

Projekt 2.12.2021 r.

Samorząd Województwa Podlaskiego
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Założenia do opracowania
Regionalnego Planu Działań na rzecz
Zatrudnienia na rok 2022 w województwie
podlaskim

Zatwierdzam

DYREKTOR

Jadwiga Mironowicz
.....*Jadwiga Mironowicz*.....

Białystok 2021

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
1. Dokumenty będące podstawą do opracowania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok (RPD/2022).....	4
2. Sytuacja na rynku pracy, wyzwania i obszary problemowe.....	8
3. Cele i kierunki działań Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w 2022 roku w woj. podlaskim.....	14
4. Priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia w 2022 r. na podlaskim rynku pracy.....	16
5. Organizacja prac nad przygotowaniem projektu RPD/2022.....	16
6. Finansowanie działań RPD/2022.....	17
7. Harmonogram prac nad opracowaniem RPD/2022.....	17
8. Wskaźniki monitorowania.....	18

Wprowadzenie

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pismem z dnia 24 października 2021 r. przekazało Dyrektorom Wojewódzkich Urzędów Pracy główne założenia do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok (KPDZ/2022)¹ na potrzeby podjęcia prac nad regionalnymi planami działań na rzecz zatrudnienia. W związku z tym Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku przystąpił do opracowania projektu Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w 2022 r. (RPD/2022) w województwie podlaskim.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia opracowywany corocznie, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.) służy określaniu i koordynowaniu regionalnej polityki rynku pracy w województwie w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy.

W procesie prac nad opracowaniem RPD/2022 w woj. podlaskim przewidziano dwa etapy. Pierwszy etap obejmuje przygotowanie założeń do opracowania RPD/2022 i przeprowadzenie konsultacji tych założeń z Partnerami rynku pracy, w szczególności samorządami powiatów, w tym powiatowymi urzędami pracy oraz Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego. Założenia do opracowania projektu RPD/2022 w woj. podlaskim są punktem wyjścia do wypracowania głównych kierunków regionalnej polityki rynku pracy w obszarze rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w 2022 roku oraz określenia priorytetowych grup bezrobotnych i osób wymagających wsparcia. Natomiast w drugim etapie prac nad dokumentem przewidziano opracowanie projektu RPD/2022 z udziałem zaproszonych Partnerów.

Zakłada się, że określone w niniejszych założeniach cele i kierunki działań oraz zasady realizacji RPD/2022 w woj. podlaskim mogą podlegać zmianom w niezbędnym zakresie w odniesieniu do zmian w założeniach/projekcie KPDZ/2022 i zmian na rynku pracy.

¹ Pismo MRiPS z dnia 24.10.2021 r. nr DRP-IV.4003.3.2021.MJ

1. Dokumenty będące podstawą do opracowania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok (RPD/2022).

1.1. Założenia do Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok (KPDZ/2022).

W piśmie informującym o rozpoczęciu przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prac nad opracowaniem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok² (KPDZ/2021) wskazano główne założenia i priorytety krajowej polityki zatrudnienia na 2022 r.

Wskazano, iż opracowanie KPDZ i RPDZ na rok 2022 po raz kolejny ma miejsce w szczególnej sytuacji, w związku z przedłużającym się stanem pandemii. Kontekstem dla priorytetów polityki zatrudnienia różnych szczebli w 2022 r. są skutki pandemii i związane z nimi działania na rzecz odbudowy gospodarki, a także długofalowe i obserwowane od kilku lat trendy w gospodarce światowej, z których część uległa przyspieszeniu (np. szybko postępująca cyfryzacja i automatyzacja, m. in. w wyniku powszechnego zastosowania zdalnej pracy i edukacji oraz przeniesienia wielu usług publicznych i komercyjnych na poziom cyfrowy). Podkreślono, iż cele polityki zatrudnienia znalazły już w znacznym stopniu swój opis w innych dokumentach i programach rozwojowych (przede wszystkim w ramach Polskiego Ładu i Krajowego Planu Odbudowy). Dodatkowym wyznacznikiem dla ww. priorytetów będą cele krajowe dla Polski (obecnie uzgadniane z Komisją Europejską), przyjęte w ramach celów społecznych Unii Europejskiej do roku 2030, wynikających z opublikowanego 4 marca 2021 r. *Planu działań dla wdrożenia Europejskiego Filaru Praw Społecznych*. Zgodnie z ww. *Planem* UE zrealizuje do roku 2030 następujące cele:

- 1) co najmniej 78% osób w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć pracę;
- 2) co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
- 3) liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o co najmniej 15 mln.

W piśmie wskazano, iż obecnie najważniejszymi wyzwaniem dla europejskich rynków pracy są powrót na ścieżkę wzrostu gospodarczego, w tym tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy oraz, w perspektywie średnioterminowej, tworzenie warunków sprzyjających adaptacji do procesów wynikających z transformacji cyfrowej i przejścia do „zielonej gospodarki”, postępu technologicznego, w tym automatyzacji i robotyzacji, a także procesów demograficznych (w tym starzenia się społeczeństwa i migracji zarobkowych). Istotne miejsce przypada w tym procesie zapewnieniu stabilnego zatrudnienia o wysokiej jakości, w tym przez wzmocnienie i lepsze wykorzystanie dialogu społecznego.

Zdefiniowane główne priorytety dla krajowej polityki zatrudnienia, które zostaną ujęte w KPDZ na rok 2022 przedstawia tabela poniżej.

Tabela. Priorytety i kierunki działań krajowej polityki zatrudnienia planowa do ujęcia w KPDZ/2022.

Priorytety	Kierunki działań
1. Lepsze dopasowanie umiejętności do wymogów rynku pracy	<ul style="list-style-type: none">– 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;

² jw.

	<ul style="list-style-type: none"> - rozwój systemów prognozowania zapotrzebowania na umiejętności i zawody w perspektywie wieloletniej, także w ujęciu lokalnym.
2. Podniesienie jakości zatrudnienia i wydajności pracy w Polsce	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie zasobów kadrowych Polski	<ul style="list-style-type: none"> - dotarcie ze wsparciem w zakresie aktywizacji do osób 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.
4. Modernizacja funkcjonowania PSZ i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi	<ul style="list-style-type: none"> - zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach; - ograniczenie obecnie dominującej migracji krótko-terminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio/długo-terminowej i ciągłej; - uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania rynku pracy; - rozwój umiejętności pracowników cudzoziemskich; - zapewnienie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich; - usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców, - wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy.

1.2. Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego

Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2030 roku określa kierunki długofalowej koncepcji rozwoju województwa. Misja Województwa to: Ambitne Podlaskie i wizja: Podlaskie: przedsiębiorcze – partnerskie – perspektywiczne.

Struktura celów strategii rozwoju województwa podlaskiego do 2030 r. przedstawia się następująco:

Cele strategiczne	Cele operacyjne
1. Dynamiczna gospodarka	1. Przemysły przyszłości. 2. Podlaski system otwartych innowacji. 3. Lokalna przedsiębiorczość. 4. Rewolucja energetyczna i gospodarka obiegu zamkniętego. 5. E-podlaskie.
2. Zasobni mieszkańcy	1. Kompetentni mieszkańcy 2. Aktywni mieszkańcy. 3. Przestrzeń wysokiej jakości.
3. Partnerski region	1. Dobre zarządzanie. 2. Kapitał społeczny. 3. Partnerstwa międzynarodowe i ponadregionalne. 4. Gościnny region.

1.3. Strategia Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030

Strategia Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030 jest kolejnym dokumentem stanowiącym podstawę do przygotowania RPD/2022. Głównym celem Strategii jest zapewnienie kompleksowego wsparcia osobom i grupom społecznym oraz stałe i efektywne dostarczanie profesjonalnych rozwiązań umożliwiających zapobieganie i rozwiązywanie problemów społecznych, w oparciu o posiadaną wiedzę i zdobyte doświadczenie kadr oraz wysoki poziom integracji społecznej. Misją Strategii jest: Stworzenie mieszkańcom województwa podlaskiego możliwości integracji, wypełniania ról społecznych, równego dostępu do wszelkich praw, zasobów, dóbr i usług podnoszących jakość życia

Wśród celów strategicznych polityki społecznej wyróżniono:

1. Włączenie społeczne oraz przeciwdziałanie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu osób i rodzin.
2. Wzmocnienie funkcjonowania rodzin i systemu pieczy zastępczej.
3. Poprawę warunków życia osób z niepełnosprawnościami w sferze społecznej i zawodowej.
4. Profilaktykę i rozwiązywanie problemów uzależnień oraz przeciwdziałanie przemocy w rodzinie.
5. Wzmocnienie jakości życia osób starszych.
6. Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja systemu pomocy społecznej.
7. Rozwój ekonomii społecznej i solidarnej.

1.4. Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 (RPOWP)

RPOWP jest jednym z narzędzi realizacji Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020. Głównym celem RPOWP jest wzrost konkurencyjności gospodarki kształtowanej w oparciu o regionalne specjalizacje. W ramach RPOWP w szczególności trzy osie priorytetowe mają bezpośredni wpływ na kreowanie aktywnej polityki rynku pracy w województwie podlaskim, tj. Oś II. Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa, Oś III. Kompetencje i kwalifikacje oraz Oś VII. Poprawa spójności społecznej.

1.5. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER)

Działania finansowane ze środków PO WER opierają się na dwóch filarach: poprawie funkcjonowania poszczególnych polityk sektorowych oraz interwencji w obszarach, dla których większą efektywność zapewni wsparcie z poziomu krajowego. Realizacja programu odbywa się w ramach 6 osi priorytetowych (w tym oś VI Pomoc techniczna). **W ramach Osi I Osoby młode na rynku pracy** realizowane wsparcie kierowane jest bezpośrednio do osób młodych pozostających bez pracy w wieku 15-29 lat (w szczególności tych, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu, tzw. młodzież NEET), które będzie przyczyniało się do zwiększenia możliwości ich zatrudnienia.

2. Sytuacja na rynku pracy, wyzwania i obszary problemowe.

W **Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2030 roku**, określającej zasady i kierunki długofalowej koncepcji rozwoju województwa, w odniesieniu do wybranych celów operacyjnych Strategii określone zostały następujące wyzwania na podlaskim rynku pracy o charakterze długoterminowym:

W celu strategicznym 1. Dynamiczna gospodarka w obszarze rozwijania lokalnej przedsiębiorczości wyzwaniem jest m.in.: podniesienie ogólnego poziomu przedsiębiorczości, skuteczne wykorzystanie imigracji zarobkowej dla pobudzenia przedsiębiorczości na poziomie lokalnym. W Strategii podkreślono, że istotne jest wykorzystywanie i wspieranie rozwoju postaw przedsiębiorczych mieszkańców jednocześnie wskazując jako jeden z głównych kierunków interwencji kształtowanie postaw przedsiębiorczych i wiedzy z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej na wszystkich etapach edukacji.

W celu strategicznym 2. Zasobni mieszkańcy jako wyzwania wskazano m.in.: dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, zwiększenie skłonności mieszkańców woj. podlaskiego do kształcenia ustawicznego, zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców, zwiększenie aktywności społecznej mieszkańców, skuteczne warunki i zachęty dla imigrantów z za wschodniej granicy.

W celu strategicznym 3. Partnerski region w obszarze Kapitał społeczny wśród wyzwań określono m.in.: podniesienie jakości kapitału społecznego, zwiększenie aktywności mieszkańców, w tym w tworzeniu organizacji pozarządowych.

W **Strategii Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030**, prognozując sytuację przeobrażeń na terenie województwa podlaskiego, wskazano m.in. następujące wyzwania:

- poprawa sytuacji socjalnej i materialnej rodzin z terenu województwa podlaskiego poprzez świadczenia finansowe oraz rozwój aktywnych form pomocy i integracji społecznej w celu obniżenia poziomu ubóstwa i ograniczenie skali zjawiska wykluczenia społecznego;
- zintensyfikowanie współpracy organizacji pozarządowych z jednostkami samorządu terytorialnego służącej wzrostowi poziomu kapitału społecznego i wykorzystania go w organizacji działań na rzecz osób i rodzin, w tym z osobami zależnymi;
- deinstytucjonalizacja i poprawa usług poradnictwa specjalistycznego wspierające rozwój rodzinnej pieczy zastępczej; wzmocnienie potencjału i kompetencji rodzicielskich oraz prawidłowa realizacja zadań przez podlaskie rodziny;
- poprawa sytuacji życiowej osób starszych i z niepełnosprawnością poprzez szereg lokalnych i ponadlokalnych usług; zwiększenie dostępności w obszarze rehabilitacji i reintegracji oraz polepszenie się ich położenia w sferze społecznej, zawodowej, edukacyjnej oraz zdrowotnej; rozwój usług opiekuńczych, wspomagających, aktywizacyjnych, edukacyjnych, w zakresie i formach wynikających z indywidualnych potrzeb osób starszych i z niepełnosprawnością; zapewnienie usług środowiskowych; rozwój alternatywnych, względem instytucji, form pomocy i opieki; szeroka i multidyscyplinarna współpraca różnych jednostek samorządu, instytucji oraz innych zaangażowanych partnerów, w tym NGO;
- zwiększenie udziału ekonomii społecznej w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa podlaskiego; rozwój działających przedsiębiorstw społecznych i

podmiotów ekonomii społecznej; powstawanie nowych miejsc pracy dla osób wykluczonych, bądź zagrożonym marginalizacją społeczną; wykorzystanie potencjału ekonomii społecznej w procesie wspierania szeroko rozumianego środowiska rodzinnego oraz w rozwoju usług środowiskowych i instytucjonalnych udzielanych osobom niesamodzielnym;

- rozwój zasobów ludzkich w instytucjach pomocy społecznej oraz wspierania dziecka i rodziny w celu lepszego dostosowania pomocy społecznej do potrzeb mieszkańców województwa podlaskiego;

Od marca 2020 r., kiedy wprowadzono w Polsce czasowe ograniczenia związane ze stanem epidemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2 (zwanej COVID-19), istotnym wyzwaniem na rynku pracy stało się wspieranie i ochrona miejsc pracy oraz podejmowanie działań niwelujących negatywne skutki ograniczania aktywności gospodarczej. W wyniku wprowadzanych czasowo obostrzeń w sferze ekonomicznej i społecznej nastąpiło pogorszenie sytuacji gospodarczej i sytuacji na rynku pracy, aczkolwiek w 2021 roku, mimo odczuwalnych negatywnych skutków z poprzedniego roku, notuje się już wyraźną jej poprawę.

Według wyników badania pn. „Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację przedsiębiorstw i pracowników w województwie podlaskim”³ podlaskie firmy niewątpliwie dotkliwie odczuły skutki stanu zagrożenia epidemicznego: w ponad połowie z nich odnotowano spadki obrotów, a 47% zmniejszyło bądź zawiesiło plany inwestycyjne. Szczególnie mocno sytuacja ta dotknęła przedsiębiorstwa związane z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną oraz gastronomią, hotelarstwem i turystyką. Dodatkowo, w związku z tym, że Podlaskie to region przygraniczny, zatamowanie ruchu na granicach przyczyniło się do pogłębienia sytuacji kryzysowej. Należy jednak zauważyć, że nie wszystkie przedsiębiorstwa odczuły pandemię w sposób negatywny. Szczególnie dotyczy to branży ICT oraz, w związku ze wzrostem sprzedaży przez Internet, branży transportowo-magazynowej. W dobie pandemii firmy z tych branż miały więcej zleceń i potrzebowały większej ilości pracowników.

Dla wielu podmiotów i ich pracowników nastąpiła radykalna zmiana w formie funkcjonowania. Część przedsiębiorstw przeszła na pracę zdalną lub hybrydową, przy czym osiem na dziesięć badanych nie dostrzegało żadnych negatywnych wpływów takiej formy pracy na jej organizację, czy też wydajność pracowników. Zdobyte doświadczenie przełożyło się na pozytywne nastawienie znaczącej części pracodawców do potencjalnej kontynuacji takiego sposobu działania firmy. 62% przedsiębiorców zadeklarowało, że mogłoby w przyszłości całkowicie przejść na pracę zdalną. Praca na odległość może znaleźć szerokie zastosowanie przede wszystkim w branżach usługowych, takich jak: handel, administrowanie czy też usługi wspierania przedsiębiorstw. W branżach produkcyjnych w chwili obecnej nie ma takiej możliwości.

Badanie pokazało, że co piąty badany mieszkaniec województwa podlaskiego obawiał się utraty pracy w wyniku trwającej pandemii. Sytuacja taka dotknęła 15% badanych, natomiast zmianę warunków pracy odczuło blisko 40% badanych. Pandemia COVID-19 wpłynęła także na formę pracy wielu osób, które zmuszone były do przejścia na pracę zdalną

³ Raport z badania „Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację przedsiębiorstw i pracowników w województwie podlaskim”, zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2021

lub hybrydową. Również w ich opinii, mimo pewnych początkowych trudności, mających charakter zarówno techniczny, jak i interpersonalny, takie formy pracy zdały egzamin.

W kontekście pandemii COVID-19 i walki przedsiębiorców z jej skutkami istotne były również zagadnienia związane z korzystaniem z pomocy państwa. Wśród uczestników badania ankietowego tylko 29% respondentów potwierdziło korzystanie z różnych instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych. Podlascy przedsiębiorcy najczęściej korzystali z dofinansowania wynagrodzeń pracowników (zleceniobiorców) objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (aż 80% otrzymujących pomoc państwa korzystało z tego instrumentu).

Badani eksperci rynku pracy byli dość zgodni w swoich opiniach, że mimo wielu negatywnych skutków dla gospodarki oraz pracowników, podlaskie firmy dość dobrze sobie poradziły w okresie pandemii. Według nich, pandemia COVID-19 nie wywołała, jak do tej pory, długotrwałych negatywnych konsekwencji, widoczne są trendy, które zwiastują poprawę.

Natomiast z bieżącej analizy sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim wynika, że:

1. W II kwartale 2021 r. w woj. podlaskim liczba osób w wieku 15-89 lat⁴ aktywnych zawodowo wyniosła 513 tys. osób, a biernych zawodowo – 363 tys. Współczynnik aktywności zawodowej w tej grupie ludności wyniósł 58,6%, a wskaźnik zatrudnienia – 56,5%. Oba wskaźniki osiągnęły wartość wyższą niż krajowa, odpowiednio o: 1,0 i 0,9 p. p. (kraj: 57,6% i 55,6%). Z kolei stopa bezrobocia według BAEL wyniosła, podobnie jak w kraju, 3,5%⁵.

Tabela 1. Aktywność ekonomiczna ludności (wg BAEL) w woj. podlaskim w II kwartale 2021 roku na tle Polski

Aktywność zawodowa ludności w wieku 15-89 lat	II kw. 2021 Podlaskie	II kw. 2021 Polska
Liczba osób aktywnych zawodowo (w tys.)	513	17203
Współczynnik aktywności zawodowej w %	58,6	57,6
Pracujący (w tys.)	494	16597
Wskaźnik zatrudnienia w %	56,5	55,6
Stopa bezrobocia w %	3,5	3,5

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2021 r. www.stat.gov.pl

2. W okresie I-X 2021 r. **liczba zarejestrowanych bezrobotnych**⁶ zmniejszyła się o 4075 osób, tj. o 10,8% i wyniosła w końcu października 2021 r. **33755** osób. W analogicznym okresie roku poprzedniego odnotowano wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych o 3241 osób (o 9,7%);
3. Nastąpił spadek **stopy bezrobocia rejestrowanego** do poziomu **7,0%** w końcu października 2021 r. (o 0,8 p. p.), podczas gdy w analogicznym okresie 2020 roku wartość tego wskaźnika wzrosła o 0,7 p. p. do 7,6%;

⁴ W związku z wprowadzeniem od 2021 roku zmian w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynikających z wdrożenia Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 roku oraz jego aktów implementacyjnych, dane BAEL za I i II kwartał 2021 roku nie mogą być porównywane z wcześniejszymi wynikami badań

⁵ Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2021 r., GUS, www.stat.gov.pl

⁶ Podlaski rynek pracy październik 2021, WUP w Białymstoku

4. W okresie I-X 2021 r. do urzędów pracy wpłynęło **19906 ofert pracy** i było to o 1774 więcej (o 9,8%) niż w okresie I-X 2020 r. Zwiększyła się zarówno liczba ofert pracy niesubsydiowanej – o 854, tj. o 6,6% (13736), jak i zatrudnienia subsydiowanego – o 920, tj. o 17,5% (6170);
5. W okresie I-X 2021 r. w urzędach pracy zarejestrowały się 31723 osoby, **napływ do bezrobocia** zmniejszył się więc o 4261 osób, tj. o 11,8% mniej niż w okresie I-X 2020 r. (35984 osoby);
6. W okresie I-X 2021 r. zwiększyły się natomiast **odpływy z bezrobocia**; z ewidencji bezrobotnych wyłączono 35798 osób, tj. o 3055 osób (o 9,3%) więcej niż w okresie I-X 2020 r. Wzrost liczby osób opuszczających rejestry bezrobotnych spowodowany był przede wszystkim większą liczbą osób, które podjęły pracę – w tego powodu wyłączono 21581 osób, tj. o 1963 osoby (o 10,0%) więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku;
7. Niekorzystną cechą rynku pracy na Podlasiu jest utrzymywanie się **zróżnicowania terytorialnego** poziomu bezrobocia. W końcu października 2021 r. najwyższy powiatowy wskaźnik stopy bezrobocia dla powiatu kolneńskiego wyniósł 13,0%, natomiast najniższy dla powiatu bielskiego i suwalskiego – po 3,7%. W okresie I-X 2021 r. wartość stopy bezrobocia rejestrowanego zmniejszyła się na terenie wszystkich powiatów województwa, przy czym największy spadek dotyczył miasta Łomża (o 2,0 p. p.), a także powiatów łomżyńskiego i sejneńskiego (o 1,5 p. p.) oraz bielskiego (o 1,3 p. p.);
8. Z punktu widzenia niewykorzystanych zasobów pracy niekorzystne dla regionalnego rynku pracy jest występowanie **bezrobocia długotrwałego**, tj. pozostawanie bez pracy ponad 12 miesięcy (licząc łącznie w ciągu ostatnich 2 lat). W końcu października 2021 r. udział osób długotrwale bezrobotnych osiągnął poziom 60,8% w ogólnej liczbie bezrobotnych. W powiatach województwa podlaskiego odsetek długotrwale bezrobotnych kształtuje się od 47,7% w powiecie suwalskim i mieście Suwałki łącznie do 69,2% w powiecie kolneńskim. Na przestrzeni dziesięciu miesięcy 2021 r. liczebność osób długotrwale bezrobotnych spadła o 161 (o 0,8%) do 20513 osób, natomiast ich procentowy udział zwiększył się o 6,2 p. p.;
9. W 2021 roku **bezrobocie młodzieży uległo ograniczeniu**. Od początku roku spadała liczba młodych osób zarejestrowanych w urzędach pracy. W końcu października 2021 r. w ewidencji urzędów pracy woj. podlaskiego zarejestrowanych było **8430 osób bezrobotnych do 30 roku życia** (25,0% ogółu bezrobotnych), tj. o 1748 osób (o 17,2%) mniej niż w końcu grudnia 2020 r. Podobna dynamika wzrostu kształtowała się w grupie **bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia**. W końcu października br. grupa bezrobotnych do 25 roku życia obejmowała 4001 osób (11,9% ogółu bezrobotnych), tj. o 798 osób (o 16,6%) mniej niż w końcu grudnia 2020 r.;
10. Nadal trudna pozostaje natomiast sytuacja zawodowa **osób powyżej 50 roku życia**, a więc osób pozostających jeszcze w wieku aktywności zawodowej, jednak z różnych przyczyn przechodzących w okres zbyt wczesnej dezaktywizacji. Wprawdzie również w tej grupie zmniejszyła się liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych - na przestrzeni dziesięciu miesięcy 2021 r. odnotowano spadek o 850 (o 8,5%) do 9121 osób, lecz ich udział w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych zwiększył się o 0,6 p. p. do 27,0%;
11. Jeśli chodzi o osoby bezrobotne w wieku 60 lat i więcej, to w rejestrach PUP zarejestrowanych było 2556 bezrobotnych mężczyzn w tej grupie wiekowej (7,6% ogółu). W ciągu dziesięciu miesięcy 2021 r. liczebność osób starszych pozostających

- bez pracy zmniejszyła się o 154 (o 5,7%), natomiast ich udział w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych zwiększył się o 0,4 p. p.;
12. Kolejną liczną grupą w zbiorowości zarejestrowanych bezrobotnych to **osoby bez kwalifikacji zawodowych**, które w końcu października 2021 r., w liczbie 12028 stanowiły 35,6%. Na przestrzeni I-X 2021 r. liczebność tej grupy bezrobotnych zmniejszyła się o 1128 osób (o 8,6%), ale jej udział wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych wzrósł o 0,8 punktu proc.;
 13. Jedną z grup bezrobotnych zagrożonych biernością zawodową są **osoby z niepełnosprawnościami**. W końcu października 2021 r. w rejestrach urzędów pracy woj. podlaskiego zarejestrowanych było 2269 bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami i stanowiły one 6,7% ogółu bezrobotnych. W okresie I-X 2021 r. liczebność tej grupy bezrobotnych zwiększyła się o 293 osoby (o 14,8%), a ich udział zwiększył się o 1,5 p. p.;
 14. Również **kobiety** są grupą w większym stopniu zagrożoną biernością zawodową. Stanowią 60,6% ogółu biernych zawodowo w województwie, tj. niepracujących i nie poszukujących pracy. Wskaźniki aktywności zawodowej kobiet kształtują się niekorzystnie. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15-89 lat wynosił w II kwartale 2021 r. 51,1% i był o 15,2 p. p. niższy niż mężczyzn (66,3%), podobnie jak wskaźnik zatrudnienia kobiet, który wyniósł 49,6% i był o 14,3 p. p. niższy niż mężczyzn (63,9%);
 15. Poziom bezrobocia **kobiet, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia**, pozostaje stabilny. W ewidencji urzędów pracy zarejestrowane były 5054 kobiety w tej grupie i stanowiły one 15,0% ogółu bezrobotnych. Na przestrzeni dziesięciu miesięcy 2021 r. ich liczebność zmniejszyła się o 302 (o 5,6%), natomiast procentowy udział wzrósł o 0,8 p. p.;
 16. Grupą osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy są również **osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia**. Grupa ta w 85,6% zdominowana jest przez kobiety i w końcu października 2021 r. liczyła 5551 osób (16,5% ogółu bezrobotnych). Procentowy udział tej grupy bezrobotnych zmniejszył się w okresie I-X 2021 r. o 0,2 p. p., przy spadku jej liczebności - o 739 osób, tj. o 11,8%;
 17. **Ze świadczeń z pomocy społecznej** korzystało w końcu października 2021 r. 409 osób bezrobotnych i stanowiły one 1,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Na przestrzeni dziesięciu miesięcy 2021 r. ich liczebność zmniejszyła się o 66 osób, tj. o 13,9%, a ich odsetek o 0,1 p. p.;
 18. Specyfiką podlaskiego rynku pracy jest wysoki procent ludności zatrudnionej w sektorze rolnym. Wg GUS w 2020 r. stanowiła ona 28,4% ogółu pracujących w województwie⁷. Jednakże duża część mieszkańców wsi posiada niewielkie indywidualne gospodarstwa rolne i nie czerpiąc z tego tytułu dochodów faktycznie stanowi zbędną siłę roboczą w gospodarstwie. Jedynie część z nich trafia do rejestrów bezrobotnych. W końcu października 2021 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 12491 **bezrobotnych zamieszkałych na wsi** i stanowili oni 37,0% ogółu bezrobotnych. Na przestrzeni I-X 2021 r. zaobserwowano spadek liczby osób bezrobotnych mieszkańców wsi o 1319 (o 9,6%), natomiast ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych zwiększył się o 0,5 p. p.;

⁷ Pracujący w gospodarce narodowej w 2020 roku. GUS, Warszawa 2021

19. Rośnie zapotrzebowanie pracodawców na dodatkowych pracowników z zagranicy. Zwiększa się napływ **imigrantów zarobkowych**, zwłaszcza pochodzących z wschodniej granicy Polski. W okresie I-X 2021 r. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowano 39767 oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom i 1931 zezwoleń na pracę sezonową, podczas gdy w analogicznym okresie 2020 roku liczby te wyniosły 29859 i 2048. Najwięcej oświadczeń zarejestrowano w PUP w Białymstoku, Zambrowie, Sejnach, Łomży i Suwałkach. Wśród pracowników z zagranicy w woj. podlaskim 70,2% stanowili obywatele Ukrainy i 20,3% obywatele Białorusi. Cudzoziemcy zatrudniani są głównie na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych w przemyśle, budownictwie, transporcie a także w ramach działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej oraz handlu. Wzrosła również liczba zezwoleń na pracę na terytorium RP wydawanych cudzoziemcom przez Wojewodę Podlaskiego. W okresie dziesięciu miesięcy 2021 roku wydano 17475 zezwoleń na pracę cudzoziemcom i było to o 7662, tj. o 78,1% więcej niż w analogicznym okresie 2020 r.⁸;
20. Wyniki badania pn. „Barometr zawodów 2022”⁹, przeprowadzonego przez WUP w Białymstoku w 2021 roku, potwierdzają, iż jako **czynniki, które wpływają na regionalny rynek pracy**, można wskazać:
- utrzymywanie się zagrożenia epidemicznego związanego z COVID-19, obowiązywanie stanu wyjątkowego we wschodnich powiatach województwa na skutek kryzysu migracyjnego i w efekcie występowanie utrudnień w funkcjonowaniu licznych sektorów gospodarki, m.in. w branży produkcyjnej, sektorze handlu, edukacji, branży hotelarskiej, usług fryzjerskich, kosmetycznych i innych usług osobistych;
 - dalszy dynamiczny rozwój sektorów pobudzonych do intensyfikacji pracy w dobie pandemii: sektora ICT (wzrost popytu na usługi IT/BPO i wykwalifikowanych pracowników z branży informatycznej), sektora ochrony zdrowia (bardzo duży wzrost zapotrzebowania na pracowników służby zdrowia, niezwykle trudne warunki pracy) i usług wsparcia psychologicznego, sektora e-commerce (zmiana sposobu dystrybucji produktów) oraz rozwój rynku usług szkoleniowych on-line;
 - niedostosowanie kwalifikacji i kompetencji zasobów pracy do rosnących oczekiwań pracodawców (wymagane dodatkowe uprawnienia, multizadaniowość, łączenie zawodów), powodowane szybkim postępem technologicznym wymuszającym konieczność aktualizacji posiadanej wiedzy i umiejętności;
 - brak kształcenia w wielu pożądanym przez rynek zawodach na poziomie szkolnictwa branżowego wynikający z niewielkiego zainteresowania wśród potencjalnych uczniów i ich rodziców, m.in. pracownicy poligraficzni, ślusarze, skutnicy;
 - starzenie się zasobów pracy w coraz szerszej grupie zawodów i związany z tym brak zastępowalności pokoleniowej, m.in. w zawodach: pielęgniarki, nauczyciele, lekarze, piekarze, cukiernicy;
 - deficyt zasobów pracy w kluczowych dla rozwoju województwa branżach, migracje zarobkowe wykwalifikowanych pracowników poza region;

⁸ dane Centralny System Analityczno-Raportowy CeSAR <https://cesar.praca.gov.pl/analytics/>; data dostępu: 29.11.2021

⁹ „Barometr zawodów 2022, Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim”, opracowanie przygotowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku, wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2021

- wzrost popytu na pracowników z zagranicy jako sposób na uzupełnienie lokalnych niedoborów zasobów pracy;
- występowanie zjawiska szarej strefy, które wiąże się z unikaniem przestrzegania standardów rynku pracy;
- występowanie samozatrudnienia, zarówno w kontekście indywidualnego wyboru formy zatrudnienia, jak i specyficznych wymagań zleceniodawcy;
- system transferów socjalnych stanowiący główną składową dochodu rozporządzalnego gospodarstw domowych;
- niska aktywność zawodowa kobiet wynikająca ze sprawowania opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną;
- czynniki leżące po stronie pracodawców oraz wynikające ze specyfiki zawodu/branży (niskie płace, trudne warunki pracy, rotacja pracowników, sezonowość, nieatrakcyjne formy i zasady zatrudnienia, nadmiarowe wymagania pracodawców względem kandydatów do pracy, i in.).

3. Cele i kierunki działań Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w 2022 roku w woj. podlaskim.

Głównym dokumentem, który określa cele i kierunki polityki zatrudnienia w województwie podlaskim jest Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2030 r. Cele polityki zatrudnienia znalazły swój wyraz również w programach rozwojowych. Ponadto podstawą do opracowania RPD/2022 jest Strategia Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego oraz Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe uwarunkowania oraz sytuację na podlaskim rynku pracy, założono określone poniżej cele regionalnej polityki zatrudnienia na 2022 r. planowane do ujęcia w RPD/2022.

Cel główny: zakłada się dalszą kontynuację w 2022 r. realizacji celu głównego RPD/2021, tj. **wzrostu zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata.**

Cele szczegółowe: zakłada się kontynuację w zdecydowanej większości celów szczegółowych z roku 2021 z uwagi na to, iż zidentyfikowane wyzwania i problemy rynku pracy w woj. podlaskim mają charakter długoterminowy. Działania związane ze wsparciem pracodawców dotkniętych skutkami pandemii COVID-19 powinny znaleźć odzwierciedlenie w określonych w RPD/2022 kierunkach działań np. w celu 3 dot. rozwijania kształcenia ustawicznego -priorytety KFS na 2022 r. przewidują uwzględnienie wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19 musiały podjąć działania w celu dostosowania do zmienionej sytuacji rynkowej.

Ponadto RPD/2022 ma charakter operacyjny i uwzględnia kierunki działań i działania wdrażane lub możliwe do wdrożenia w regionie na podstawie funkcjonujących strategii i programów głównie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego do 2020 r. Programy operacyjne na kolejny okres programowania na lata 2021-2027 są w trakcie przygotowania.

Cele szczegółowe i kierunki działań polityki zatrudnienia w 2022 r. w woj. podlaskim przedstawia tabela poniżej.

Tabela. Cele szczegółowe i kierunki działań regionalnej polityki zatrudnienia w 2022 r. – planowane w RPD/2022.

Cel szczegółowy	Kierunki działań
<p>1. Wsparcie na rzecz lokalnej przedsiębiorczości</p>	<p>1) Wspieranie samozatrudnienia i rozwoju lokalnej przedsiębiorczości. Cel: wspieranie powstawania i rozwoju podmiotów gospodarczych w szczególności na poziomie lokalnym.</p> <p>2) Kształtowanie postaw przedsiębiorczych i dostarczenie wiedzy z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej osobom zainteresowanym założeniem własnej firmy. Cel: pobudzanie i rozwijanie potencjału osób zainteresowanych założeniem działalności gospodarczej.</p>
<p>2. Zwiększenie aktywności zawodowej osób z grup najbardziej oddalonych od rynku pracy</p>	<p>1) Zwiększenie adaptacyjności i wsparcie mobilności społeczno-zawodowej osób pozostających bez pracy. Cel: aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, szczególnie osób w wieku 50 plus, kobiet, osób z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych, osób z niskimi kwalifikacjami, osób opiekujących się osobami zależnymi.</p> <p>2) Zwiększenie aktywności społeczno-zawodowej osób młodych do 30 roku życia, w tym z grupy NEET. Cel: poprawa sytuacji na rynku pracy osób młodych do 30 roku życia.</p> <p>3) Włączenie zawodowe i społeczne osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym. Cel: poprawa szans na zatrudnienie osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz tworzenie warunków do rozwijania podmiotów ekonomii społecznej.</p> <p>4) Promowanie podtrzymania aktywności zawodowej osób starszych w szczególności spełniających warunki do przejścia na emeryturę Cel: utrzymanie na rynku pracy osób starszych.</p>
<p>3. Lepsze dostosowanie struktury kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości</p>	<p>1) Promowanie i rozwijanie kształcenia ustawicznego dorosłych mieszkańców regionu, w szczególności pracowników i pracodawców w odniesieniu do potrzeb rozwijającej się gospodarki regionu. Cel: zwiększenie udziału w uczeniu się przez całe życie osób pracujących oraz nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji niezbędnych na zmieniającym się rynku pracy.</p>

	2) Promowanie i rozwijanie kształcenia i szkolenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Cel: przygotowanie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki regionu.
4. Wsparcie migracji zarobkowych przyjaznych regionalnemu rynkowi pracy	1) Wsparcie pracodawców w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym poziomie kompetencji, w tym cudzoziemców. Cel: pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników.
5. Zwiększenie efektywności i jakości obsługi rynku pracy	1) Rozwijanie i doskonalenie systemu obsługi i informacji o rynku pracy. Cel: poprawa jakości i dostępu do informacji o rynku pracy oraz zwiększenie adekwatności działań urzędów pracy do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

4. Priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia w 2022 r. na podlaskim rynku pracy.

Priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia na podlaskim rynku pracy w 2022 r. są to w szczególności:

- osoby młode do 30 roku życia, w tym z grupy NEET,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby powyżej 50 roku życia,
- osoby korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- osoby zamieszkujące tereny wiejskie,
- osoby z niskimi kwalifikacjami,
- bezrobotni rodzice powracający na rynek pracy, w tym osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, oraz bezrobotni sprawujący opiekę nad osobą zależną,
- pracodawcy i ich pracownicy, w tym pracownicy zagrożeni utratą pracy,
- osoby i rodziny zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,
- uczniowie objęci kształceniem zawodowym i nauczyciele szkół/placówek kształcenia zawodowego.

5. Organizacja prac nad przygotowaniem projektu RPD/2022.

Proces opracowania projektu RPD/2022 będzie obejmował dwa etapy:

1. Opracowanie założeń do przygotowania projektu RPD/2022. Celem tego etapu są w szczególności konsultacje celów szczegółowych regionalnej polityki zatrudnienia określonych w planie oraz głównych założeń dokumentu. Konsultacje prowadzone będą z partnerami rynku pracy w tym z powiatowymi urzędami pracy oraz Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego. Dokument zostanie zamieszczony też na stronie internetowej WUP.
2. Zaproszenie partnerów do włączenia się do opracowania RPD/2021 i zgłoszenia zadań do realizacji w ramach planu. Na podstawie zgłoszonych zadań opracowany zostanie projekt RPD/2022 i przekazany do konsultacji poprzez zamieszczenie na stronie internetowej WUP.

Po wprowadzeniu niezbędnych zmian w dokumencie po przeprowadzonych konsultacjach projekt RPD/2020 zostanie przekazany do zaopiniowania Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy i po uzyskaniu pozytywnej opinii Rady do zatwierdzenia przez Zarząd Województwa Podlaskiego.

Głównym kanałem wymiany korespondencji pomiędzy partnerami będzie poczta elektroniczna.

Założono, iż do opracowania RPD/2021 poprzez zgłoszenie swoich zadań do realizacji w ramach Planu Działań zostaną zaproszeni następujący Partnerzy:

- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego
 - - Departament Rozwoju Regionalnego,
 - - Departament Europejskiego Funduszu Społecznego,
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej,
- Powiatowe Urzędy Pracy Województwa Podlaskiego,
- Podlaska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Białymstoku,
- Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku,
- Instytut Badań Edukacyjnych,
- Podlaski Urząd Wojewódzki.

Każdy podmiot zgłaszający zadanie do realizacji w ramach RPD będzie odpowiedzialny za sprawowanie nadzoru nad realizacją zgłoszonego przez siebie zadania, monitoring i sprawozdawczość zgodnie z określonymi w Planie zasadami.

6. Finansowanie działań RPD/2022

Głównymi źródłami finansowania realizacji zadań/działań ujętych w RPD/2022 będą, w ramach środków krajowych: budżet województwa podlaskiego, fundusze celowe (w szczególności: Fundusz Pracy i PFRON), natomiast w ramach środków zagranicznych głównie EFS.

7. Harmonogram prac nad opracowaniem RPD/2022.

Działanie	Termin
Opracowanie założeń do projektu RPD/2022	do 3 grudnia 2021 r.
Przekazanie założeń projektu RPD/2022 do Partnerów, w tym Powiatów i WRDS w celu konsultacji ww. założeń	do 8 grudnia 2021 r.
Konsultacje założeń projektu RPD/2022	do 7 stycznia 2022 r. (WRDS zgodnie z terminami posiedzeń)
Zgłoszenie zadań do RPD/2022 przez Partnerów	do 4 lutego 2022 r.
Opracowanie projektu RPD/2022	do 21 lutego 2022 r.
Konsultacje projektu RPD/2022 – strona internetowa WUP, poczta elektroniczna;	do 7 marca 2022 r.

Zmiany w projekcie RPD/2022 po konsultacjach	do 11 marca 2022 r.
Przekazanie projektu RPD/2022 do zaopiniowania przez WRRP	Zgodnie z terminami posiedzeń
Przekazanie projektu RPD/2022 do zatwierdzenia przez Zarząd Województwa Podlaskiego	Zgodnie z terminami posiedzeń

8. Wskaźniki monitorowania

RPD/2022 będzie monitorowany w oparciu o zestaw wskaźników ogólnych, który wybrano w odniesieniu do następujących uwarunkowań:

- dostępność wskaźnika na poziomie województwa,
- nie przypisano wskaźników do konkretnych celów, z uwagi na to, iż część wskaźników może służyć monitorowaniu realizacji kilku celów;

Ponadto RPD/2022 będzie monitorowany w oparciu o wskaźniki na poziomie rezultatu i produktu w odniesieniu do zrealizowanych w ramach RPD/2022 zadań/działań.

Tabela. Ogólne wskaźniki monitorowania.

Wskaźnik	źródło i częstotliwość informacji
Wskaźniki główne	
Wskaźnik zatrudnienia wg BAEL w %:	GUS
- ogółem w wieku 15 lat i więcej/15-89 lat*)	kwartał
- osób w wieku 20-64 lata	kwartał
- osób w wieku 15-64 lata	dane średnioroczne
- osób młodych w wieku 15-24 lata	kwartał
- osób starszych w wieku 55-64 lata	kwartał
- kobiet w wieku 20-64 lata	kwartał
- kobiet w wieku 15-64 lata	dane średnioroczne
- osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata	kwartał
Stopa bezrobocia wg BAEL w %:	GUS
- ogółem w wieku 15-74 lata	kwartał
- ogółem w wieku produkcyjnym 18-64 lata	dane średnioroczne
- osób młodych w wieku 15-24 lata	EUROSTAT /GUS (dane średnioroczne)
- osób starszych w wieku 55-64 lata	EUROSTAT (dane średnioroczne)
- kobiet w wieku 15-74 lata	EUROSTAT/GUS (dane średnioroczne)
- kobiet w wieku produkcyjnym 18-59 lat	EUROSTAT/GUS (dane średnioroczne)
Stopa bezrobocia rejestrowanego w %	GUS/WUP miesiąc/ k. grudnia
Udział długotrwale bezrobotnych (pow. 12 mies.) w populacji bezrobotnych ogółem w %	PUP/WUP kwartał
Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu i szkoleniu (w %)	GUS/rok

Wskaźniki pomocnicze przy monitorowaniu i ocenie realizacji kierunków działań	
Współczynnik aktywności zawodowej wg BAEL w %:	GUS
- ogółem w wieku 15 lat i więcej/15-89 lat*)	kwartał
- osób młodych w wieku 15-24 lata	kwartał
- osób w wieku 45-54 lata	kwartał
- osób starszych w wieku 55-64 lata	kwartał
- kobiet w wieku produkcyjnym 18-59 lat	dane średnioroczne
Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych	GUS/rok
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami, które podjęły zatrudnienie	PUP/WUP miesiąc/ rok
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia, które podjęły zatrudnienie	PUP/WUP miesiąc/ rok
Wskaźnik NEET młodzieży w wieku 18-24 lata (w %)	EUROSTAT
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym	GUS /rok
Zatrudnienie cudzoziemców:	PUW/PUP/WUP/MRiPS
- liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę,	miesiąc/rok
- liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zarejestrowanych w PUP	
- liczba zezwoleń na pracę sezonową wydanych przez PUP	
Liczba agencji zatrudnienia w województwie	WUP/rok
Liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia (w osobach)	WUP/rok
Odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy	PUP/WUP/rok
Efektywność zatrudnieniowa – stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy	PUP/WUP/MRiPS /rok
Liczba bezrobotnych przypadająca na:	WUP/rok
- jednego zatrudnionego w urzędzie pracy na stanowisku doradcy klienta,	
- jednego pośrednika pracy zatrudnionego w urzędzie pracy,	
- jednego doradcę zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy,	
- jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy.	

*) Od 2021 roku w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) zostały wprowadzone zmiany wynikające z wdrożenia Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 roku oraz jego aktów implementacyjnych; zmiany dotyczyły m.in. zakresu podmiotowego (np. wprowadzenie górnej granicy wieku 89 lat, zmiana definicji ludności pracującej). W związku z tym dane BAEL za 2021 rok nie mogą być porównywane z wcześniejszymi wynikami badań.

