku długotrwale bezrobotnych widoczny jest wyższy niż w ogólnym bezrobociu, odsetek osób powyżej 45 roku życia. W końcu października 2021 r. w urzędach pracy zarejestrowane były 15 492 osoby w tym przedziale wiekowym (36,2% ogółu bezrobotnych), z czego 9 560 osób było długotrwale bezrobotnymi. W grupie długotrwale bezrobotnych osoby 45+ stanowiły 42,3%.

Również wśród bezrobotnych niepełnosprawnych widoczna jest zdecydowana przewaga osób w wieku 45 lat i powyżej, których odsetek w analizowanym okresie wynosił 62,9% (2 123 osoby). Osoby w wieku 18-24 stanowią w tej grupie bezrobotnych 4,8% (162 osoby). Jest to najmniejszy odsetek osób młodych jaki obserwujemy wśród grup bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Kryterium brany pod uwagę przy analizie struktury bezrobotnych, mającym wpływ na sytuację osób na rynku pracy i kierunki planowanego wsparcia jest wykształcenie.

Wykres 10. Struktura wybranych grup bezrobotnych według poziomu wykształcenia w województwie warmińsko-mazurskim – stan na 31 X 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

Na koniec października 2021 roku 31,5% bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (13 364 osoby), natomiast 25,3% (10 713 osób) – osoby z zasadniczym zawodowym. Bezrobotni, którzy ukończyli szkołę policealną lub posiadają wykształcenie średnie zawodowe stanowili w regionie 19,7% (8 373 osoby), natomiast bezrobotni absolwenci szkół ogólnokształcących 12,8% (5 416 osób) ogółu zarejestrowanych. Dyplom ukończenia uczelni wyższej posiadało 10,7% bezrobotnych (4 560 osób).

Biorąc pod uwagę kryterium płci, bezrobotne kobiety, w porównaniu do mężczyzn, posiadają wyższy poziom wykształcenia. Według stanu na koniec października 2021 r. odsetek kobiet z wykształceniem wyższym wynosił 13,2%, wobec 7,6% które stanowiły osoby z tym poziomem wykształcenia u mężczyzn (odpowiednio 3 180 i 1 380 osób). Udział procentowy kobiet po szkołach policealnych i średnich zawodowych wynosił 22,4% (5 426 osób), u mężczyzn wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 16,2% (2 947 osób). Wykształcenie zasadnicze zawodowe (i poniżej) posiadało 48,7% bezrobotnych kobiet (11 775 osób) i 67,5% mężczyzn (12 302 osoby).

Rozpatrując poziom wykształcenia w różnych grupach wiekowych bezrobotnych, zaobserwować można, że lepiej wykształconymi są niewątpliwie osoby do 30. roku życia. Odsetek osób z wykształceniem wyższym w tej grupie wiekowej, na koniec października 2021 r. wynosił 10,3% (było to 1 162 osób). Grupa 2 720 osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowiła 24,2%, zaś osoby po liceach ogólnokształcących (2 320 osób) – 20,6%. Wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia udział procentowy tych grup wyniósł odpowiednio 4,5% (517 osób); 17,0% (1 955 osób) i 3,9% (446 osoby).

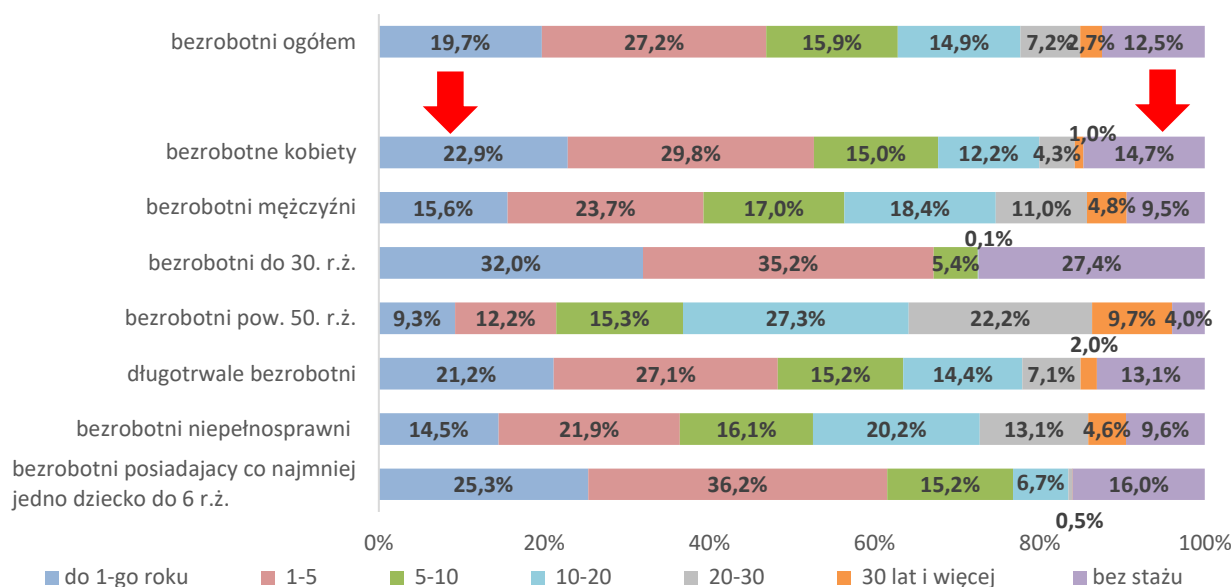
Wśród długotrwale bezrobotnych odsetek osób z najniższym poziomem wykształcenia (zasadniczym zawodowym i poniżej) wynosił w analizowanym okresie 62,1% (14 051 osób). Mniejszy niż w ogólnej strukturze bezrobotnych był odsetek osób z wykształceniem wyższym (różnica wynosi 2,1 pkt proc.); policealnym i średnim zawodowym (o 1,3 pkt proc.) i średnim ogólnokształcącym (1,9 pkt proc.).

Niski poziom wykształcenia cechuje również bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami. Na koniec października 2021 r. blisko 68% tej grupy stanowiły osoby po gimnazjach i szkołach podstawowych (34,8%, tj. 1 175 osób) i szkołach zasadniczych zawodowych i branżowych (33,0%, tj. 1 116 osób). Wykształcenie wyższe posiadało 5,9%, tj. 199 osób z niepełnosprawnościami.

Wśród bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia największą grupę liczącą 2 563 osoby stanowiły osoby bez wykształcenia (29,7%). Drugą, pod względem liczebności była grupa osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (21,2% i 1 828 osób).

Dla pracodawców częstą barierą przy zatrudnieniu jest brak doświadczenia zawodowego potencjalnych pracowników. Na koniec października 2021 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 5 284 bezrobotnych bez stażu, którzy stanowili 12,5% ogółu. W grupie tej: 67,2% stanowiły kobiety (3 553 osoby); 60,3% (3 184 osoby) to mieszkańcy terenów wiejskich; 58,3% (3 085 osób) tworzą osoby do 30. roku życia; 55,9% (2 954 osób) jest osobami długotrwale bezrobotnymi. Likwidacja tej bariery wymaga zastosowania specjalnych działań aktywizacyjnych.

Wykres 11. Struktura wybranych grup bezrobotnych według stażu pracy – stan na 31 X 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

W strukturze bezrobotnych w regionie przeważają osoby których staż pracy wynosi od 1 do 5 lat. Według stanu na 31 X 2021 r. stanowią one 27,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (11 582 osoby). Osoby posiadający taki staż pracy stanowią najwyższy odsetek w większości wyodrębnionych na potrzeby niniejszej analizy grupach bezrobotnych (najwyższy wynoszący 36,2% wśród bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia). Wyjątek stanowi grupa osób w wieku pow. 50+, w której przeważają osoby ze stażem 10/20-letnim (27,3%).

Największy odsetek osób bez stażu pracy – 27,4% (3 085 osób), posiadają w swojej grupie bezrobotni do 30. roku życia. Jest to uzasadnione młodym wiekiem tych osób i kontynuowaniem przez nich nauki. Wśród bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia bez stażu pracy jest 1 381 osób, które stanowią 16,0% ogółu tej grupy. Najniższy (4,0%) odsetek osób nie posiadających stażu pracy obserwujemy wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia.

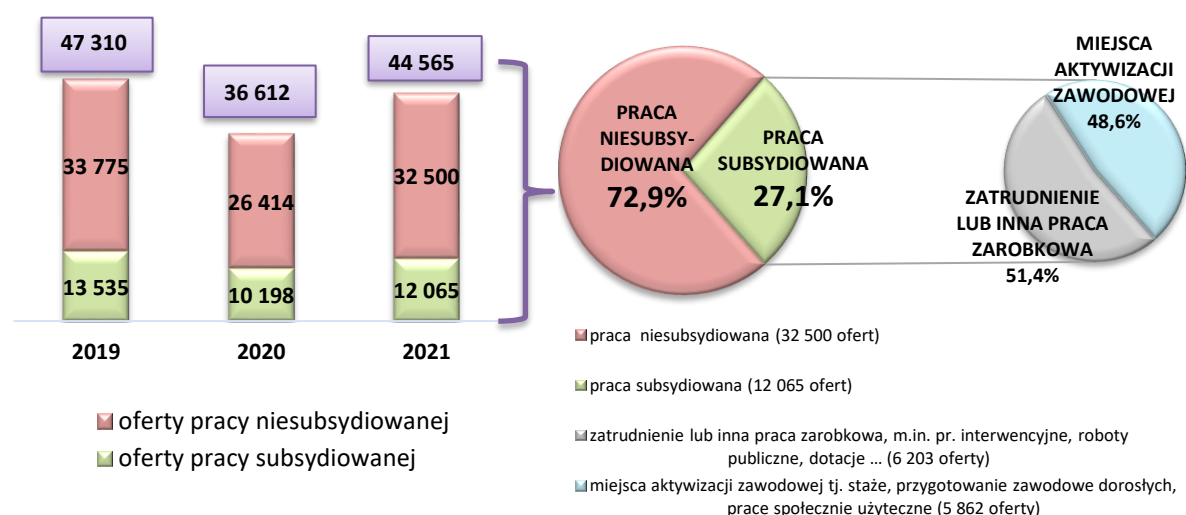
Zmiany demograficzne, ekonomiczne powodują, iż w rejestrach bezrobotnych w regionie około 80% stanowią osoby wyczerpujące przesłanki przynajmniej jednej z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a ponadto jedna osoba kwalifikować się może do kilku grup jednocześnie. Wprawdzie spadający, ale nadal stosunkowo wysoki poziom bezrobocia osób młodych oraz kwestia ogromnych skutków społecznych i gospodarczych tego zjawiska powoduje, że jest to jedna z grup wymagająca szczególnego wsparcia w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy. Działania na rzecz tej grupy są tym bardziej potrzebne teraz, gdyż to właśnie osoby młode są bardziej narażone na utratę pracy wskutek trudności przedsiębiorców wywołanych przez pandemię. Specjalnych działań wymaga również grupa osób 50+, która jest grupą bardzo zróżnicowaną. Różnice między członkami tej grupy widoczne są m.in. pomiędzy osobami mieszkającymi w miastach i na wsi, na przykład pod względem poziomu wykształcenia czy aktywności zawodowej. Należy pamiętać, że pokolenie to odznacza się relatywnie gorszym stanem zdrowia, stąd też działania związane również z profilaktyką zdrowotną. Efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w regionie wiąże się także z aktywizacją społeczną i zawodową długotrwale bezrobotnych oraz pełnym wykorzystaniem potencjału osób z niepełnosprawnościami.

2.5. Oferty wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej

W okresie od stycznia do października 2021 roku do urzędów pracy na terenie naszego województwa wpłynęło 44 565 ofert pracy – o 7 953 więcej niż w analogicznym okresie 2020 r. (wzrost o 21,7%). Pomimo pozytywnych zmian liczba ofert pracy nie osiągnęła poziomu sprzed pandemii, gdy w zasobach urzędów pracy pozostawało 47 310 ofert pracy.

Na wzrost liczby ofert pracy, który obserwujemy w 2021 r. składa się zarówno rosnąca liczba ofert pracy dofinansowanych przez urzędy pracy, jak i ofert bez dofinansowania z Funduszu Pracy. W okresie od stycznia do października bieżącego roku bezrobotni mieli do swojej dyspozycji 12 065 ofert zatrudnienia subsydiowanego (o 1 867 ofert, tj. o 18,3% więcej niż w tym samym czasie 2020 r.) oraz 32 500 ofert pracy niesubsydiowanej (o 6 086 czyli o 23,0% więcej niż w okresie I-X 2020 r.).

Wykres 12. Struktura wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (styczeń–październik 2019–2021)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości o rynku pracy.

Pozytywnym zjawiskiem jest to, iż w 2021 r. obserwujemy wciąż przewagę ofert niesubsydiowanych. Na koniec października stanowiły one 72,9% wszystkich ofert zgłoszonych do urzędów pracy. W tym samym okresie 2020 roku ich odsetek wyniósł 72,1%.

Porównując okres od stycznia do października 2021 r. z analogicznym okresem roku 2020, najwyższy procentowy wzrost liczby ofert pracy obserwujemy w firmach związanych z działalnością *profesjonalną naukową i techniczną* (wzrost o 42,9%; tj. o 681 ofert) oraz *opieką zdrowotną i pomocą społeczną* (o 32,9%; tj. o 141 ofert)⁶.

Liczba wolnych miejsc pracy oraz miejsc aktywizacji zawodowej zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy, w okresie od stycznia do października 2021 r., ulegała wahaniom, jednak ich liczba z reguły utrzymywała się na poziomie wyższym niż przed pandemią - wyjątkiem były trzy miesiące: styczeń, luty i czerwiec. W końcu października 2021 r. na 1 ofertę pracy w regionie przypadało 11 bezrobotnych (przed rokiem 17 osób). W tym samym okresie zwiększyła się liczba niewykorzystanych miejsc pracy, które pozostają do dyspozycji urzędów pracy na koniec miesiąca (na koniec października 2021 r. było to 3 891 ofert – przed rokiem 2 852).

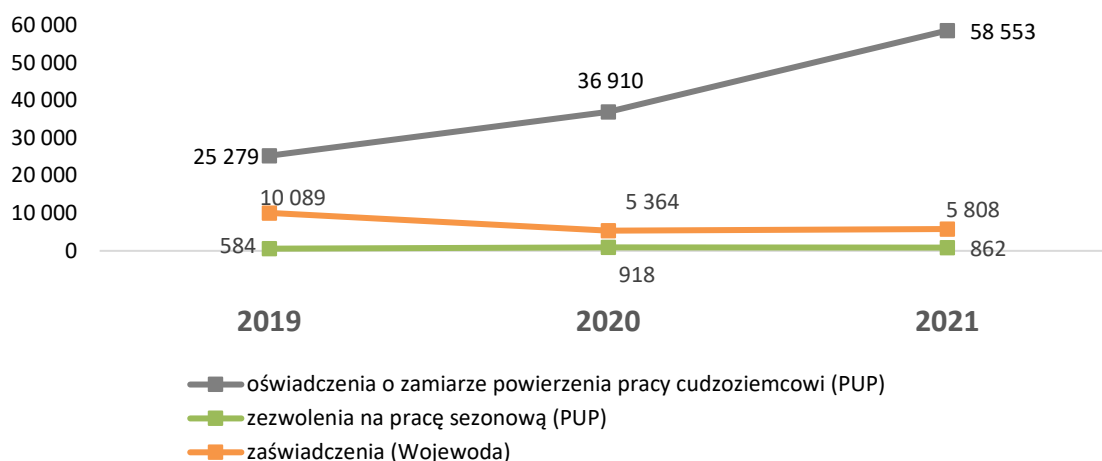
⁶ Na podstawie danych wygenerowanych przez system CeSar dnia 24.10.2021 r.

2.6. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy

Wśród pracodawców nie słabnie zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców. Do końca października 2021 r. w województwie warmińsko-mazurskim powiatowe urzędy pracy zarejestrowały 58 553 oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – o 58,6% więcej niż w tym samym okresie 2020 r. (wzrost o 21 643 oświadczenia). W tym samym czasie urzędy wydały również 862 zezwolenia na pracę sezonową, o 6,1% mniej niż przed rokiem (spadek o 56 zezwoleń).

W 2021 roku zwiększyła się liczba zezwoleń na pracę wydanych przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego. Ogółem do końca października bieżącego roku wydano 5 808 tego typu dokumentów – o 8,3% (444 zezwolenia) więcej niż w tym samym okresie 2020 r.

Wykres 13. Liczba dokumentów wydanych cudzoziemcom na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w latach 2019-2021 - wg stanu na koniec października



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu CeSar dnia 2.11.2021 r.

Nie wszyscy cudzoziemcy zatrudnieni zostaną w naszym regionie. Ponad 43% (43,5%, tj. 25 484) oświadczeń wpisanych do ewidencji w województwie warmińsko-mazurskim dotyczy pracy, która wykonywana będzie w innych województwach. Zatrudnienie w regionie znajdzie natomiast 8 890 cudzoziemców, których oświadczenia wpisane zostały do rejestru oświadczeń poza naszym województwem.

Ogółem na podstawie dokumentów legalizujących pracę, nasz regionalny rynek pracy wzbogacił się do końca października 2021 r. o 48 640 pracowników z zagranicy.

Rosnąca liczba pracowników z zagranicy powoduje, że kluczowego znaczenia nabiera kwestia sprawnego zarządzania procesami migracji zarobkowej. Należy dołożyć starań, aby zatrudnienie cudzoziemców nie rzutowało w negatywny sposób na sytuację na polskim rynku pracy (obniżenie standardów zatrudnienia czy brak miejsc pracy dla pracowników krajowych). Zarządzanie migracjami wymaga również zapewnienia odpowiednich zasobów organizacyjnych na sprawną obsługę procedur związanych z legalizowaniem zatrudnienia i pobytu cudzoziemców. Również przepisy dot. legalnego zatrudnienia pracowników z zagranicy wymagają ciągłych zmian dostosowujących je do aktualnych potrzeb. W listopadzie 2021 r. po zaakceptowaniu przez Sejm, do Senatu przekazana została nowelizacja ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, zmieniająca m.in. ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Konieczne są również starania na rzecz dalszego ograniczenia nadużyć związanych z zatrudnieniem cudzoziemców. Tylko w 2020 r., PIP w wyniku przeprowadzonych kontroli ujawniła w regionie nielegalne zatrudnienie 265 osób; 238 osób nie posiadało obowiązkowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.*

* dane na podstawie Sprawozdania z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2020 r.

2.7. Zwolnienia grupowe

Od stycznia do października 2021 r. powiatowe urzędy pracy otrzymały 34 zgłoszenia od pracodawców o planowanych zwolnieniach grupowych. Łącznie mogą one dotknąć 1 154 osoby, zatrudnione w 12 zakładach pracy. Porównując te dane do analogicznego okresu 2020 roku można zauważyć, iż zmniejszyła się zarówno liczba zakładów pracy, których dotyczyło planowane zwolnienie (o 7 zakładów mniej, spadek o 36,8%), jak i liczba osób przewidzianych do zwolnienia (spadek o 393 osoby, tj. o 25,4%). Pomimo tego, iż liczba zakładów pracy oraz osób przewidzianych do zwolnienia jest mniejsza to nadal odczuwamy konsekwencje pandemii COVID-19, która ma wpływ na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw, co wiąże się z likwidacją zakładu pracy lub ograniczeniem liczby zatrudnionych pracowników.

Jak co roku, największą liczbę zakładów, które zgłosiły możliwość przeprowadzenia zwolnień grupowych zaobserwowano w sekcji *przetwórstwo przemysłowe*. Informacja taka zgłoszona została przez cztery zakłady tej branży. Ich realizacją zagrożonych jest w sumie 987 osób, z czego 45,5% (449 osób) stanowią pracownicy jednego przedsiębiorstwa.

Tabela 6. Informacje o możliwości realizacji zwolnień grupowych zgłoszone do powiatowych urzędów pracy od stycznia do października 2021 r.

Sekcja PKD	Liczba zakładów zgłaszających zwolnienie	Liczba osób zagrożonych zwolnieniem	Liczba zakładów pracy, które dokonały zwolnień	Liczba osób zwolnionych
Budownictwo	1	2	1	1
Przetwórstwo przemysłowe	4	987	4	239
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów	1	2	1	2
Informacja i komunikacja	2	29	2	25
Transport i gospodarka	1	102	1	11
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	9	2	9
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0	1	25
Opieka zdrowotna	1	23	1	18
Razem	12	1 154	13	330

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy

Od stycznia do października 2021 roku w oparciu o wcześniej zgłoszone zapowiedzi zwolnień grupowych pracę w regionie straciło 330 osób. Zwolnienia realizowane były w 13 zakładach pracy. Dla porównania w tym samym okresie 2020 roku zwolnionych zostało 597 osób. Należy jednak wziąć pod uwagę, iż realizacja części zaplanowanych zwolnień przypada na koniec 2021 roku.

Obserwujemy, że część pracodawców w ciągu roku wycofuje się z przekazanych do urzędów pracy zapowiedzi przeprowadzenia zwolnień grupowych. Do końca października 2021 r. informację o rezygnacji z planów zwolnień otrzymano z czterech zakładów pracy. W rezultacie 258 osób utrzyma swoje miejsca pracy.

3. Wstępny monitoring RPDZ na 2021 rok

W Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2021 rok założono, że wymiernym rezultatem działań będzie osiągnięcie na koniec roku określonych wartości dla wybranych wskaźników charakteryzujących sytuację na regionalnym rynku pracy. Na potrzeby monitoringu wybrano trzy podstawowe wskaźniki tj.:

- **poziom bezrobocie** - według przewidywań, liczba bezrobotnych w regionie na koniec 2021 r., ma zostać utrzymana na poziomie równym lub mniejszym niż 56 570 osób.
- **wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej**, określone odpowiednio na poziomie – 52,0% i 53,7%.

Należy pamiętać, że prognoza powstawała w sytuacji, gdy gospodarka zmagająca się ze skutkami trwającej pandemii koronawirusa, a skala i długofalowe skutki zachodzących zmian były trudne do przewidzenia. Co istotne, zmiany metodologii Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności spowodowały, że od I kwartału 2021 r. dane wyliczone w oparciu o te badania (współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia) nie mogą być porównywane z poprzednimi okresami, w których wskaźniki te szacowano.⁷

Tabela 7. Poziom realizacji wskaźników Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 r.

Wskaźniki	Wartość zakładana	Wartość osiągnięta
Poziom bezrobocie na poziomie równym lub mniejszym niż	56 570	wg stanu na koniec października 2021 r. - 42 426 osób
Wskaźnik zatrudnienia na poziomie równym lub wyższym niż	52,0%	wg danych za II kw. 2021 – 53,1%
Współczynnik aktywności zawodowej na poziomie równym lub wyższym niż	53,7%	wg danych za II kw. 2021 – 55,2%

Źródło: sprawozdawczość o rynku pracy, dane GUS

Według stanu na koniec października 2021 r. w urzędach pracy w województwie warmińsko-mazurskim zarejestrowanych było 42 426 osób - o 25,0% mniej niż założona wartość. Sezonowy charakter bezrobocia w naszym regionie, niepewna sytuacja związana z pandemią oraz rosnąca inflacja mająca wpływ na kondycję gospodarki, pozwala przypuszczać, że na koniec roku poziom bezrobocia może wzrosnąć.

⁷ od 2021 r. w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności wprowadzono zmiany w metodologii, które wynikały z wdrożenia rozporządzenia ramowego dla statystyki społecznej (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. oraz jego aktów implementacyjnych). Obecnie GUS zajmuje się oceną skutków wprowadzonych zmian dla uzyskiwanych wyników badania. Zakończenie prac planowane jest w IV kw. 2021 r., wtedy też będzie możliwa pełna analiza wskaźników. GUS zakłada bowiem, iż w przypadku stwierdzenia przerwania porównywalności szeregów czasowych, podstawowe wskaźniki opracowywane na podstawie BAEL z poprzednich okresów zostaną przeliczone ponownie.

Regionalny Plan Działań na 2021 rok zakładał także utrzymanie wskaźnika zatrudnienia na poziomie równym lub większym niż 52,0% oraz wartości współczynnika aktywności zawodowej na poziomie równym lub wyższym niż 53,7%. Główny Urząd Statystyczny podał, że w II kwartale 2021 r. wskaźnik zatrudnienia w naszym regionie uplasował się na poziomie 53,1%, zaś drugi z wymienionych wskaźników wyniósł 55,2%.

4. Wyzwania i prognoza zmian na rynku pracy w 2022 r.

Wyzwania dotyczące rynku pracy stojące dziś przed regionem Warmii i Mazur są odzwierciedleniem aktualnej sytuacji jaka występuje w kraju, Europie i na świecie.

Kluczowym wyzwaniem niewątpliwie jest walka ze skutkami nadal trwającej pandemii COVID-19, która przyniosła poważne straty i zagrożenia w funkcjonowaniu obszarów gospodarki - decydujących o koniunkturze kraju i poziomie życia społeczeństwa.

Obecnie, ogromny wpływ na rynek pracy mają procesy rozwojowe związane z automatyzacją, robotyzacją, cyfryzacją oraz zieloną gospodarką. Bardzo ważne staje się zatem stworzenie warunków sprzyjających adaptacji do tych procesów, które dziś uznawane są za motor wzrostu gospodarczego i integracji wszystkich gospodarek.

W wyniku zmian technologicznych na rynku pracy, gdzie struktura zatrudnienia staje się coraz bardziej nowoczesna, faworyzowana jest wysoko wykwalifikowana kadra pracowników, a wypierane są zasoby pracy w zawodach, w których dominują proste i rutynowe zadania. Z uwagi na powyższe, istotnym wyzwaniem będzie poprawa dopasowania umiejętności i kwalifikacji pracowników do wymogów zmieniającego się rynku pracy, poprzez takie gospodarowanie zasobem siły roboczej, które umożliwi przesunięcie pracowników do innych (często nowych) rodzajów zajęć i zawodów.

Zdolność tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy dostępnych dla większej liczby osób w warunkach transformującej się gospodarki - to kolejne wyzwanie dla rynku pracy – to od nich zależy poziom produktywności gospodarki krajowej, a przede wszystkim regionalnej.

Dużą rolę na rynku pracy odgrywają także procesy demograficzne. Polski i europejski rynek pracy, jest rynkiem starzejącego się społeczeństwa. Zmiany cywilizacyjne, jakie następują na rynku pracy, powodują, że osoby w wieku 60+ w niewielkim zakresie są w stanie sprostać oczekiwaniom rynku. Wyzwaniem dziś staje się, zatem aktywizacja osób w wieku produkcyjnym, które nie są aktywne zawodowo i których odsetek w Polsce na tle krajów europejskich nadal jest stosunkowo wysoki. Warto w tym miejscu wspomnieć też o migracjach zarobkowych. Procesy migracyjne oddziałują na zmiany w popycie na pracę oraz na stopień równowagi na rynku pracy. Współczesny rynek pracy w Polsce i Europie charakteryzuje się dużą skalą tego zjawiska. Wobec tego bardzo ważne jest odpowiednie zarządzanie migracjami zarobkowymi – tj. zatrudnianiem cudzoziemców, którzy uzupełniają niedobory pracowników na polskim i regionalnym rynku pracy.

Rynek pracy w Polsce ulega nieustannym przemianom, dotyczy to wielu obszarów jego funkcjonowania, a wspomniane zmiany zależne są od wielu czynników.

W projekcie ustawy budżetowej na 2022 rok, przedłożonej przez ministra finansów, funduszy i polityki regionalnej, polityka gospodarcza rządu w 2022 roku będzie nakierowana na możliwie szybką odbudowę potencjału gospodarczego kraju. Według rządzących, gospodarka mimo ciągle odczuwalnych skutków wywołanych wybuchem pandemii COVID-19, powraca na ścieżkę wzrostu gospodarczego. Przewiduje się, że w 2022 roku: dochody budżetu państwa wyniosą 475,6 mld zł, wydatki budżetu państwa - 505,6 mld zł, a deficyt budżetu państwa - nie więcej niż 30 mld zł⁸.

Zgodnie z prognozami gospodarczymi Komisji Europejskiej (z jesieni 2021 roku) w 2022 roku wskaźniki dotyczące PKB, inflacji i stopy bezrobocia przedstawiają się następująco:⁹

Prognoza	Produkt krajowy brutto (r/r)	Inflacja (r/r)	Stopa bezrobocia (r/r)
2021	UE: wzrost o 5,0% SE: wzrost o 5,0% PL: wzrost o 4,9%	UE: 2,6% SE: 2,4% PL: 5,0%	UE: 7,1% SE: 7,9% PL: 3,3%
2022	UE: wzrost o 4,3% SE: wzrost o 4,3% PL: wzrost o 5,2%	UE: 2,5% SE: 2,2% PL: 5,2%	UE: 6,7% SE: 7,5% PL: 3,1%
2023	UE: wzrost o 2,5% SE: wzrost o 2,4% PL: wzrost o 4,4%	UE: 1,6% SE: 1,4% PL: 2,6%	UE: 6,5% SE: 7,3% PL: 3,0%
Oznaczenia: UE – Unia Europejska / SE – strefa euro / PL - Polska			

Najważniejsze wnioski z prognozy Komisji Europejskiej przedstawiają się następująco:

- Trwa wychodzenie gospodarki Unii Europejskiej z recesji wywołanej pandemią. Poziom PKB gospodarki europejskiej sprzed pandemii został osiągnięty w III kwartale 2021 roku, w kraju - w II kwartale 2021 roku. Polska nadal znajduje się wśród liderów rozwoju gospodarczego w UE.
- Sytuacja na rynku pracy UE znacznie się poprawiła (głównie za sprawą łagodzenia obostrzeń i ponownego otwarcia gospodarki). W II kwartale 2021 roku w gospodarce UE powstało ok. 1,5 mln nowych miejsc pracy. Zatrudnienie w UE w 2022 roku przekroczy poziom sprzed kryzysu i w kolejnym roku wzrośnie jeszcze bardziej. W Polsce rynek pracy okazał się odporny na kryzys pandemiczny. Stopa bezrobocia w UE, strefie euro i Polsce nadal będzie spadać.

⁸ Na podstawie informacji ze strony internetowej:

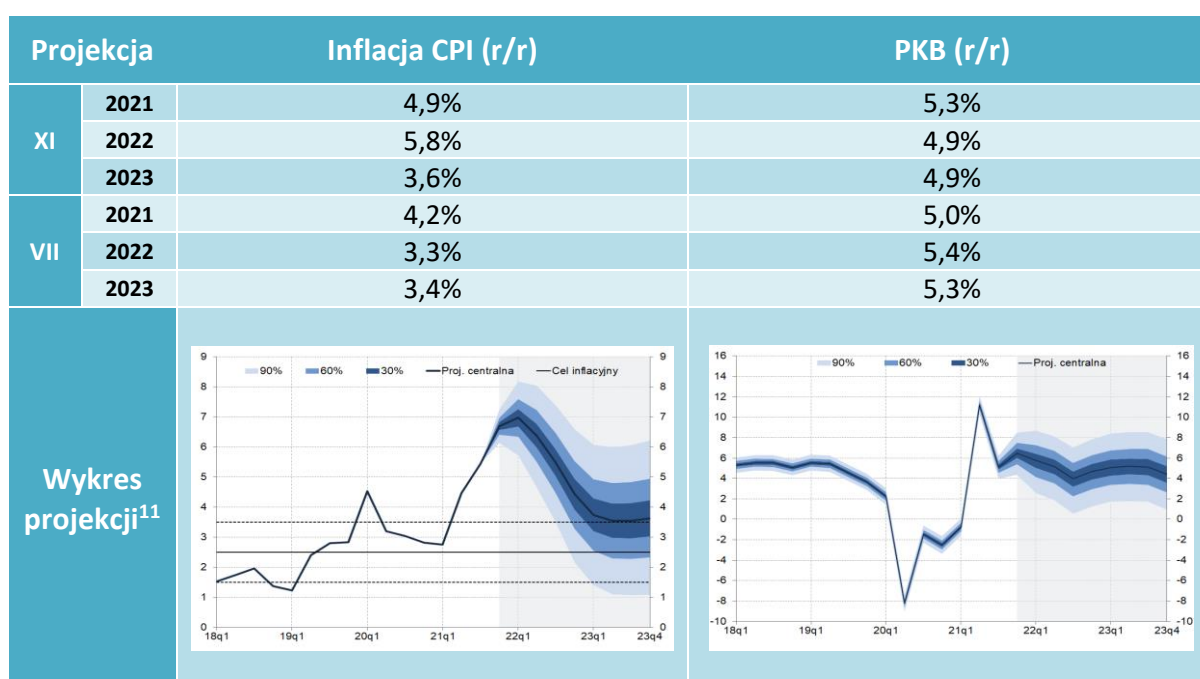
<https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-budzetowej-na-rok-2024>

⁹ Na podstawie informacji ze stron internetowych:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/IP_21_5883 oraz https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-forecasts/autumn-2021-economic-forecast-recovery-expansion-amid-headwinds_pl#media

- Wysoki poziom inflacji w UE, także w Polsce, wywołany jest głównie wysokimi cenami energii i jest powiązany z szerokim wachlarzem dostosowań gospodarczych związanych z przebiegiem pandemii.
- Ożywienie gospodarcze w dużym stopniu jest uzależnione od rozwoju pandemii zarówno w Unii Europejskiej, jak i poza nią. Ze względu na wzrost zachorowań oraz niski wskaźnik szczepień - nie można wykluczyć ponownego wprowadzenia ograniczeń w krajach członkowskich, w tym także w Polsce.

Jak wynika z raportu opracowanego przez Narodowy Bank Polski¹⁰ – zaprezentowana ścieżka inflacji na lata 2021-2023, w projekcji listopadowej jest wyższa niż przewidywano w lipcu 2021 r., zaś wzrost PKB w dwóch kolejnych latach będzie niski, ale jednak niższy niż 5 proc. Projekcja inflacji i PKB prezentująca prognozowany rozwój sytuacji w gospodarce polskiej (przy założeniu niezmiennych stóp procentowych NBP), przedstawia się następująco:



Najważniejsze wnioski wynikające z listopadowej projekcji NBP¹²:

- Na początku 2022 roku inflacja CPI utrzyma się na wysokim poziomie, a następnie stopniowo będzie spadać. Wysoki jej poziom na koniec br. jest odzwierciedleniem wysokiej dynamiki cen we wszystkich głównych kategoriach koszyka inflacyjnego (szczególnie dotyczy to cen surowców energetycznych na rynkach światowych).

Aktualnie mamy do czynienia z rosnącą inflacją i spadającą wartością złotego. Inflacja już czwarty miesiąc z rzędu przebiła zdecydowaną większość prognoz ekonomistów. Istnieje ryzyko, że na tym poziomie się nie zatrzyma, a może jeszcze w większym stopniu wzrosnąć i osiągnąć dwucyfrowy poziom. Zgodnie z danymi GUS w Polsce ceny towarów i usług konsumpcyjnych w październiku 2021 roku były największe od ponad 20 lat. W porównaniu

¹⁰ Na podstawie *Raportu o inflacji* – listopad 2021.

¹¹ Wykresy pobrano ze strony internetowej:

https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/polityka_pieniezna/dokumenty/projekcja_inflacji.html

¹² Zaprezentowana projekcja, przedstawiająca najbardziej prawdopodobny rozwój sytuacji makroekonomicznej w Polsce, obciążona jest niepewnością i może ulec zmianie.

z analogicznym miesiącem poprzedniego roku wzrosły o 6,8% (przy wzroście cen towarów i usług po – 6,8%), a w stosunku do poprzedniego miesiąca o 1,1% (w tym towarów – o 1,3% i usług – o 0,3%). Prognozy walutowe pokazały również wyraźne pogorszenie polskiej waluty. Pomimo dwóch podwyżek stóp procentowych w NBP (w październiku i listopadzie 2021 roku) – złoty wciąż pozostaje bardzo słaby. Uważa się, że osłabienie złotego to splot kilku wydarzeń (tj. dot. umocnienia dolara amerykańskiego, pandemii COVID-19, sytuacji na granicy polsko-białoruskiej)¹³.

- W horyzoncie projekcji utrzyma się silny wzrost krajowej aktywności gospodarczej. Głównym źródłem szybkiego wzrostu PKB będzie spożycie gospodarstw domowych, ale istotną jego składową staną się inwestycje prywatne. W latach 2022-2023 pozytywnie na aktywność gospodarczą będzie wpływać uruchomienie w 2022 roku programu Polski Ład oraz realizacja Krajowego Planu Odbudowy, który aktualnie oczekuje na akceptację Komisji Europejskiej¹⁴.

Obecnie trwają również konsultacje Umowy Partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce. Umowa Partnerstwa jest jednym z najważniejszych dokumentów określających kierunki interwencji polityk unijnych w Polsce i zakłada kontynuację realizacji dotychczasowych programów krajowych oraz regionalnych, w tym Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego¹⁵.

- W projekcji listopadowej NBP zakłada się, że na przełomie 2021 i 2022 roku nastąpi przejściowe wyhamowanie wzrostu popytu na pracę. Przyczynią się do tego zakłócenia w sieciach podaży, które wpływają na zatrudnienie w przemyśle, oraz niepewność związana z kolejną falą pandemii, oddziałującej na zatrudnienie w sektorach usługowych.
- Prognozuje się spadek stopy bezrobocia oraz dalszy, choć umiarkowany wzrost liczby pracujących. Na popyt na pracę pozytywnie wpływać będzie utrzymująca się korzystna koniunktura gospodarcza. Czynnikiem hamującym prognozowany wzrost zatrudnienia będzie z kolei ograniczony zasób osób aktywnych zawodowo.
- Kwestia dynamiki wynagrodzeń utrzymana ma być na wysokim poziomie – na to złoży się rosnący popyt na pracę przy niskim zasobie osób, które mogłyby podjąć zatrudnienie. Neutralny wpływ na tempo wzrostu wynagrodzeń w całej gospodarce będzie miała też podwyżka minimalnej płacy. Najniższe wynagrodzenie za pracę dla pracowników w przyszłym roku będzie wynosić 3 010 zł brutto, a minimalna stawka godzinowa - 19,70 zł brutto¹⁶.

Wzrost wynagrodzeń pracowników to efekt presji płacowej, która jest skutkiem zwiększonej inflacji. Pracownicy ze względu na rosnące koszty życia, coraz częściej domagają się podwyżek. W kolejnych miesiącach można się spodziewać dalszego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2021 roku wyniosło 5 917,15 zł¹⁷.

¹³ Na podstawie informacji ze strony internetowej:

<https://businessinsider.com.pl/finanse/waluty/zloty-jedna-z-najslabszych-walut-swiata-oto-co-moze-byc-dalej/07vzsvy>

¹⁴ Na podstawie informacji ze strony internetowej:

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-na-lata-2021-2027/konsultacje-spoleczne-kpo/o-kpo/#Obecny%20stan%20prac>

¹⁵ Szczegółowe informacje o konsultacjach dostępne są na stronie internetowej:

<https://strategia.warmia.mazury.pl/ruszyly-konsultacje-umowy-partnerstwa>

¹⁶ Na podstawie informacji ze strony internetowej: <https://www.gov.pl/web/premier/rozporzadzenie-w-sprawie-wysokosci-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-oraz-minimalnej-stawki-godzinowej-w-2022-r>

¹⁷ Na podstawie informacji ze strony internetowej:

<https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/obwieszczenie-w-sprawie-przecietnego-miesiecznego-wynagrodzenia-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-pazdzierniku-2021-roku,56,96.html>

- Ryzykiem dla kształtowania się przyszłego wzrostu gospodarczego w Polsce pozostaje niepewność związana z przyszłym przebiegiem pandemii COVID-19 na świecie. Ryzyko to przy relatywnie niższej liczbie hospitalizacji i zgonów oraz większym udziale osób zaszczepionych zmniejszyło się względem ubiegłych rund progностycznych.

Należy pamiętać, że realizacja przedstawionych prognoz jest uwarunkowana zmiennymi czynnikami makroekonomicznymi i społecznymi oraz dalszym przebiegiem pandemii COVID- 19.

Biorąc pod uwagę w dalszym ciągu niepewną sytuację na rynku pracy powiatowe urzędy pracy przygotowały dwa warianty prognozy dotyczące poziomu bezrobocia na koniec 2022 roku. W wersji optymistycznej liczba bezrobotnych w regionie na koniec roku kształtować się będzie na poziomie 42 086 osób, natomiast przy gorszej koniunkturze liczba ta może wzrosnąć do 49 173 osób.

Poniżej zakładany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie poziom bezrobocia oraz wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej.

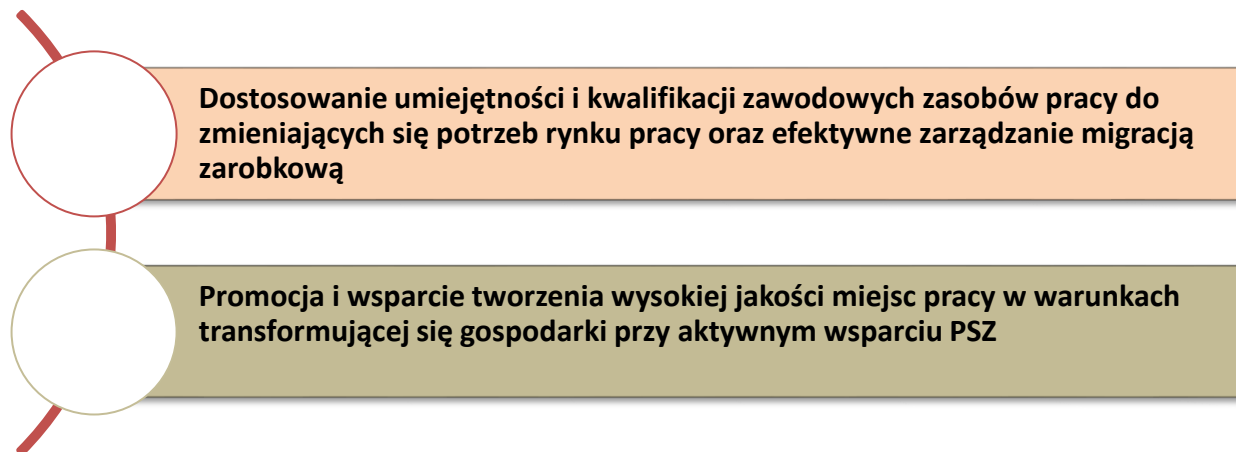
Zakładana wartość w końcu 2022 roku

poziom bezrobocia (w osobach) (na poziomie równym lub niższym)	• 46 100
wskaźnik zatrudnienia (w %) (na poziomie równym lub wyższym)	• 53,7%
współczynnik aktywności zawodowej (w %) (na poziomie równym lub wyższym)	• 55,8%

Mając na uwadze fakt, iż realizacja działań zaplanowanych w *Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2022 r.* może być w dużej mierze uwarunkowana trwającą pandemią koronawirusa oraz dynamicznie zmieniającą się sytuacją społeczno-gospodarczą, należy założyć że uzyskane na koniec roku wskaźniki mogą różnić się od wartości prognozowanych.

5. Priorytety, cele i kierunki działań w 2022 roku

Na podstawie powyższych uwarunkowań zdefiniowano dwa główne priorytety regionalnej polityki zatrudnienia, które będą obowiązywać w 2022 roku. Są to:



Priorytet I. Dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych zasobów pracy do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz efektywne zarządzanie migracją zarobkową

Zachodzące zmiany technologiczne, w tym związane z wprowadzaniem tzw. cyfrowej gospodarki 4.0 sprawiają, że posiadane kwalifikacje w szybkim tempie ulegają dezaktualizacji. Również zmienność sytuacji na rynku pracy, której doświadczamy w związku z pandemią COVID-19, wymaga od pracowników, by stale poszerzali swoje umiejętności. Ponadto, szkolnictwo zawodowe oferujące niekiedy kształcenie na kierunkach, nieadekwatnych do współczesnej dynamiki gospodarki i potrzeb regionalnego rynku pracy sprawia, że często posiadane kwalifikacje, już na starcie życia zawodowego, nie do końca odpowiadają oczekiwaniom pracodawców. Należy również pamiętać, że w perspektywie trwającej automatyzacji i robotyzacji pracy, pracodawcy obok umiejętności zawodowych coraz większą uwagę zwracają na tzw. kompetencje miękkie. Stąd istotne staje się podejmowanie działań na rzecz przeciwdziałania niedopasowaniu kwalifikacji mieszkańców regionu. Ważną rolę do odegrania w tym procesie ma m.in. Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Zmiany demograficzne (niski przyrost naturalny, starzenie się społeczeństwa), migracje mieszkańców regionu zarówno zagraniczne jak i do innych województw sprawiają, że zatrudnianie pracowników z zagranicy w dużym zakresie pomaga wypełnić luki kadrowe. Od kilku lat obserwujemy wzrost zatrudnienia cudzoziemców, dlatego też niezbędne jest takie zarządzanie migracjami zarobkowymi, by w równym stopniu uwzględniane były interesy różnych stron – przedsiębiorców oraz polskich i z zagranicy.

Prowadzenie dopasowanej do potrzeb pracodawców i pracowników regionalnej polityki rynku pracy możliwe będzie dzięki monitorowaniu i diagnozowaniu zjawisk oraz trendów społeczno-gospodarczych zachodzących w województwie i kraju.

Priorytet ten obejmować będzie takie działania jak:

- podnoszenie znaczenia kształcenia ustawicznego jako sposobu na rozwój kariery zawodowej, między innymi poprzez promocję i wykorzystanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- promowanie wśród instytucji rynku pracy wsparcia edukacyjnego i szkoleniowego biernych zawodowo i młodzieży z grupy NEET (ang. *not in employment, education or training* – czyli osób młodych pozostających poza sferą zatrudnienia i edukacji);
- zwiększenie efektywności i różnorodności kształcenia zawodowego zgodnie z potrzebami rynku pracy m.in. poprzez opiniowanie kierunków kształcenia oraz wypracowanie obopólnych mechanizmów współpracy placówek edukacyjnych z przedsiębiorcami na gruncie kształcenia zawodowego;
- szczegółowe badanie rynku pracy w zakresie aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności celem podejmowania adekwatnych decyzji i działań w perspektywie długoterminowej;
- wykorzystanie potencjału kadrowego pracowników cudzoziemskich (w tym inwestowanie w ich rozwój) m.in. poprzez zapewnienie legalności ich zatrudnienia;
- wspieranie mobilności pracowników poprzez sieć EURES, mając na uwadze potrzeby polskiego i warmińsko-mazurskiego rynku pracy, z uwzględnieniem popytu na pracowników (także cudzoziemców) posiadających wysokie kwalifikacje

Priorytet 2. Promocja i wsparcie tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w warunkach transformującej się gospodarki przy aktywnym wsparciu PSZ

Miejsca pracy wysokiej jakości są jednym z elementów zapewniających rozwój regionu. Coraz większą uwagę zwraca się obecnie nie tylko na samo tworzenie miejsc pracy, ale również na ich trwałość i jakość, obejmujące m.in. warunki w jakich pracownik wykonuje pracę a także rodzaj umowy na podstawie której jest ona świadczona. Tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości, będących jednym z elementów rozwoju gospodarczego regionu oraz kroki na rzecz zapewnienia wszystkim mieszkańcom dostępu do bezpiecznego, stabilnego miejsca pracy powinno być przedmiotem współpracy między różnymi podmiotami działającymi w obszarze rynku pracy. W aktywizacji i integracji społecznej osób w trudnej sytuacji szczególną rolę odgrywają podmioty ekonomii społecznej. Podejmowane w ramach tego Priorytetu działania będą ukierunkowane także na wzmocnienie postaw przedsiębiorczych, które przyczynią się do wzrostu samozatrudnienia.

Kluczowym wyzwaniem związanym z pandemią COVID-19 jest kontynuacja działań mających na celu utrzymanie i zwiększenie zatrudnienia, w szczególności dla branż najbardziej dotkniętych ograniczeniem działalności gospodarczej.

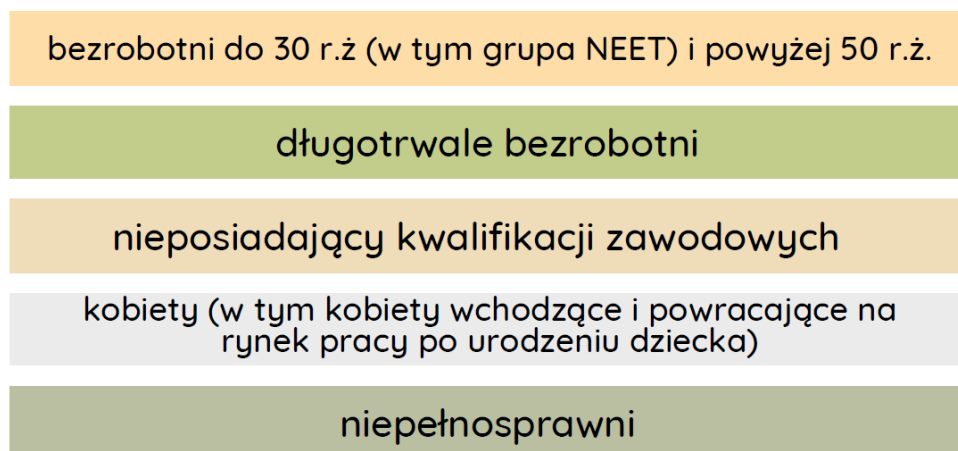
Priorytet ten obejmować będzie takie działania jak:

- wspieranie w pokonywaniu istniejących barier w dostępie do miejsc pracy oraz działanie na rzecz promowania rozwoju kariery zawodowej - w szczególności osób niepełnosprawnych, kobiet, w tym kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osób młodych (do 30 r.ż.), długotrwale bezrobotnych, osób starszych (50+) oraz biernych zawodowo;
- zachęcanie do wydłużenia aktywności zawodowej oraz utrzymania wysokiej produktywności poprzez wdrażanie różnych działań motywacyjnych;
- podnoszenie znaczenia legalnego zatrudnienia wśród pracowników i pracodawców jako możliwości świadczenia wysokiej jakości pracy w przeciwstawieniu do pozostawania w szarej strefie;
- stwarzanie warunków sprzyjających zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej i inwestycyjnej, wspieranie transformacji w obszarach dot. cyfryzacji i zielonej transformacji oraz inteligentnych specjalizacji;
- podniesienie znaczenia dialogu społecznego;
- wykorzystanie potencjału podmiotów ekonomii społecznej w realizowaniu usług społecznych;
- promowanie innych form zatrudnienia (np. pracy zdalnej) jako drogi na równie efektywne świadczenie pracy;
- wzrost efektywności publicznych służb zatrudnienia poprzez modernizację ich funkcjonowania i upraszczanie procedur (wdrożenie nowych narzędzi cyfrowych) oraz wypracowanie nowych standardów jakości poprzez podnoszenie kompetencji kadr PSZ (np. szkolenia on-line);
- stabilizacja gospodarki, pomoc w utrzymaniu i zwiększeniu zatrudnienia w przedsiębiorstwach dotkniętych pandemią COVID-19.

6. Priorytetowe grupy osób

Wielopłaszczyznowe transformacje gospodarki światowej i regionalnej związane zarówno ze skutkami pandemii koronawirusa SARS-COV-2, ale również z przemianami ekologicznymi i cyfrowymi sprawiły, iż rynek pracy oraz osoby będące jego częścią borykają się z zupełnie nowymi wyzwaniami. Warmińsko-mazurski rynek pracy przekształca się w ślad za rynkiem krajowym i światowym, jednak mając na uwadze jego specyfikę społeczno-gospodarczą, na przestrzeni lat niezmiennie pozostają grupy osób wymagające wzmożonej aktywizacji.

W 2022 r., podobnie jak w latach poprzednich, głównymi beneficjentami pozostaną osoby bezrobotne oraz bezrobotni znajdujący się w szczególnej sytuacji na rynku pracy:



Są to osoby bezrobotne nie tylko w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, ale też grupy bezrobotnych niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy oraz osoby biernie zawodowo, które przy efektywnym wsparciu mogą wejść na rynek pracy i podjąć zatrudnienie.

Bezrobotni do 30 r.ż. i grupa NEET

Młodzi ludzie, których znaczenie społeczne na rynku pracy jest niezwykle istotne, nadal powinni pozostać grupą priorytetową na regionalnym rynku pracy. Dzięki działaniom aktywizacyjnym, w obliczu zmiany gospodarki wywołanej głównie przez pandemię COVID-19, sytuacja tej grupy bezrobotnych uległa niewielkiej poprawie – udział młodych w ogóle bezrobocia na Warmii i Mazurach zmniejszył się o 0,7 pkt proc. do poziomu 26,5%. Pozytywnie prezentują się także dane dotyczące wskaźnika zatrudnienia według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – w II kw. 2021 r. wskaźnik wyniósł 80,2% (tj. o 0,2 pkt proc. więcej niż w I kw. 2021 r.). Mimo trendów spadkowych w bezrobociu rejestrowanym nadal ¼ bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim to osoby do 30. roku życia. Należy mieć na uwadze, iż spowolnienie gospodarcze wywołane pandemią i efektem „lockdown” znacznie utrudniają wchodzenie oraz reaktywację życia zawodowego pokolenia Y (osoby urodzone w latach 1980 - 1999) na rynku pracy. Restrykcje narzucone przez Ustawodawcę znacząco ograniczyły wydolność zatrudnieniową pracodawców, co przyczyniło się do redukcji etatów (głównie w branżach turystyczno-hotelarsko-gastronomicznych, branży fitness, transportu). Wynikiem tego była utrata zatrudnienia skutkująca wzrostem obaw o własną samodzielność finansową przekładającą się na realizację celów życiowych.

Szczególnego wsparcia wymaga młodzież na rynku pracy określana jako *NEET*. Termin ten jest używany dla określenia osób w wieku 15-24 lata - niepracujących, niekształcących ani nieszkolących się. Współczynnik aktywności zawodowej tej grupy w II kw. 2021 r. wyniósł w województwie 25,2% i był o 1,5 pkt proc. wyższy niż w I kw. 2021 r. Kluczowym działaniem mobilizującym dla tej grupy jest zaspokojenie jej różnorodnych potrzeb, skupiając się przede wszystkim na rozwiązaniu kwestii barier wejścia na rynek pracy, a szczególnie niskiej, praktycznej – z punktu widzenia pracodawców – wartości wiedzy oraz umiejętności zdobywanych w ramach systemu edukacyjnego.

Bezrobotni powyżej 50 r.ż.

Kolejną priorytetową grupą osób w 2022 roku pozostają również osoby powyżej 50. roku życia. Zachodzące transformacje społeczno-gospodarcze, sprawiają, iż wydłużanie aktywności zawodowej (przebranzawianie, dostosowywanie się) osób po 50. roku życia stanie się wkrótce koniecznością. Według danych BAEL, w naszym województwie w II kw. 2021 roku w porównaniu do I kw. liczba biernych zawodowo w tym przedziale wiekowym zwiększyła się z 304 do 306 tys. osób. Główną przyczyną tak dużej liczebności tej grupy jest spory odsetek osób przebywających na emeryturze. Jak wynika z prognoz w UE w 2030 roku będzie ok. 150 mln osób starszych (powyżej 65 lat), a w Polsce ich liczba wzrośnie do 10 mln, stanowiąc 25% populacji. Spodziewany jest także szybki wzrost liczby osób powyżej 80 lat, co sytuuje Polskę w grupie najszybciej starzejących się krajów. Dlatego tak istotne jest promowanie podejmowania oraz pozostawania w zatrudnieniu osób 50+. Mimo wielu trudności z którymi mierzą się osoby starsze na rynku pracy, wzrosło wykorzystanie ich potencjału. Wskaźnik zatrudnienia zwiększył się o 0,4 pkt proc. (z 24,5% w I kw. do 24,9% w II kw. 2021 r.) podobnie jak współczynnik aktywności zawodowej, w którym nastąpił wzrost o 0,2 pkt proc. (z 52,9% w I kw. do 53,1% w II kw. 2021 r.).

Długotrwale bezrobotni

W sytuacji zmniejszających się zasobów pracy i trudności pracodawców ze znalezieniem pracowników (w tym wysoko wykwalifikowanych), szczególnego znaczenia nabiera aktywizacja długotrwale bezrobotnych, którzy stanowią ponad 53% ogółu osób zarejestrowanych w urzędach pracy. W przypadku tej grupy barierą w podjęciu aktywności zawodowej może być: brak motywacji do pracy, niskie wynagrodzenie, konieczność dojazdów do miejsca pracy, oferta niezgodna z posiadanymi umiejętnościami, a przy tym niechęć do podwyższania swoich kwalifikacji, aby sprostać aktualnym potrzebom rynku pracy.

Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych

Wsparcie publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji działających w obszarze rynku pracy powinno być nakierowane na zmniejszenie odsetka grupy osób deklarujących brak posiadania odpowiednich kwalifikacji. Jest to duża grupa osób licząca ponad 34% ogółu bezrobotnych, niezdolna do wykonywania jakiegokolwiek zawodu wymagającego posiadania dyplomu, świadectwa, zaświadczenia instytucji szkoleniowej lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania zawodu.

Kobiety (w tym kobiety wchodzące i powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka)

Wyniki analiz sytuacji na rynku pracy pokazują, że do osób wymagających wzmożonego wsparcia należy zakwalifikować również kobiety, a w wśród nich kobiety planujące powrót bądź wejście na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Sytuacja kobiet mierzących się z problemem bezrobocia jest bardziej złożona niż sytuacja bezrobotnych mężczyzn. Kobiety dużo częściej rezygnują z pracy na rzecz wykonywania obowiązków domowych, opieki nad dziećmi (czy osobami zależnymi) tracąc możliwość aktywnego rozwoju, co sprzyja długoterminowemu bezrobociu oraz stagnacji zawodowej. Omawiane zjawisko szczególnie

uwypatniło się w okresie pandemii, kiedy to duża część placówek opiekuńczych i edukacyjnych została zamknięta lub ich funkcjonowanie zostało mocno ograniczone.

Mimo wymienionych trudności, wskaźniki dotyczące zatrudniania kobiet wykazują powolny wzrost – współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 47,0% i wzrósł o 0,8 pkt proc. w porównaniu do I kw. 2021 r., z kolei wskaźnik zatrudnienia wyniósł 44,6% i wzrósł o 0,6 pkt proc. w porównaniu do I kw. 2021 r. Oprócz kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy, z kłopotami borykają się również kobiety bierne zawodowo, których grupa w województwie warmińsko-mazurskim liczy niemal 300 tys. osób. Wg BAEL ich liczba spadła i w II kw. wyniosła 294 tys. osób (czyli o 5 tys. osób mniej niż w I kw. 2021 r.)

Niepełnosprawni

Grupą szczególnie narażoną na wykluczenie społeczne, szczególnie w perspektywie trwającej pandemii, są osoby niepełnosprawne, dla których możliwości podjęcia pracy pomimo poprawiającej się sytuacji na rynku pracy są często ograniczone. Tymczasem aktywność zawodowa jest jednym z najtrafniejszych sposobów na poprawę jakości życia. Na warmińsko-mazurskim rynku pracy w I połowie 2021 r. sytuacja osób niepełnosprawnych uległa nieznacznej poprawie – wskaźnik zatrudnienia w II kw. wyniósł 24,7% i był o 1,5 pkt proc. wyższy niż w I kw. 2021 r., co plasuje region Warmii i Mazur na 14 miejscu w ogólnej klasyfikacji województw.

Omówione powyżej grupy w 2022 roku traktowane będą jako grupy priorytetowe. Jednak niezależnie od tego, adresatami działań polityki rynku pracy pozostają wszystkie osoby, których wsparcie jest zgodne z kryteriami dostępu określonymi przez odpowiednie akty prawne lub dokumenty programowe. Z różnorodnych form wsparcia będą mogli również korzystać pracodawcy oraz ich pracownicy.

7. Zarządzanie realizacją RPDZ w 2022 roku

7.1. Główne źródła finansowania

Zadania znajdujące swoje odbicie w *Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022*, finansowane będą z następujących źródeł:

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

Podstawowym źródłem finansowania będą środki Funduszu Pracy przyznane przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w oparciu o algorytm. Limit przyznany na 2022 r. dla województwa warmińsko-mazurskiego przeznaczony na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej wynosi 206 565 988,73 zł – o 28 387 811,14 zł więcej niż przyznano nam w 2021 r. (wzrost o 15,9%).

Na realizację zadań fakultatywnych (należą do nich m.in. koszty wezwań, zawiadomień, przekazywania świadczeń; koszty badań i analiz rynku pracy; koszty systemu teleinformatycznego itp.) region otrzymał 9 437 255,87 zł (mniej o 489 488,77 zł, tj. o 4,9%)¹⁸.

W ramach przyznanego limitu ustalone zostały również środki na realizację projektów współfinansowanych z EFS, które w 2022 roku wynoszą:

- w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – 44 772 894,00 zł
- w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 – 42 995 870,00 zł

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

Wydzieloną część Funduszu Pracy stanowią środki na realizację zadań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Podstawowy limit środków dla województwa warmińsko-mazurskiego na 2022 rok wynosi 6 098,0 tys. zł (o 881,0 tys. zł, tj. o 12,6% mniej niż przed rokiem). Środki te będą wydatkowane zgodnie z priorytetami ustalonymi przez Ministra, przede wszystkim na:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej; Zakładów Aktywności Zawodowej członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw: społecznych prowadzonym przez MRiPS;
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- 7) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, pracujących w branży motoryzacyjnej.

¹⁸ Pismo MRiPS znak DF-I.4020.24.1.2021.JC z dnia 23 listopada 2021 r. Kwoty środków Funduszu Pracy, o których mowa w piśmie są limitami wstępnymi i obowiązują do czasu ustalenia ostatecznych kwot na podstawie ustawy budżetowej na rok 2022

Po zaangażowaniu wszystkich środków KFS pochodzących z tzw. limitu podstawowego, powiatowe urzędy pracy mogą występować o dodatkowe środki KFS na realizację wniosków, które są zgodne z priorytetami przyjętymi przez Radę Rynku Pracy. W 2022 r. są nimi:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców

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

7.2. Monitoring RPDZ na 2022 rok

Monitoring *Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na 2022 rok* służyć będzie odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu osiągnięty został prognozowany wskaźnik określający poziom bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej. Dodatkowo przeprowadzona zostanie analiza wskaźników określonych w załączniku.

Monitoring zostanie zrealizowany przez Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie na podstawie danych i informacji z ogólnodostępnych baz i sprawozdań (WUP, GUS). Powinny one dotyczyć całego okresu realizacji RPDZ (dane roczne), z uwzględnieniem ich dostępności na moment realizacji monitoringu, jednak w przypadku gdy dane roczne nie będą dostępne, dopuszcza się możliwość wykorzystania danych za trzeci kwartał 2022 roku (bądź wcześniejsze). Sprawozdanie z monitoringu wykonania RPDZ na 2022 rok, będzie stanowić część oceny sytuacji na rynku pracy i zostanie przygotowany w pierwszym półroczu 2023 roku.

Załącznik 1. Wskaźniki monitoringu RPDZ na 2022 rok

Wyszczególnienie	Źródło informacji
Stopa bezrobocia rejestrowanego	GUS
Stopa bezrobocia wg BAEL	GUS
Napływ do bezrobocia	WUP
Odływ z bezrobocia	WUP
Liczba ofert pracy	WUP
Wskaźnik udziału niesubsydiowanych ofert pracy w ogólnej liczbie ofert	WUP
Liczba osób bezrobotnych, które podjęły pracę	WUP
Liczba osób bezrobotnych, które odbyły staże zawodowe	WUP
Liczba osób bezrobotnych, podejmujących działalność gospodarczą przy wsparciu Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego	WUP
Liczba osób, które odbyły przygotowanie zawodowe dorosłych	WUP
Pracujący wg BAEL	GUS
Udział wybranych grup bezrobotnych w strukturze regionalnego bezrobocia: – bezrobotni do 30 roku życia – bezrobotni powyżej 50 roku życia – długotrwale bezrobotni – bezrobotni niepełnosprawni – bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych – bezrobotni zamieszkali na wsi – kobiety	WUP
Współczynnik aktywności zawodowej/wskaźnik zatrudnienia/stopa bezrobocia: – kobiet – mieszkańców wsi – osób w wieku 15-24 lata – osób w wieku 25-34 lata – osób w wieku 55 lat i więcej	GUS
Liczba biernych zawodowo, w tym kobiet	GUS
Wydatki z Funduszu Pracy na promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizację bezrobotnych	WUP
Wydatki z Europejskiego Funduszu Społecznego	WUP
Efektywność zatrudnieniowa	WUP