

*Załącznik Nr 1
do uchwały nr 1481/16
Zarządu Województwa Zachodniopomorskiego
z dnia 13 września 2016 r.*



Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego

Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie

Szczecin, wrzesień 2016 r.

SPIS TREŚCI

Określenie obszaru tematycznego	3
Strategiczny i taktyczny wymiar polityki	4
Regionalny wymiar polityki	5
Ogólna ocena stanu	8
Ukierunkowanie interwencji	13
Podmiotowy wymiar polityki.....	14
Narzędzia realizacji	15
Warunki krytyczne realizacji polityki	15
Perspektywa czasowa realizacji polityki.....	17

OKREŚLENIE OBSZARU TEMATYCZNEGO

Zadania samorządu województwa zachodniopomorskiego w obszarze rynku pracy, są określone przez szereg zapisów zawartych w dokumentach o charakterze ogólnokrajowym oraz regionalnym. W skali ogólnopolskiej, działania samorządów województwa w zakresie rynku pracy, regulują przede wszystkim: ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ). Wymienione dokumenty stanowią zbiór celów strategicznych, które w ramach poszczególnych regionalnych rynków pracy powinny przekładać się na cele szczegółowe. W wymiarze regionalnym działania samorządu województwa w obszarze rynku pracy wyznaczane są przez Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPDZ), Strategię Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego oraz Regionalny Program Operacyjny (RPO). Dokumenty regionalne stanowią implementację celów zawartych w regulacjach ogólnokrajowych.

W polityce rynku pracy samorządu województwa zachodniopomorskiego można wyróżnić szereg jej przedmiotów, celów, a także sposobów ich realizacji. Jednym z podstawowych założeń polityki samorządu jest przekonanie, że rynek pracy należy rozpatrywać zarówno, w kontekście aktualnym, jak i przyszłościowym. Stąd w polityce kładzie się nacisk nie tylko na, najczęściej występujące w regulacjach obszary przedmiotowe reprezentowane przede wszystkim przez pracodawców, pracujących i bezrobotnych, ale również na osoby bierne zawodowo, w tym przygotowujące się do wejścia na rynek pracy. W konsekwencji, postulowanymi beneficjentami rozwiązań proponowanych w polityce rynku pracy są:

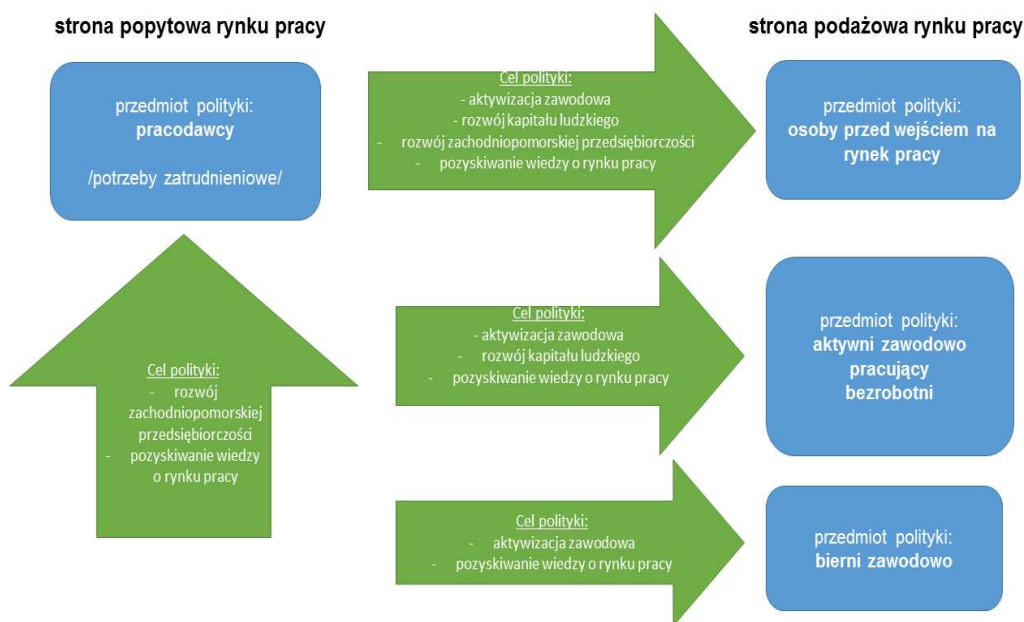
- reprezentujący stronę popytową rynku pracy **pracodawcy**,
- reprezentujące stronę podażową rynku pracy **osoby aktywne i bierne zawodowo**, ze szczególnym uwzględnieniem osób, które dopiero wejdą na zachodniopomorski rynek pracy.

Proponowane w polityce rynku pracy cele opierają się przede wszystkim na programie wzmocnienia **spójności społecznej** (mierzonej wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia), a także na wzmocnieniu **spójności gospodarczej** (mierzonej wskaźnikiem PKB) oraz **spójności przestrzennej** (mierzonej poziomem rozwoju środków komunikacji przestrzennej)¹. Należy podkreślić, że w konsekwencji, ze względu na szereg powiązań funkcjonalnych, polityka rynku pracy krzyżuje się z innymi politykami samorządu województwa, w tym przede wszystkim z polityką gospodarki i spójności społecznej.

Realizacja zadań samorządu województwa w dużej mierze spoczywać będzie na publicznych służbach zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy, które są wyposażone w możliwości działania (instrumenty), a także kapitał ludzki niezbędny do realizacji celów zawartych w polityce. Dla sprawnej realizacji celów polityki niezbędna jest współpraca Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie oraz powiatowych urzędów pracy z pozostałymi instytucjami rynku pracy (m.in. instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy). Warunkiem koniecznym, powodzenia realizacji założeń polityki rynku pracy samorządu województwa zachodniopomorskiego jest także zaangażowanie szeregu podmiotów będących zarówno bezpośrednimi uczestnikami rynku pracy, jak i stanowiącymi jego otoczenie. Można tutaj wskazać zarówno reprezentujące stronę popytową organizacje pracodawców, czy też przedsiębiorstwa, a także podstawowy składnik otoczenia rynku pracy placówki edukacyjne (szkoły zawodowe) oraz uczelnie.

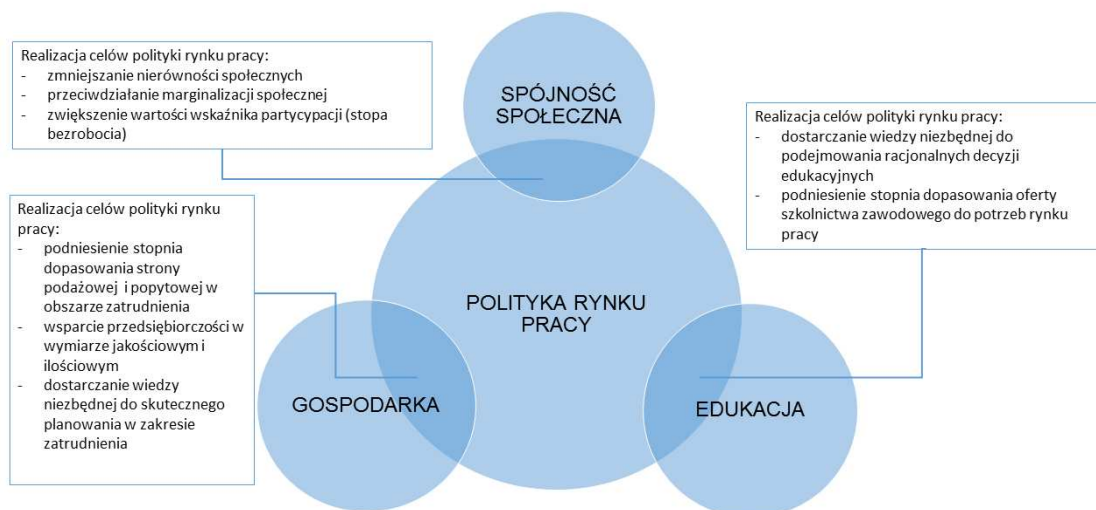
¹ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017, Warszawa 2015, s. 17.

RYNEK PRACY W KONTEKŚCIE POLITYKI RYNKU PRACY



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

KRZYŻOWANIE SIĘ OBSZARU POLITYKI RYNKU PRACY Z WYBRANYMI POLITYKAMI



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

STRATEGICZNY I TAKTYCZNY WYMIAR POLITYKI

Polityka samorządu województwa zachodniopomorskiego w zakresie rynku pracy powinna opierać się na wiedzy o regionie, ze szczególnym uwzględnieniem: gospodarki, rynku pracy, struktury demograficznej oraz problemów społecznych. Niezbędne jest tutaj uwzględnienie wartości podstawowych zmiennych charakteryzujących zachodniopomorski rynek pracy, występowania i natężenia występujących w jego ramach zjawisk i procesów, a także powiązań między poszczególnymi obszarami przedmiotowymi poszczególnych polityk.

W polityce samorządu województwa zachodniopomorskiego w zakresie rynku pracy można wyróżnić dwie podstawowe kategorie działań:

- a. działania *in spe* - działania strategiczne związane z realizacją dalekosiężnych celów strategicznych związanych z realizacją postulowanej wizji rynku pracy (np. wzmocnienie inteligentnych specjalizacji gospodarczych mających stanowić o specyfice województwa i jego rynku pracy, reindustrializacja polegająca na odtworzeniu wcześniej występujących w województwie gałęzi przemysłu, inwestycje oświatowe pozwalające na kształcenie w zawodach na które prognozowany jest popyt w dłuższej perspektywie, wdrażanie rozwiązań przyczyniających się do zdobywania wiedzy o rynku pracy);
- b. działania związane z rozwiązywaniem aktualnych problemów (wymiar doraźny) – działania te wpisują się przede wszystkim w ustawowe zadania i związane z nimi dostępne samorządowi województwa instrumenty związane zwłaszcza z przeciwdziałaniem bezrobociu i łagodzeniem jego skutków (np. udzielanie wsparcia osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w zakresie pośrednictwa, wzmacnianie bezpieczeństwa socjalnego osób bezrobotnych, formułowanie oferty szkoleniowej dla osób reprezentujących wyróżnione kategorie wiekowe).

Działania wpisane w politykę rynku pracy powinny przyczynić się do:

1. rozwoju kapitału ludzkiego w regionie;
2. zniwelowania niekorzystnych różnic wewnątrzregionalnych w obrębie rynku pracy;
3. zbudowania gospodarki zapewniającej wysoki poziom popytu na pracę, ze szczególnym uwzględnieniem regionalnych i inteligentnych specjalizacji.
4. stworzenia systemu pozyskiwania i rozpowszechniania wiedzy o rynku pracy, zapewniającego szybkie prognozowanie i reagowanie na zmiany zachodzące w gospodarce.

Dla skutecznego rozwiązywania problemów zachodniopomorskiego rynku pracy przyjmuje się podejście terytorialno-funkcjonalne. Podejście takie, uwzględnia nie tylko przestrzenne umiejscowienie poszczególnych obszarów rynku pracy, ale także sieci powiązań między nimi, a co istotne może wymagać wykraczania poza podziały administracyjne (np. podział województwa na powiaty), a w konsekwencji podejmowanie przez instytucje samorządowe współpracy wykraczającej poza typowe, oparte na podziałach administracyjnych obszary aktywności. Uzasadnieniem takiego podejścia jest m.in. występowanie wewnątrzregionalnych specjalizacji (np. sektor turystyczny w pasie nadmorskim), a także skupisk przedsiębiorstw charakteryzujących się wysokim poziomem oddziaływania na rynek pracy (np. stref przemysłowe). Oddziaływanie to, znacznie wykracza poza związany z lokalizacją przedsiębiorstw obszar administracyjny (m.in. wpływając na ruch wędrownikowy).

REGIONALNY WYMIAR POLITYKI

Zadaniem samorządów jest „tworzenie warunków rozwoju gospodarczego, w tym kreowanie rynku pracy”². Rozpatrywać to, należy w kontekście wzajemnych oddziaływań podobszarów gospodarki. Stan rynku pracy jest z jednej strony konsekwencją stanu gospodarki, która kształtuje jego zasoby, natomiast z drugiej strony sam rynek pracy, poprzez swoje zasoby wywiera wpływ na jej oblicze. Zmiany w strukturze gospodarczej województwa zachodniopomorskiego pociągały za sobą w

² Ustawa o samorządzie województwa z dnia 5 czerwca 1998 r., rozdział 2, art. 11, pkt 2.1.

przeszłości zmiany w popycie, a w dłuższej perspektywie w podaży określonych zawodów, kwalifikacji i umiejętności, co z kolei doprowadziło w przypadku wielu z nich do osłabienia ich pozycji i deficytów na rynku pracy. Samorząd województwa powinien podejmować działania, które pozwolą rozpoznawać zmiany na rynku pracy, a także stymulować je lub w przypadku zagrożenia zmianami niepożądanymi - przeciwdziałać ich występowaniu lub osłabiać związane z nimi konsekwencje. Szczególną rolę odgrywają tutaj inwestycje w kapitał ludzki (w tym edukacja zawodowa), będąca jedną z fundamentalnych części środowiska rynku pracy. Jeżeli instytucje szkolnictwa zawodowego dysponują wiedzą dotyczącą zmian na regionalnym rynku pracy, a także instrumentami działania pozwalającymi na odpowiednie na nie reagowanie, to zwiększa się szansa na realizację celów rozwojowych związanych z rynkiem pracy. Pożądanym stanem rynku pracy jest **dopasowanie strony popytowej i podażowej w wymiarze zarówno jakościowym, jak i ilościowym.**

W wymiarze regionalnym, osiągnięcie docelowego stanu rynku pracy zostanie osiągnięte poprzez:

1. Tworzenie warunków do rozwoju kapitału ludzkiego w regionie, poprzez:

- rozwój i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich,
- inicjowanie i wspieranie doradztwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego na każdym etapie rozwoju zawodowego opartego na wiedzy o rynku pracy.

Jednym z warunków spełnienia tego założenia będzie dostosowanie kwalifikacji pracowniczych do wymagań regionalnej gospodarki (ze szczególnym uwzględnieniem regionalnych inteligentnych specjalizacji). Jak wcześniej podkreślono, aktywność w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego stanowi jedno z najważniejszych oddziaływań na środowisko rynku pracy. W tym obszarze kształtowane są zasoby pracy m.in. w zakresie kwalifikacji i umiejętności, a także postaw na rynku pracy. Oparty na wiedzy, zdolny do przystosowania się do zmian na rynku pracy system wsparcia, w dużej mierze decyduje o możliwościach rozwojowych regionalnych rynków pracy, a w konsekwencji o rozwoju gospodarczym regionu. Rozwój doradztwa zawodowego powinien dotyczyć udzielania wsparcia opartego na wiedzy o rynku pracy. W tym zakresie należy koncertować działania na inicjowaniu i wspieraniu współpracy instytucji doradztwa zawodowego z uczelniami wyższymi i organizacjami przedsiębiorców, poprzez wykorzystanie idei Partnerstwa Lokalnego na Rzecz Rozwoju Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego w województwie zachodniopomorskim, obejmującego integrację środowisk zaangażowanych w rozwiązywanie problemów związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym. Efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich należy osiągnąć poprzez promowanie, wzmacnianie pozycji oraz poprawę jakości szkolnictwa zawodowego oraz zaangażowanie instytucji rynku pracy w zakresie tworzenia i wdrażania programów naprawczych w celu podniesienia jakości kształcenia, a w konsekwencji poprawy wyników egzaminów zawodowych w województwie zachodniopomorskim. Istotne jest także udzielenie wsparcia dla szkół zawodowych w zakresie organizacji staży i praktyk realizowane poprzez działania mające na celu promowanie i wspieranie realizacji idei jak najwcześniejszego zdobywania doświadczenia zawodowego przez osoby młode w ramach staży i praktyk oraz związanych ze współpracą szkół zawodowych z pracodawcami w zakresie staży, praktyk, a także ustalania szczegółowych planów nauczania zawodu. Świadome wybory zawodowe pomogą uniknąć kosztów jakie mogą zostać wygenerowane w przyszłości w związku z nieodpowiednimi wyborami zawodowymi i edukacyjnymi. Na etapie szkoły gimnazjalnej młody człowiek podejmuje decyzje, które w istotny sposób mogą wpłynąć na jego dalszą karierę zawodową, wybór szkoły ponadgimnazjalnej (a także ewentualne kolejne wybory edukacyjne np. wybór kierunku studiów) powinien zostać przeprowadzony w sposób przemyślany z wykorzystaniem wiedzy o rynku pracy. Zarówno koszty finansowe związane m.in. z przekwalifikowaniem osoby poszukującej pracy czy też społeczne (tj.: izolacja społeczna, trudności finansowe, obniżenie samooceny), mogą zostać zminimalizowane

jeżeli odpowiednio wcześniej rozpoczęta zostanie praca z młodzieżą mająca na celu wyeksponowanie najlepszych cech, co przyczyni się do pozostawania osobą aktywną zawodową na rynku pracy. Celowe, systematyczne oraz długotrwałe działania w zakresie doradztw zawodowego mogą prowadzić do trafnego wyboru, a w konsekwencji do rozwoju kapitału ludzkiego.

2. Niwelowanie różnic wewnątrzregionalnych w obrębie rynku pracy poprzez:

- zwiększenie mobilności zawodowej,
- wsparcie inicjatyw edukacyjnych w zakresie szkolnictwa zawodowego w kontekście potrzeb strategicznych specjalizacji, z uwzględnieniem ich terytorialnego zróżnicowania.

Istotnym elementem jest także uwzględnianie w zakresie planowanego wsparcia działań interwencyjnych na zachodniopomorskim rynku pracy regionalnej mapy bezrobocia - niwelowanie niepożądanych różnic wewnątrzwojewódzkich (eliminacja enklaw bezrobocia). Wprowadzanie rozwiązań ułatwiających wewnątrzwojewódzkie migracje pracownicze powinno zostać przeprowadzone we współpracy z samorządami lokalnymi w celu wspierania inwestycji w zakresie eliminowania barier komunikacyjnych utrudniających dostęp do zasobów pracy. Należy również efektywnie wykorzystywać przewidziane ustawowo środki wspierające migracje pracownicze (np. zwrot kosztów przejazdu do miejsca zatrudnienia, zwrot kosztów zakwaterowania, bon na zasiedlenie). Istotne są także działania mające na celu zwiększenie spójności prowadzonych działań, a więc inicjowanie i wspieranie współpracy między samorządami lokalnymi w celu usprawnienia przepływów pracowniczych w zakresie wykraczającym poza obszar oddziaływania pojedynczych jednostek administracyjnych.

3. Budowanie gospodarki zapewniającej wysoki poziom popytu na pracę, ze szczególnym uwzględnieniem regionalnych i inteligentnych specjalizacji poprzez:

- wsparcie w rozwoju oraz pozyskiwaniu inwestorów generujących relatywny wzrost zamożności mieszkańców regionu,
- wspieranie samorządów lokalnych w zakresie pomocy organizacyjnej oraz infrastrukturalnej dla osób młodych planujących lub rozpoczynających działalność gospodarczą.

Budowa silnej gospodarki powinna zostać zrealizowana poprzez wsparcie w rozwoju lub pozyskiwaniu inwestorów zatrudniających powyżej 250 osób (duże przedsiębiorstwa – „okręty flagowe zachodniopomorskiej gospodarki”). Działania realizowane w ramach polityki, powinny dotyczyć oferowania wsparcia w zakresie pozyskiwania pracowników posiadających pożądane kwalifikacje zawodowe, w tym prowadzenia podporządkowanej temu polityki edukacyjnej w zakresie szkolnictwa zawodowego oraz szkoleń i staży. Do osiągnięcia celu niezbędne jest inicjowanie i wspieranie zawierania partnerstw między samorządami lokalnymi w zakresie formułowania ofert inwestycyjnych, a także w zakresie eliminowania barier inwestycyjnych ze szczególnym uwzględnieniem edukacji i migracji pracowniczych. Dodatkowym warunkiem budowy wysoce rozwiniętej gospodarki jest prowadzenie skutecznej aktywizacji zawodowej, przeciwdziałanie bezrobociu oraz łagodzenie jego skutków, a także rozwój zachodniopomorskiej przedsiębiorczości. Działania w wymienionych obszarach powinny być oparte na racjonalnym (mającym uzasadnienie) udzielaniu wsparcia uczestnikom rynku pracy poprzez wykorzystanie dostępnych samorządowi województwa instrumentów. Wsparcie to powinno być kierowane nie tylko do tych osób, które pozostają w niepożądanym oddaleniu od rynku pracy (np. osoby bezrobotne), ale także tych osób i podmiotów, które bezpośrednio kształtują popyt na pracę (pracodawcy). Należy tutaj także wymienić osoby już uczestniczące w rynku pracy (pracownicy),

osoby przygotowujące się do wejścia na rynek pracy, osoby które mogą powrócić na rynek pracy, instytucje oświatowe i szkoleniowe, a także agencje zatrudnienia, podmioty zatrudnienia socjalnego realizujące usługi reintegracji społecznej i zawodowej. Wyzwaniem przy realizacji założeń polityki rynku pracy będzie zmniejszenie i utrzymanie satysfakcjonującego poziomu bezrobocia rejestrowanego, aby to osiągnąć należy przeprowadzić należy dążyć do racjonalizacji wykorzystywania narzędzi aktywizacji zawodowej ustawowo dostępnych samorządowi województwa w oparciu o wiedzę, dotyczącą rzeczywistych potrzeb i uwarunkowań związanych z funkcjonowaniem zachodniopomorskiego rynku pracy (m.in. profilowanie bezrobotnych, opieranie się w procedurach decyzyjnych na wiedzy o zachodniopomorskim rynku pracy, zlecenie działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia).

Rozwój zachodniopomorskiej przedsiębiorczości powinien zostać uzyskany poprzez promowanie i wspieranie „młodej przedsiębiorczości” oraz inicjowanie aktywności gospodarczej i przedsiębiorczości społecznej wśród uczniów zachodniopomorskich szkół średnich i wyższych. Wdrożenie rozwiązań wzmacniających zaplecze pracy dla strategicznych gałęzi (specjalizacji) gospodarczych województwa zachodniopomorskiego poprzez wspieranie lokalnych przedsięwzięć związanych z rozwojem strategicznych specjalizacji, a także w zakresie pozyskiwania zasobów pracy poprzez ułatwianie migracji pracowniczych. Ważnym obszarem jest także wsparcie inicjatyw edukacyjnych w zakresie szkolnictwa zawodowego w kontekście potrzeb strategicznych specjalizacji, z uwzględnieniem ich terytorialnego zróżnicowania. Rozwój regionalny powinien zostać osiągnięty poprzez zastosowanie rozwiązań związanych z podnoszeniem zdolności adaptacyjnych zachodniopomorskich przedsiębiorstw do zmian gospodarczych, przede wszystkim w zakresie rozwoju zasobów pracy ze względu na nowe wyzwania związane ze zmianami gospodarczymi.

4. Stworzenie systemu pozyskiwania i rozpowszechniania wiedzy o rynku pracy, zapewniającego szybkie prognozowanie i reagowanie na zachodzące w gospodarce:
 - pozyskiwanie wiedzy dotyczącej uwarunkowań wyborów edukacyjnych i zawodowych uczniów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz studentów szkół wyższych,
 - rozwój sieci monitoringu potrzeb zatrudnieniowych zachodniopomorskich pracodawców z uwzględnieniem aspektu branżowego oraz terytorialnego.

Pozyskiwanie wiedzy o rynku pracy m.in. w zakresie rozpoznawania potrzeb pracowników i pracodawców, rozpoznawania barier występujących na rynku pracy, potrzeb i problemów instytucji społecznych realizujących cele związane bezpośrednio lub pośrednio z rynkiem pracy. Pozyskiwanie wiedzy o rynku pracy stanowi warunek konieczny racjonalnego i skutecznego na niego oddziaływania. W przypadku deficytu informacji o rynku pracy, zwiększa się ryzyko nieadekwatnego wyznaczania celów strategicznych, a także ryzyko związane z wystąpieniem zakłóceń w ich realizacji.

OGÓLNA OCENA STANU

Zachodniopomorski rynek pracy posiada szereg cech charakterystycznych, które można potraktować jako istotne przy planowaniu strategii samorządu województwa zachodniopomorskiego w tym obszarze. W polityce samorządu województwa, jako wyróżnione części rynku pracy traktuje się: osoby oddalone od rynku pracy lub zagrożone oddaleniem,

pracodawców oraz otoczenie mające wpływ na poziom kapitału ludzkiego (zwłaszcza w zakresie edukacji zawodowej). W celu określenia zbioru celów strategicznych i związanego z nimi repertuaru działań, ważnym jest ustalenie warunków początkowych, czy też sytuacji wyjściowej dla polityki rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji w zakresie struktury bezrobocia, struktury przedsiębiorstw oraz stanu edukacji zawodowej. Niezbędne jest także uwzględnienie uwarunkowań demograficznych, które coraz częściej są w kontekście przyszłości rynku pracy wskazywane jako kluczowe. W latach 2010-2015 w województwie zachodniopomorskim odsetek osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o 2,7 pkt. proc. (z 65,8% w 2010 r. do 63,1% w 2015 r.). Zmniejszył się również udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (z 18,5% w 2010 r. do 17,3% w 2015 r.), natomiast wzrósł odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (z 15,7% w 2010 r. do 19,5% w 2015 r.). Obserwowana negatywna tendencja wynika m.in. z procesu starzenia się, któremu od kilku lat podlega populacja mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Niepokojące są także dane dotyczące wieku mobilnego ludności. W ciągu pięciu lat zanotowano spadek udziału w populacji osób w wieku 18-44 lata (o 0,4 pkt. proc.) oraz spadek odsetka ludności w wieku 45-59/64 lata (o 2,3 pkt. proc.). W konsekwencji, zmniejsza się liczba osób zdolnych do zmiany stanowiska, miejsca pracy oraz ewentualnego przekwalifikowania się. Ponadto, prognozy demograficzne do roku 2035 dla regionu zachodniopomorskiego, nie są optymistyczne i przewidują spadek liczby ludności. Obniżeniu ulegnie odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, wzrośnie natomiast udział osób w wieku poprodukcyjnym. Takie kształtowanie się struktury ludności będzie miało duże znaczenie dla zachodniopomorskiej gospodarki, w tym regionalnego rynku pracy.

Zachodniopomorski rynek pracy cechuje od lat jedna z najwyższych w kraju stopa bezrobocia rejestrowanego. W 2010 r. województwo zachodniopomorskie zajmowało w kraju drugą pozycję pod względem wielkości wartości stopy bezrobocia (17,8%). Województwo zachodniopomorskie ustępowało pod tym względem tylko województwu warmińsko-mazurskiemu (20,0%). Na poziomie krajowym stopa bezrobocia przyjęła wówczas wartość 12,4%. W latach 2013-2015, w województwie zachodniopomorskim następował spadek stopy bezrobocia, który obserwowany był również w skali kraju. W 2015 w województwie zachodniopomorskim stopa bezrobocia zmniejszyła się o 4,5 pkt. proc., przyjmując wartość 13,3% (regionem o najwyższej stopie bezrobocia było województwo warmińsko-mazurskie - 16,3%). Na koniec czerwca 2016 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie zachodniopomorskim była na poziomie 11,2%. Wyższe wartości wskaźnika zostały odnotowane dla województwa warmińsko-mazurskiego (14,3%), kujawsko-pomorskiego (12,2%), podkarpackiego (11,7%) i świętokrzyskiego (11,3%).

Ze względu na stopę bezrobocia rejestrowanego, w województwie zachodniopomorskim mamy do czynienia z dużym zróżnicowaniem wewnętrznym. Najwyższe wartości obserwowane są głównie we wschodnich i środkowych obszarach województwa. W 2010 r. powiatami o najwyższej stopie bezrobocia były powiat białogardzki (30,8%) oraz powiat pyrzycki (28,3%). W 2015 r. również powiat białogardzki charakteryzował się najwyższą stopą bezrobocia w regionie (25,4%), podczas gdy najniższy poziom tego wskaźnika zaobserwowano w Szczecinie (6,8%). W 2015 stopa bezrobocia rejestrowanego na poziomie powyżej 20,0% utrzymywała się aż w 11 powiatach województwa zachodniopomorskiego. Są to miejsca szczególnie dotknięte negatywnymi konsekwencjami zmian transformacyjnych po 1989 roku, ze szczególnym uwzględnieniem konsekwencji restrukturyzacji w obszarze rolnictwa. Z tego też względu, w województwie zachodniopomorskim utworzono tzw. Specjalną Strefę Włączenia, obejmującą tereny gmin wiejskich i/lub miejsko-wiejskich. Interwencje prowadzone na tych obszarach mają na celu aktywizację infrastrukturalną, gospodarczą, społeczną i zawodową mieszkańców obszarów wymagających specjalnego wsparcia. Kształt zmian wartości stopy bezrobocia rejestrowanego w

województwie zachodniopomorskim w przybliżeniu odpowiada trendom ogólnopolskim (spadki – wzrosty), jednak nadal utrzymuje się ona na relatywnie wysokim poziomie. W latach 2010-2015 obserwuje się spadek liczby osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (z 98 012 w 2010 r. do 79 393 w 2015 r.). Trend ten cały czas się utrzymuje, co pokazują statystyki rynku pracy. Na koniec czerwca 2016 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim wynosiła 66683 osoby i była niższa o 14 752 osoby w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku. W rejestrach powiatowych urzędów pracy najliczniejszą kategorię stanowią osoby długotrwale bezrobotne (54,8% ogółu bezrobotnych) oraz powyżej 50 roku życia (31,7%). Są to kategorie osób bezrobotnych wymagające szczególnej uwagi. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowią 85,0% wszystkich bezrobotnych (na dzień 30.06.2016 r.). Województwo zachodniopomorskie charakteryzują także jedne z najniższych w skali kraju wartości wskaźnika zatrudnienia oraz współczynnika aktywności zawodowej. Dane średnioroczne za lata 2010-2015 pokazują, iż wartości wskaźnika zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim były poniżej 49,0% (45,8% w 2010 r. i 48,0% w 2015 r.), natomiast współczynnik aktywności zawodowej w tym okresie nie przekroczył poziomu 53,0% (52,3% w 2010 r. i 51,9% w 2015 r.). Województwem o najwyższym współczynniku aktywności zawodowej było mazowieckie (61,2% w 2015 r.). Nieco lepiej wartości tych wskaźników kształtowały się w I kwartale 2016 r. Współczynnik aktywności zawodowej był na poziomie 53,7%, a wskaźnik zatrudnienia wyniósł 50,0%. Regionami o niższej wartości wskaźnika zatrudnienia od województwa zachodniopomorskiego były tylko województwa śląskie (49,5%), lubelskie (49,2%) i warmińsko-mazurskie (49,5%), a w przypadku współczynnika aktywności zawodowej, niższy poziom zanotowano w województwach warmińsko-mazurskim (53,0%) i śląskim (52,6%). Kolejną cechą populacji mieszkańców województwa jest bardzo wysoki udział emerytów w kategorii osób biernych zawodowo. Zwraca uwagę również relatywnie niski poziom oferowanych przez zachodniopomorskich pracodawców wynagrodzeń.

Powyższa analiza wskazuje na cztery główne problemy, charakteryzujące zachodniopomorski rynek pracy:

1. niskie wartości wskaźnika zatrudnienia oraz współczynnika aktywności zawodowej;
2. zmniejszająca się liczba mieszkańców województwa, a zwłaszcza spadek liczby osób zasilających rynek pracy (wiek przedprodukcyjny) przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym;
3. utrzymująca się na relatywnie wysokim poziomie stopa bezrobocia we wschodnich i środkowych obszarach województwa;
4. wysoki odsetek osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza w grupie długotrwale bezrobotnych oraz powyżej 50 roku życia.

Zachodniopomorska przedsiębiorczość cechuje się jednym z najwyższych w Polsce udziałem mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 10 osób) w populacji podmiotów gospodarki narodowej. Jednocześnie zwraca uwagę, bardzo niska pozycja województwa zachodniopomorskiego w zestawieniach uwzględniających liczebności małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Dla wyróżnionych kategorii, wartości udziału odnotowywane dla województwa plasują je na bardzo niskich lub najniższych pozycjach w kraju. Kolejną cechą charakterystyczną województwa zachodniopomorskiego w kontekście przedsiębiorczości, jest wyraźna specjalizacja (w oparciu o współczynnik lokalizacji – LQ)³ w zakresie rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (PKD - sekcja A), a także zakwaterowania i gastronomii (PKD - sekcja I).

³ LQ – *location quotient* – wskaźnik uwzględniający udział zatrudnionych w poszczególnych sektorach w ogóle zatrudnionych

W ostatnich latach zauważalny jest w Polsce wzrost zainteresowania tzw. samozatrudnieniem, które może stanowić alternatywną formę zatrudnienia. Ponad 80% młodych Polaków entuzjastycznie podchodzi do prowadzenia własnej działalności, a aż 56% Polaków widzi siebie w roli przedsiębiorcy.⁴ W województwie zachodniopomorskim istnieje szereg instytucji wspierających przedsiębiorczość wśród młodych ludzi – np. oferujące pomoc w zakładaniu i rozwoju małych i średnich firm Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości. Na uwagę zasługuje fakt, iż ponad 10 000 startupów wyszło już ze struktur Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości i samodzielnie funkcjonuje na rynku.⁵

Przygotowany w 2013 r. przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości ranking klasyfikuje województwo zachodniopomorskie na 7 pozycji ze wskaźnikiem syntetycznym przedsiębiorczości na poziomie 53,6.⁶ W porównaniu do 2012 r., region zachodniopomorski awansował o jedno miejsce. Na pozycji lidera znajdowało się wówczas województwo mazowieckie z wynikiem 84,6. Nieco lepiej województwo zachodniopomorskie prezentuje się pod względem liczby aktywnych przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców. Region zajmuje tutaj trzecią pozycję w kraju z wynikiem 51,6, tuż za województwem mazowieckim (57,0) oraz wielkopolskim (51,8). W oparciu o analizę liczby nowopowstałych firm z sektora MSP na 1000 ludności w 2013 r., województwo zachodniopomorskie (15,11) uplasowało się na drugim miejscu w kraju, tuż za województwem mazowieckim (15,86). Jednocześnie w regionie zachodniopomorskim zlikwidowanych zostało najwięcej MSP w przeliczeniu na 1000 mieszkańców (11,0). Niemniej jednak liczba przedsiębiorstw nowopowstałych w województwie przewyższała liczbę przedsiębiorstw zlikwidowanych.

Przy ocenie poziomu przedsiębiorczości bardzo ważnym jest wskaźnik przeżywalności firm. Z badań GUS wynika, że tylko 33% firm powstałych w 2008 r. prowadziło dalej swoją działalność w 2013 r.⁷ Przeżywalność firm jest zróżnicowana ze względu na ich formę prawną. W oparciu o dane GUS można stwierdzić, że znacznie trwalsze od nieposiadających osobowości prawnej są podmioty ją posiadające (np. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością czy akcyjne). Wskaźnik przeżywalności tych drugich wynosił w latach 2008-2013 57,3%, wobec 31,5% dla osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą. Nieco lepiej prezentuje się w województwie zachodniopomorskim wskaźnik przeżywalności firm powstałych dzięki dotacji ze środków EFS. Około 30 miesięcy po zakończeniu wsparcia wartość tego wskaźnika wśród badanych uczestników projektu był na poziomie 62%.⁸

Dostosowanie kwalifikacji pracowniczych do wymagań regionalnej gospodarki i rozwijanych w jej ramach inteligentnych specjalizacji, wymaga działań prorozwojowych w zakresie edukacji zawodowej. Działania te powinny dotyczyć edukacji zawodowej na każdym poziomie. W województwie zachodniopomorskim istnieje sieć ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a także uczelni wyższych, które proponują bogatą ofertę edukacyjną. Niepokój mogą budzić jednak, niezadowalające wyniki egzaminów zawodowych przeprowadzanych dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników. Interwencji wymaga zwłaszcza **poprawa zdawalności egzaminów w zawodach** technikalnych, a także eliminacji dużych różnic w zdawalności między powiatami (przeciwdziałanie powstawaniu enklaw niskiej zdawalności). W świetle nowych wyzwań związanych z uwikłaniem zachodniopomorskiej gospodarki w szerszy kontekst globalny,

4

https://www.amwayentrepreneurshipreport.tum.de/fileadmin/w00bfs/www/2014/Amway_Global_Entrepreneurship_Report_2014.pdf, dostęp 25.08.2016 r.

⁵ <http://portal.przedsiębiorca.pl/web/aip/spolecznosc>, dostęp 25.08.2016 r.

⁶ http://badania.parp.gov.pl/images/badania/ROSS_2013_2014.pdf, dostęp 25.08.2016 r.

⁷ Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008-2012, GUS.

⁸ WUP w Szczecinie, *Badanie wsparcia w ramach EFS na tworzenie nowych przedsiębiorstw w regionie*.

szczególnie ważne są także działania w **zakresie rozwoju zachodniopomorskiego szkolnictwa zawodowego ze względu na dopasowywanie oferty do zmiennej sytuacji gospodarczej.**

W świetle danych z 2015 roku prawie połowa polskich gimnazjalistów (49%) wybrała zasadniczą szkołę zawodową lub technikum, jako ścieżkę dalszego kształcenia.⁹ Mimo wyraźnego, wzrostowego trendu liczby wyborów szkół zawodowych, ważnym aspektem działań prorozwojowych w zakresie szkolnictwa zawodowego pozostaje szeroko rozumiane promowanie kształcenia zawodowego, a także prowadzenie adekwatnej polityki informacyjnej, która pozwoli na wyeliminowanie lub osłabienie negatywnych stereotypów związanych zwłaszcza z nauką w zasadniczych szkołach zawodowych. Niezbędne jest także wspieranie współpracy między placówkami edukacyjnymi, a pracodawcami. Należy także pamiętać o doniosłej roli doradztwa zawodowego na każdym etapie kształcenia. Uwzględnienie wymienionych obszarów interwencji pozwoli na sprawne wejście absolwentów szkół zawodowych na rynek pracy, przejawiające się we wzroście wskaźników zatrudnienia wśród osób do 25 roku życia, a także od strony podażowej na zmniejszeniu deficytu pracowników posiadających poszukiwane przez pracodawców kwalifikacje.

Istotnym zadaniem jest także aktywizacja zawodowa osób młodych, wchodzących na rynek pracy. W województwie zachodniopomorskim mamy do czynienia z wysokim bezrobociem wśród osób w wieku 15-24 lata. Dla wymienionej kategorii stopa bezrobocia (wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS na koniec I kwartału 2016 roku) wyniosła 17,0% i była wyższa o ponad 10 pkt. proc. od średniej dla województwa. Mamy tutaj także do czynienia z bardzo niskim wskaźnikiem zatrudnienia - 24,9%. W celu poprawy sytuacji tych osób na rynku pracy powinno się podjąć działania aktywizacyjne, polegające m.in. na wsparciu młodzieży w określeniu ścieżki kariery edukacyjnej i zawodowej (poradnictwo zawodowe już na etapie szkoły gimnazjalnej), dopasowywaniu kierunków nauczania do potrzeb gospodarki (m.in. w oparciu o informacje dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych na rynku pracy), a także poprawie jakości kształcenia przede wszystkim w obszarze, dotyczącym zdobywania wiedzy i umiejętności w zakresie praktycznym. Ważnym jest także w tym kontekście wzmacnianie przedsiębiorczości ludzi młodych. W świetle wyników badania przeprowadzonego w 2016 r. przez WUP w Szczecinie, 30% badanych uczniów ostatnich klas zachodniopomorskich gimnazjów zadeklarowało wolę założenia własnej firmy.

Jak wcześniej podkreślono, zachodniopomorski rynek pracy jest z jednej strony dotknięty problemami, które wymagają konsekwentnej interwencji, jednak z drugiej charakteryzuje go możliwy do wykorzystania potencjał. Można tutaj wymienić m.in.: wysoki udział w populacji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego osób w wieku produkcyjnym (63,1% - średnia dla Polski wynosi 62,4%), wysoki poziom przedsiębiorczości (relatywnie duża liczba przedsiębiorstw, drugie miejsce spośród województw w Polsce pod względem liczby podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. ludności), szkoły średnie zawodowe i wyższe kształcące w zawodach i specjalnościach deficytowych na rynku pracy, a także relatywnie niskie obciążenie oddziałów szkół zawodowych.

W działaniach samorządu województwa w zakresie rynku pracy należy uwzględnić również wewnętrzne zróżnicowanie w zakresie rozwoju aktywności gospodarczej, a także w lokalnych specjalizacjach gospodarczych. W tym celu można wykorzystać przyjętą przez samorząd

⁹<http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/edukacja/nauke-w-zawodowce-lub-technikum-wybiera-juz-prawie-polowa-gimnazjalistow>.

województwa zachodniopomorskiego koncepcję, pięciu głównych obszarów gospodarczych (tzw. regionalnych specjalizacji), która z kolei stanowiła podstawę do określenia inteligentnych specjalizacji regionu.¹⁰ Podstawowym celem, który stawiany jest w przypadku regionalnych i inteligentnych specjalizacji, jest rozwój poprzez wzrost ich konkurencyjności oraz innowacyjności. Fundamentalnym wsparciem w tym procesie będzie zapewnienie odpowiednich zasobów ludzkich dopasowanych do potrzeb rynkowych. Cel ten można zrealizować poprzez włączenie w ten proces sektora edukacji, a więc poprzez dostosowanie systemu kształcenia do wymogów przedsiębiorstw działających w obszarze regionalnych specjalizacji. Można tutaj wskazać potrzebę wsparcia, czy też wzmocnienia zintegrowanej aktywności gospodarczej w obszarach województwa, poza szczecińskim obszarem metropolitarnym. Ożywiające lokalny rynek pracy, prężnie funkcjonujące we wskazanym obszarze klastry gospodarcze, powinny stanowić wzorcowe przykłady dla aktywizacji gospodarczej w pozostałych obszarach województwa, zwłaszcza w części południowej i centralnej.

W działaniach w zakresie wsparcia rynku pracy, należy także uwzględnić lokalne specjalizacje i związane z tym potrzeby lokalnych rynków pracy (np. specyficzne potrzeby przedsiębiorców działających w pasie nadmorskim), ze szczególnym uwzględnieniem branż charakteryzujących się sezonowością popytu na pracę.

UKIERUNKOWANIE INTERWENCJI

Przyjęte w polityce rynku pracy samorządu województwa zachodniopomorskiego cele są spójne z wymienionymi zarówno w krajowych, jak i regionalnych dokumentach wyznaczających zadania i obszary interwencji w zakresie rynku pracy. Przy formułowaniu zadań samorządu województwa w zakresie interwencji w obszarze rynku pracy, uwzględniono także specyfikę województwa zachodniopomorskiego w najistotniejszych z perspektywy instytucji rynku pracy aspektach.

Polityka rynku pracy samorządu województwa zachodniopomorskiego wyznacza podstawowe kierunki interwencji, wskazując jednocześnie zarówno przedmioty oddziaływań (np. pracodawcy), jak i podmioty oddziałujące (np. instytucje rynku pracy). Ukierunkowanie interwencji w zakresie osiągnięcia strategicznych celów polityki rynku pracy powinno dotyczyć:

- pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem średnich i dużych przedsiębiorstw,
- osób przed wejściem na rynek pracy,
- aktywnych zawodowo (bezrobotnych i pracujących),
- biernych zawodowo,
- instytucji rynku pracy,¹¹
- publicznych służb zatrudnienia.¹²

¹⁰ Wykaz inteligentnych specjalizacji województwa zachodniopomorskiego, Szczecin, 2016 http://www.rpo.wzp.pl/sites/default/files/pliki/wykaz_inteligentnych_specjalizacji_pomorza_zachodniego.pdf

¹¹ Polityka rynku pracy samorządu województwa dotyczy tutaj: Ochotniczych Hufców Pracy, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego, instytucji partnerstwa lokalnego.

¹² „Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.” (*Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku; rozdział 3, Art. 6, pkt 2*).

PODMIOTOWY WYMIAR POLITYKI

Realizacja polityki samorządu województwa zachodniopomorskiego wymaga zaangażowania poszczególnych instytucji rynku pracy. Sprawna realizacja celów polityki powinna opierać się na współpracy i koordynacji działań poszczególnych podmiotów rynku pracy. Tym samym, powinna ona wykraczać poza współpracę tylko w obrębie instytucji rynku pracy i tworzyć podstawy do zaangażowania w realizację celów polityki wszystkie podmioty kreujące stan rynku pracy. Należy tutaj wymienić przede wszystkim:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie jako instytucja koordynacja i monitorująca działania poszczególnych podmiotów rynku pracy. WUP nie posiada mandatu ustawowego do realizowania działań wraz z instytucjami na których spoczywa obowiązek tworzenia sprzyjającego otoczenia rynku pracy.
- Samorząd regionalny.
- Wojewódzka Rada Rynku Pracy.
- Powiatowe urzędy pracy.
- Pracodawcy i organizacje pracodawców.
- Placówki edukacyjne.
- Pozostałe instytucje rynku pracy.
- Organizacje pozarządowe.

W województwie zachodniopomorskim można wskazać dobre praktyki w zakresie współpracy między wymienionymi podmiotami. Zastosowanie udoskonalonych, ale opierających się na dotychczasowych doświadczeniach schematów działań, powinno przyczynić się do skutecznej realizacji celów rozwojowych w zakresie rynku pracy. Jako przykład dotychczasowej aktywności samorządu w charakteryzowanym zakresie, mogą posłużyć działania związane z tworzeniem specjalnych obszarów wspierających rozwój przedsiębiorczości oraz przyrost miejsc pracy w regionie. Dzięki inicjatywom lub przy wsparciu samorządu województwa na terenie województwa działa:

- 9 parków przemysłowych i technologicznych (pod względem ich liczby województwo zachodniopomorskie znajduje się na drugim miejscu w Polsce),
- 4 strefy ekonomiczne,
- 12 klastrów.

Rozwijanie przez samorząd województwa zachodniopomorskiego kolejnych inicjatyw, szczególnie tych, które wzmacniają lokalne specjalizacje gospodarcze, będzie naturalną konsekwencją wcześniejszych działań.

Należy również podkreślić konieczność kontynuacji i wzmacniania współpracy instytucji rynku pracy – np. współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy z urzędami powiatowymi. Ułatwi to podejmowanie racjonalnych działań odpowiadających potrzebom lokalnych rynków pracy. Dla realizacji celów polityki samorządu województwa w zakresie rynku pracy niezbędne jest także pogłębianie i rozszerzanie współpracy z przedsiębiorcami i placówkami edukacyjnymi (ze szczególnym uwzględnieniem kształcących w zawodach). Niezbędne jest także monitorowanie i uwzględnianie w procesach decyzyjnych wewnętrznego zróżnicowania regionalnego w występowaniu zjawisk i procesów demograficznych, ze szczególnym uwzględnieniem ruchu wędrownego, a także struktury wieku. Tylko w ten sposób można zapewnić podstawy dla racjonalnego i skutecznego oddziaływania na rynek pracy w każdym wymiarze jego funkcjonowania.

NARZĘDZIA REALIZACJI

Rynek pracy jest obszarem społecznym, w ramach którego mamy do czynienia z szeregiem zjawisk i procesów wynikających z relacji między występującymi w jego ramach popytem, a podażą. Głównym zadaniem samorządu województwa w zakresie rynku pracy jest stymulowanie zmiany postępowej, prowadzącej do realizacji społecznie pożądaných celów zdefiniowanych ustawowo jako:

- a. pełne, produktywne zatrudnienie;
- b. rozwój zasobów ludzkich;
- c. wysoka jakość pracy;
- d. wzmacnianie integracji i solidarności społecznej;
- e. zwiększanie mobilności pracowniczej.¹³

Sformułowane w ustawie cele główne realizowane są przede wszystkim poprzez „zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wzrostu zatrudnienia”, a także „zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy”.¹⁴

Działania w wymienionych obszarach powinny opierać się na:

- przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy narzędziach aktywizacji,
- działaniach integracyjnych w wymiarze regionalnym i lokalnym (jednostki samorządu – pracodawcy/przedsiębiorcy – placówki edukacyjne – osoby aktywne i bierne zawodowo),
- działaniach w zakresie promocji i wsparcia dla rozwoju przedsiębiorczości,
- pozyskiwaniu wiedzy (monitorowaniu) rynku pracy,
- tworzeniu i wdrażaniu programów dostosowawczych kształcenie zawodowe do potrzeb rynku pracy,
- programach strategicznych (w tym Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego),
- źródłach finansowania: Fundusz Pracy, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, budżet zadaniowy samorządu województwa.

WARUNKI KRYTYCZNE REALIZACJI POLITYKI

Realizacja założeń polityki samorządu województwa zachodniopomorskiego w zakresie rynku pracy wiąże się również z możliwością pojawienia się nowych, trudno przewidywalnych okoliczności, które mogą zmusić samorząd województwa do zaniechań lub daleko idących modyfikacji w zakresie realizacji założonych celów. Jednym z istotnych warunków, na które samorząd województwa ma ograniczony wpływ mogą być zmiany ustawowe, dotyczące określania jak i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy. Zarówno zmiany zwiększające jak i zmniejszające zależność pomiędzy uczestnikami rynku pracy, mogą oddziaływać na zakres proponowanych usług i instrumentów oferowanych przez instytucje rynku pracy.

¹³ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., rozdział 1, art. 1, pkt 2.

¹⁴ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017, Warszawa 2015, s. 18.

Niezbędne jest także przyjmowanie rozwiązań szczegółowych, które uwzględnią będą zmiany w zakresie finansowania wsparcia w obszarze rynku pracy po 2020 roku. Jest wysoce prawdopodobne, że wymusi to na samorządach wojewódzkich wypracowanie nowych instrumentów w zakresie wsparcia dla rynku pracy, dopasowanych do nowych realiów finansowych, a być może także ustawowych. Dotyczy to zwłaszcza środków finansowych pozyskiwanych dotychczas z Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Pracy, a także Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W przypadku EFS jest to jeden z głównych funduszy, poprzez które Unia Europejska wspiera rozwój społeczno-gospodarczy poprzez inwestycje w kapitał ludzki. Projekty realizowane z wykorzystaniem tych środków stanowią istotne wsparcie w procesie zwiększenia szans na zatrudnienie dla osób którzy mają trudności z jej znalezieniem. Fundusz Pracy przeznaczony jest przede wszystkim na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urzędy pracy, w tym na szkolenia, staże, podejmowanie działalności gospodarczej, czy doposażanie stanowiska pracy, środki przeznaczone są także na zasiłki i świadczenia dla osób bezrobotnych. Z kolei środki KFS (które stanowią wydzieloną część Funduszu Pracy), przeznaczone są na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, podejmowanego zgodą lub z inicjatywy pracodawcy. Celem działań podejmowanych z wykorzystaniem tych środków jest zapobieganie utracie zatrudnienia z powodu nieadekwatnych kompetencji w stosunku do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Inwestycja w kadry powinna poprawić konkurencyjność zarówno przedsiębiorstwa jak i pracownika na rynku pracy. Zmniejszenie podaży środków finansowych pochodzących z tych funduszy może wpłynąć na zmniejszenie zakresu wsparcia świadczonego na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego.

W procesie aktywizacji i rozwoju kapitału ludzkiego ważne jest także zachowanie odpowiedniego zaangażowania partnerów społeczno-gospodarczych. Integracja uczestników rynku pracy przyczyni się do osiągnięcia określonych celów strategicznych. Realizacja poszczególnych elementów odbywa się w różnych obszarach (gospodarka, edukacja, społeczeństwo), aby rozwój regionu był efektywny powinien dotyczyć ich wszystkich. Działania podejmowane przez pozostałych uczestników powinny być ukierunkowane na ten sam cel oraz pozostawać spójne ze sobą oraz oddziaływać na siebie. Brak zaangażowania któregoś z partnerów może doprowadzić do trudności związanych z realizacją poszczególnych celów.

Warunkiem uzyskania odpowiedniego rozwoju regionu jest dążenie do wysokiego poziomu inwestycji tworzących wysokorozwinięte miejsca pracy¹⁵. Instytucje zaangażowane w działania na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy mogą wspierać działania dążące do zwiększenia poziomu inwestycji, jednak mają ograniczony na ich poziom. Istnieje szereg działań mające na celu wsparcie przedsiębiorstw w rozwoju jednak nie zawsze mogą przyczynić się do pozyskania inwestorów, którzy stworzą miejsca pracy dla wysoce wykwalifikowanych pracowników.

Istotny element mogą stanowić także zmiany demograficzne w regionie, a zwłaszcza znacznie wykraczające poza prognozowane wartości parametry ruchu wędrownego i naturalnego. Zmniejszająca się liczba osób gotowych do podjęcia pracy może wpłynąć niekorzystnie na dostęp do odpowiedniej kadry.

Przeszkodę dla realizacji celów polityki rynku pracy mogą również stanowić problemy z realizacją celów obejmujących pozostałe polityki – w tym zwłaszcza dotyczące gospodarki, edukacji oraz infrastruktury publicznej. Wskazane wyzwania wymagają od samorządu bieżącego monitorowania

¹⁵ Przez *wysokorozwinięte miejsca pracy* rozumie się role zawodowe, które są dobrze płatne i wymagają posiadania przez pracownika wysokich kwalifikacji.

poziomu realizacji założonych celów, a także sprawnego rozpoznawania i przewidywania zmian zachodzących na zachodniopomorskim rynku pracy, a także w jego otoczeniu.

Działania samorządu województwa powinny koncentrować się także na inicjowaniu takich form współpracy między jednostkami samorządu, a także między jednostkami samorządu a podmiotami rynku pracy, które umożliwią elastyczne i sprawne reagowanie na nowe wyzwania na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że działania samorządu nie powinny sprowadzać się tylko lub przede wszystkim do reagowania na zmiany, ale także na ich kreowaniu. Zachowanie symetrii wskazanych obszarów aktywności samorządu województwa, zostało uwzględnione przy formułowaniu celów szczegółowych polityki w zakresie rynku pracy.

PERSPEKTYWA CZASOWA REALIZACJI POLITYKI

Perspektywa czasowa realizacji polityki samorządu województwa zachodniopomorskiego, zależy od wielu czynników związanych ze stanem szeroko rozumianego otoczenia społecznego, ekonomicznego i prawnego. Można tutaj wskazać szereg czynników, których pojawienie się, a także stopień oddziaływania są niezależne od samorządu województwa zachodniopomorskiego. Za przykład mogą posłużyć uwarunkowania aktywności samorządu wynikające z ustaw wyznaczających cele, a także źródła finansowania oraz dostępne narzędzia działania. W konsekwencji, może to doprowadzić do wprowadzenia szeregu modyfikacji zarówno w zakresie, jak i perspektywie czasowej realizacji zawartych w polityce celów. Poszczególne cele polityki rynku pracy samorządu województwa, są spójne z zadaniami określonymi w dokumentach krajowych i regionalnych. Jako przykłady można tutaj wskazać Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia oraz Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia. Każdy z wymienionych dokumentów wyznacza ramy czasowe, w których powinny zostać zrealizowane przewidywane w dokumentach cele. W przypadku Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia perspektywa czasowa została wyznaczona na lata 2015-2017. Z kolei Regionalny Plan Działania wyznacza roczną perspektywę czasową. Kolejną perspektywę czasową wyznacza Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020. W planowaniu realizacji poszczególnych celów należy także uwzględnić możliwości korzystania z funduszy europejskich w bieżącej perspektywie finansowania (do 2023 r.), które powinny stanowić istotne wsparcie przy tworzeniu efektywnych, wewnątrzregionalnych struktur zarządzania rozwojem gospodarczych. Można przyjąć, że wskazane w polityce cele zostaną zrealizowane do końca 2030 roku. W związku z tym do tego czasu należy dążyć do utrzymania produktywnych relacji z partnerami rynku pracy z wykorzystaniem dostępnych środków finansowych. Istotne jest także monitorowanie wyników współpracy oraz prowadzenia dalszych efektywnych działań na rzecz kapitału ludzkiego oraz gospodarki. W konsekwencji zachodniopomorski rynek pracy powinien wejść w stan równowagi, który będzie odpowiadał oczekiwaniom tworzących go podmiotów.