

Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 260/4759/2022  
Zarządu Województwa Podlaskiego  
z dnia 6 kwietnia 2022 roku

Samorząd Województwa Podlaskiego  
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

# Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok w województwie podlaskim

Białystok, 2022 r.

<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Dokumenty będące podstawą do opracowania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 (RPD/2022).....</b>	<b>4</b>
<b>2. Aktualna sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim. ....</b>	<b>14</b>
2.1. LUDNOŚĆ.....	14
2.2. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA. PRACUJĄCY I BEZROBOTNI.....	14
2.3. GRUPY OSÓB BEZROBOTNYCH BĘDĄCE W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA PODLASKIM RYNKU PRACY.....	17
2.4. AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNO-ZAWODOWA MŁODZIEŻY DEFAWORYZOWANEJ, W TYM Z GRUPY NEET .....	21
2.5. WOLNE MIEJSCA PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BĘDĄCE W DYSPOZYCJI POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY .	22
2.6. AKTYWNE POLITYKI RYNKU PRACY .....	22
2.7. PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ .....	23
2.8. EDUKACJA.....	23
2.9. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY.....	24
2.10. ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW .....	26
2.11. WPŁYW PANDEMII COVID-19 NA SYTUACJĘ PRZEDSIĘBIORSTW W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM.....	26
2.12. PODSUMOWANIE .....	27
<b>3. Podsumowanie działań podjętych przez urzędy pracy w związku z pandemią COVID-19. ....</b>	<b>29</b>
<b>4. Cele i kierunki działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim w 2022 r. ....</b>	<b>32</b>
<b>5. Działania na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim w 2022 r. ....</b>	<b>34</b>
<b>6. Koordynowanie i monitorowanie realizacji działań w RPD/2022. ....</b>	<b>57</b>
<b>7. Finansowanie realizacji działań/zadań w RPD/2022. ....</b>	<b>57</b>
<b>Załącznik nr 1 .....</b>	<b>59</b>
<b>Załącznik nr 2 .....</b>	<b>60</b>
<b>Załącznik nr 3 .....</b>	<b>63</b>

## Wprowadzenie

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

Głównym dokumentem stanowiącym podstawę do opracowania regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia jest Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w dniu 17 stycznia 2022 r. przekazało Dyrektorom Wojewódzkich Urzędów Pracy projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok (KPDZ/2022)<sup>1</sup>, opracowany na podstawie art. 3 ust. 1-3 ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W procesie prac nad opracowaniem RPD/2022 w woj. podlaskim, zgodnie z przyjętymi zasadami, przygotowano założenia do opracowania RPD/2022 i przeprowadzono konsultacje tych założeń z Partnerami rynku pracy, w szczególności samorządami powiatów, w tym powiatowymi urzędami pracy oraz Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego. Drugi etap prac nad RPD/2022 stanowił opracowanie dokumentu z udziałem zaproszonych Partnerów.

Podstawą do opracowania RPD/2022 były następujące dokumenty: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022<sup>2</sup>, Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030 r., Strategia Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030 oraz ww. Założenia.

W RPD/2022 określono cel główny regionalnej polityki rynku pracy, cele szczegółowe, kierunki działań oraz działania do realizacji w ramach określonych kierunków działań. Ponadto dokument zawiera zasady koordynacji i monitorowania planu, wskaźniki monitorowania realizacji działań oraz szacunkowy budżet.

RPD/2022 został przygotowany we współpracy następujących podmiotów:

- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku,
- Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego (Departament Rozwoju Regionalnego i Departament Europejskiego Funduszu Społecznego),
- Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Białymstoku,
- Powiatowych Urzędów Pracy Województwa Podlaskiego,
- Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy w Białymstoku,
- Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku,
- Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie.

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

---

<sup>1</sup> Pismo MRiPS nr DRP.6003.3.2022.MJ dot. projektu KPDZ/2022 przekazujące projekt dokumentu; projekt planu został skierowany do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych.

<sup>2</sup> KPDZ/2022 – projekt ze stycznia 2022 r.

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

### 1.1. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok<sup>3</sup>

Głównym zadaniem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest określenie celów i kierunków działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy.

Ramy dla zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz priorytety do realizacji w ramach KPDZ są wyznaczane przez przepisy ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dokumenty strategiczne i planistyczne (średniookresowa strategia rozwoju kraju, tj. *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – SOR*, *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego – SRKL 2030*, Krajowy Fundusz Szkoleniowy na rok 2022 – Wytyczne, *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*) oraz dokumenty europejskie wpisujące się w Europejską Strategię Zatrudnienia i Semestr Europejski (w tym wytyczne w sprawie zatrudnienia<sup>4</sup> i Zalecenia krajowe) oraz *Krajowy Program Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO)*.<sup>5</sup>

W KPDZ/2022 wskazano, iż opracowanie dokumentu po raz kolejny ma miejsce w szczególnej sytuacji, w związku z przedłużającym się stanem pandemii. Kontekstem dla celów krajowej polityki zatrudnienia w 2022 r. są skutki pandemii, które spowodowały negatywne skutki dla gospodarki w skali globalnej i związane z nimi działania skierowane na przeciwdziałanie negatywnym skutkom pandemii COVID-19 i na odbudowanie gospodarki, a także obserwowane w gospodarce światowej trendy np. szybko postępująca cyfryzacja i automatyzacja. 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).

Z KPDZ/2022 wynika, iż dodatkowym wyznacznikiem dla ww. priorytetów są 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 Socjalnych*<sup>6</sup>. 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.

Zgłoszone przez Polskę propozycje w zakresie ww. celów przedstawiają się następująco:

- 1) osiągnięcie wskaźnika 78% osób w wieku 20-64 lata w zatrudnieniu do 2030 r.,
- 2) osiągnięcie wskaźnika 51,7% wszystkich osób dorosłych uczestniczących każdego roku w szkoleniu;
- 3) zmniejszenie o 1,5 mln osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym do roku 2030.

W KPDZ/2022 wskazano, iż obecnie najważniejszymi wyzwaniami dla europejskich rynków pracy są powrót na ścieżkę wzrostu gospodarczego, w tym tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy oraz, w perspektywie średnioterminowej, tworzenie warunków sprzyjających

<sup>3</sup> Jw.

<sup>4</sup> Wytyczne w sprawie zatrudnienia (ang. *Employment Guidelines*) to element Semestru Europejskiego; są to wspólne priorytety i cele polityki zatrudnienia zaproponowane przez Komisję, zatwierdzone przez rządy krajowe, a następnie [przyjmowane przez Radę UE](#).

<sup>5</sup> Projekt KPRDZ/2022 str. 4

<sup>6</sup> Europejski Filar Spraw Socjalnych (EFSS) został wspólnie proklamowany przez Parlament Europejski, Radę i KE w dniu 17.11.2017 r. podczas Szczytu Społecznego na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu.

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.<sup>7</sup>

Określając priorytety polskiej polityki zatrudnienia odniesiono się do celów krajowych ustalonych w związku z Planem działania EFPS, wśród których największym wyzwaniem dla Polski będzie cel w zakresie rozwoju umiejętności tj. uzyskanie odsetka osób dorosłych uczestniczących w każdym roku w szkoleniu na poziomie 51,7%.

Na podstawie ogólnych uwarunkowań zdefiniowano w KPDZ/2022 następujące wyzwania dla polskiego rynku pracy na 2022 r.

**1. Niewystarczające dopasowanie umiejętności do wymogów rynku pracy;** w tym obszarze m.in.:

- podkreślono występujące zróżnicowanie terytorialne w zakresie zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach i dążenie do zapewnienia do równowagi na rynku pracy w postaci zbilansowania popytu i podaży na określone zawody;
- zwrócono uwagę na konieczność rozwijania umiejętności cyfrowych Polaków oraz przygotowania przedsiębiorców i pracowników do wdrożenia i wykorzystania nowych technologii,
- wskazano na rozwój umiejętności zielonych i zielonych miejsc pracy<sup>8</sup> w kontekście Europejskiego Zielonego Ładu (przedstawionego przez KE w grudniu 2029 r.) czyli planu działania mającego na celu zrównoważenie gospodarek UE na rzecz neutralności klimatycznej w 2050 r.;
- w odniesieniu do zapotrzebowania na przyszłe kwalifikacje podkreślono konieczność zapewnienia umiejętności niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych, opiekuńczych i edukacyjnych (w kontekście starzenia się społeczeństwa oraz zapewnienia dobrze funkcjonujących systemów ochrony socjalnej), których problemy kadrowe ujawniły się w czasie pandemii COVID-19;
- zwrócono uwagę na obszar uczenia się dorosłych i konieczność rozwijania umiejętności osób dorosłych w odniesieniu do celu krajowego dla Polski (51,7% osób dorosłych uczestniczących każdego roku w szkoleniu);
- wskazano, że szczególnie ważne staje się dysponowanie skutecznymi systemami prognozowania zapotrzebowania na zawody i umiejętności w perspektywie wieloletniej i w związku z tym rozwój systemów prognozowania i zapotrzebowania na zawody i umiejętności;

**2. Płacowe i płacowe warunki pracy oraz wydajność pracy w Polsce:** w tym obszarze m.in.:

- zauważono, iż Polska pozostaje krajem konkurującym niskimi kosztami pracy w porównaniu do gospodarek państw wysokorozwiniętych; wskazano na problem segmentacji rynku pracy i konieczność podjęcia działań mających na celu likwidację utrzymujących się przeszkód dla bardziej trwałych form zatrudnienia;
- zwrócono uwagę na konieczność zwiększenia partycypacji społecznej, usprawnienia komunikacji, dialogu społecznego oraz rozwoju współpracy pomiędzy administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi;

---

<sup>7</sup> KPDZ/2022 str. 21.

<sup>8</sup> Dotychczas nie wypracowano w UE definicji zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności, a także systemu wskaźników do monitorowania zmian zatrudnienia w sektorach związanych z zieloną gospodarką.

- zauważono potrzebę uregulowania pracy platformowej z uwagi na rozwój tej nowej formy zatrudnienia - pracy platformowej, której rosnąca popularność jest jednym z czynników sprzyjających upowszechnianiu się nowych form zatrudnienia, oraz potrzebę rozwijania elastycznych form zatrudnienia, w tym pracy zdalnej i wprowadzenie na stałe tej instytucji oraz elastycznych form organizacji czasu pracy do przepisów Kodeksu pracy w celu zapewnienia efektywnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich;
3. **Niewystarczające wykorzystanie potencjału kadrowego na rynku pracy:** w tym obszarze m.in. zwrócono uwagę na:
- niski wskaźnik aktywności zawodowej w Polsce (niższy niż średnia w UE) co wskazuje na istniejący znaczny potencjał w zakresie aktywizacji zawodowej społeczeństwa, ukierunkowanie polityk rynku pracy na osoby bierne zawodowo lub zagrożone biernością zawodową, w tym osoby bierne z powodu emerytury, osoby długotrwale bezrobotne, kobiety, osoby niepełnosprawne, osoby młode do 30 roku życia;
  - utrzymywanie się obszarów trwałej marginalizacji zarówno społecznej jak i gospodarczej oraz zróżnicowania regionalnego w zakresie stopy bezrobocia rejestrowanego;
4. **Niewystarczająca efektywność instytucji rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy:** w tym obszarze wskazano na:
- niewystarczające dostosowanie instrumentów polityki rynku pracy do skutecznej odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania;
  - brak ogólnej i spójnej strategii na poziomie efektywności i celów świadczenia usług, ról podmiotów na rynku pracy na wszystkich poziomach i zasad współpracy; podniesienie efektywności funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz stworzenie warunków do świadczenia przez nie profesjonalnych usług w większym zakresie z informatyzowanych;
5. **Procesy migracyjne na rynku pracy;** w tym obszarze zauważono konieczność:
- dostosowania systemu zarządzania migracjami na rynku pracy do zmian związanych z rosnącym napływem cudzoziemców oraz potrzebą uwzględnienia oczekiwań przedsiębiorców;
  - rozwijania się sektora zatrudniania cudzoziemców i podkreślono kluczową kwestię sprawnego zarządzania procesami migracji zarobkowej;
  - tworzenia interesujących perspektyw powrotu do życia zawodowego w Polsce osób powracających z zagranicy;

W odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania w KPDZ/2022 zdefiniowano następujące cele dla krajowej polityki zatrudnienia:

**Celem głównym KPDZ na 2022 rok jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia.**

Cel główny KPDZ 2022 będzie wdrażany poprzez następujące cele szczegółowe:

1. Cel 1. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy
2. Cel 2. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce
3. Cel 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski
4. Cel 4. Modernizacja funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy
5. Cel 5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi

## **Cele szczegółowe i działania kierunkowe KPDZ/2022:**

### **1. CEL SZCZEGÓŁOWY 1: LEPSZE DOPASOWANIE UMIEJĘTNOŚCI KADR DO WYMOGÓW RYNKU PRACY**

Realizacji celu będą służyć następujące działania:

- 1) **Podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy**, ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na umiejętności cyfrowe, umiejętności niezbędne na zielonych miejscach pracy oraz w sektorze usług opiekuńczych i zdrowotnych, a także lokalne inteligentne specjalizacje.
- 2) **Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej** (np. 5 i 10 lat) - także poprzez aktywne włączenie PUP i WUP w monitorowanie i prognozowanie tych trendów.
- 3) **Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie** na poziomie centralnym (krajowym) i regionalnym (wojewódzkim)", będącej konsekwencją przyjęcia „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część szczegółowa)".
- 4) **Wdrożenie w systemie IT publicznych służb zatrudnienia Europejskiej Klasyfikacji Zawodów, Umiejętności/ Kompetencji i Kwalifikacji (ESCO).**

### **2. CEL SZCZEGÓŁOWY 2: PODNIESIENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA ORAZ WYDAJNOŚCI PRACY W POLSCE**

Realizacji celu będą służyć następujące działania:

- 1) **Dalsze zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy;**
- 2) **Wzmacnianie dialogu społecznego;**
- 3) **Działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia.**

### **3. CEL SZCZEGÓŁOWY 3: EFEKTYWNE I SPRAWIEDLIWE WYKORZYSTANIE KAPITAŁU KADROWEGO POLSKI**

Realizacji celu będą służyć następujące działania:

- 1) **Przygotowanie projektu rozwiązań umożliwiających świadczenie szerokiego zakresu wsparcia osobom biernym zawodowo i poszukującym pracy;**
- 2) **Realizacja pilotaży dotyczących innowacyjnych form wsparcia,**
- 3) **Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi**, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami zależnymi;
- 4) **Wdrożenie systemu zachęt do dłuższego pozostawania w aktywności zawodowej**, w tym osób nabywających uprawnienia emerytalne,
- 5) **Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych;**
- 6) **Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej** w odniesieniu do grup defaworyzowanych, w tym wdrożenie ram prawnych dla rozwoju ekonomii społecznej.
- 7) **Działania na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.**
- 8) **Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami** poprzez zwiększenie poziomu i jakości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz osób biernych zawodowo z powodu choroby.
- 9) **Działania na rzecz osób młodych realizowane przez Komendę OHP.**

### **4. CEL SZCZEGÓŁOWY 4: MODERNIZACJA FUNKCJONOWANIA PSZ I ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI AKTYWNYCH POLITYK RYNKU PRACY**

W ramach tego celu zostaną wdrożone następujące działania:

- 1) **Opracowanie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy**, które zastąpią i uzupełnią obecnie obowiązującą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- 2) **Opracowanie założeń dla strategii rozwoju PSZ, w tym systemu ram wykonania**, które ustanowią standardy zarządcze, system oceny wskaźników efektywności i metody koordynacji międzyinstytucjonalnej (działanie zaplanowane w ramach KPO).
- 3) **Dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ i usług pośrednictwa pracy.**

## **5. CEL SZCZEGÓŁOWY 5: EFEKTYWNE I UKIERUNKOWANE ZARZĄDZANIE MIGRACJAMI ZAROBKOWYMI**

Realizacji celu będą służyć następujące działania:

- 1) **Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach** oraz rozwój umiejętności pracowników cudzoziemskich.
- 2) **Ograniczenie obecnie dominującej migracji krótko-terminowej i cyrkulacyjnej** na rzecz migracji średnio/długo-terminowej i ciągłej.
- 3) **Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania** zapotrzebowania na zawody.
- 4) **Zapewnienie bezpieczeństwa i legalności** zatrudnienia pracowników cudzoziemskich.
- 5) **Usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców** – poprzez opracowanie nowych przepisów w ramach modernizacji rynku pracy.
- 6) **Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów.**
- 7) **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 2030 r.**

Kluczowym dokumentem w regionie, mającym wpływ na przygotowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest **Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030**. W dokumencie określono misję województwa: Ambitne Podlaskie i wizję: Podlaskie: przedsiębiorcze – partnerskie – perspektywiczne.

Struktura celów Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030 przedstawia tabela poniżej.

Tabela. Cele strategiczne i cele operacyjne Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030.

<b>Cele strategiczne</b>	<b>Cele operacyjne</b>
1. Dynamiczna gospodarka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Przemysły przyszłości.</li> <li>2. Podlaski system otwartych innowacji.</li> <li>3. Lokalna przedsiębiorczość.</li> <li>4. Rewolucja energetyczna i gospodarka obiegu zamkniętego.</li> <li>5. E-podlaskie.</li> </ol>
2. Zasobni mieszkańcy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetentni mieszkańcy</li> <li>2. Aktywni mieszkańcy.</li> <li>3. Przestrzeń wysokiej jakości.</li> </ol>
3. Partnerski region	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dobre zarządzanie.</li> <li>2. Kapitał społeczny.</li> <li>3. Partnerstwa międzynarodowe i ponadregionalne.</li> <li>4. Gościnny region.</li> </ol>



Strategia określa zakres i kierunki głównych interwencji w sferze rozwoju regionalnego w odniesieniu do zidentyfikowanych wyzwań rozwojowych regionu, które są niezbędne do podjęcia i osiągnięcia założonych celów.

W celu strategicznym 1. Dynamiczna gospodarka, którego istotą jest wzmocnienie i zdynamizowanie gospodarki województwa podlaskiego, wskazano następujące wyzwania:

- jednym z kluczowych wyzwań jest tworzenie dogodnych warunków dla rozwoju firm, które swoją pozycję budują o lokalne zasoby i potencjały (cel operacyjny 1.3. Lokalna przedsiębiorczość).
- istotne jest wykorzystywanie i wspieranie rozwoju postaw przedsiębiorczych mieszkańców jednocześnie podkreślając jako jeden z głównych kierunków interwencji kształtowanie postaw przedsiębiorczych i wiedzy z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej na wszystkich etapach edukacji.
- wspieranie powstawania nowych oraz rozwoju istniejących przedsiębiorstw, w tym w aspektach organizacyjnym, edukacyjnym i finansowym.
- wśród wyzwań w obszarze rozwijania lokalnej przedsiębiorczości wskazano m.in.: podniesienie ogólnego poziomu przedsiębiorczości, skuteczne wykorzystanie imigracji zarobkowej dla pobudzenia przedsiębiorczości na poziomie lokalnym.

W celu strategicznym 2. Zasobni mieszkańcy skoncentrowano uwagę polityki rozwoju regionu na budowaniu i rozwijaniu silnego kapitału ludzkiego, który traktowany jest jako najważniejszy zasób regionu. Problemy w postaci procesów depopulacji, a w szczególności migracji ludzi młodych, trudności w zatrudnieniu kompetentnych kadr, procesu starzenia się społeczeństwa i odpływu doświadczonych pracowników oraz niedostosowanie kwalifikacji i kompetencji do potrzeb pracodawców stanowią istotne ograniczenie rozwoju województwa. Wyzwaniem dla regionu jest, jak wskazano w Strategii 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 wschodniej granicy. Główne kierunki interwencji służące wzrostowi kapitału ludzkiego to m.in. szkolnictwo zawodowe dopasowane do potrzeb rynku pracy, współpracujące w procesie kształcenia z pracodawcami, kształcenie ustawiczne powszechne i wykorzystujące potencjał regionalnych instytucji edukacyjnych zgodne z potrzebami rozwijającej się gospodarki regionu, wspieranie mieszkańców, w tym imigrantów w zdobywaniu i rozwijaniu kompetencji na wszystkich etapach życia, działania w kierunku wzrostu aktywności zawodowej i społecznej mieszkańców w tym osób o utrudnionym dostępie do rynku pracy.

W celu strategicznym 3. Partnerski region jednym z celów operacyjnych, służących podkreśleniu umiejętności współpracy opartej na zaufaniu dla realizacji różnorodnych celów, jest Kapitał społeczny. W Strategii podkreślono, iż jest traktowany jako ważny czynnik rozwoju regionów. Wśród wyzwań w tym obszarze określono m.in.: podniesienie jakości kapitału społecznego, zwiększenie aktywności mieszkańców, w tym w podejmowaniu działań w ramach organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Główne kierunki interwencji to m.in. wspieranie rozwoju i kompetencji organizacji społecznych i wspieranie dialogu społecznego.

### **1.3. Strategia Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do 2030 r.**

Strategia Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030 to kolejny ważny dokument stanowiący podstawę do przygotowania RPD/2022. Z dokumentu wynika, iż 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 Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030 jest: Stworzenie mieszkańcom województwa podlaskiego możliwości integracji, wypełniania ról społecznych, równego dostępu do wszelkich praw, zasobów, dóbr i usług podnoszących jakość życia.

W Strategii Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030 wyróżniono cele strategiczne polityki społecznej oraz kierunki niezbędnych działań na rzecz rozwiązywania problemów społecznych, w odniesieniu do zidentyfikowanych jako kluczowe obszarów polityki społecznej.

Cele strategiczne polityki społecznej i kierunki niezbędnych działań to m.in.:

**1. Włączenie społeczne oraz przeciwdziałanie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu osób i rodzin.**

- kierunki niezbędnych działań w odniesieniu do obszaru „pomoc społeczna i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu” to: ograniczenie skali zjawiska ubóstwa i wykluczenia społecznego, rozwój aktywnych form pomocy i integracji społecznej osób i rodzin, wzmocnienie funkcjonowania systemu pomocy środowiskowej, podniesienie jakości funkcjonowania służb społecznych, współpraca międzysektorowa i z organizacjami pozarządowymi w obszarze polityki społecznej służącą wzrostowi kapitału społecznego i wykorzystania go w organizacji działań na rzecz osób i rodzin oraz diagnozowanie problemów społecznych w regionie poprzez prowadzenie działań badawczych i analitycznych;

**2. Wzmocnienie funkcjonowania rodzin i systemu pieczy zastępczej.**

**3. Poprawę warunków życia osób z niepełnosprawnościami w sferze społecznej i zawodowej.**

- w obszarze „osoby z niepełnosprawnościami” wskazano następujące kierunki działań: wyrównanie szans osób z niepełnosprawnościami i przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu a także wzrost zatrudnienia osób z tej grupy;

**4. Profilaktykę i rozwiązywanie problemów uzależnień oraz przeciwdziałanie przemocy w rodzinie.**

**5. Wzmocnienie jakości życia osób starszych.**

- w obszarze „polityki senioralnej” wyróżnione kierunki działań to: podejmowane działania powinny służyć poprawie dostępności usług społecznych, kulturalnych i edukacyjnych skierowanych do osób starszych, rozwijaniu profilaktyki i bezpieczeństwa osób z tej grupy, a także wspieraniu aktywności społecznej i obywatelskiej seniorów;

**6. Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja systemu pomocy społecznej.**

**7. Rozwój ekonomii społecznej i solidarnej.**

- główne kierunki działań w obszarze „ekonomii społecznej i solidarnej” to: promocja ekonomii społecznej i solidarnej, wsparcie działających przedsiębiorstw społecznych i podmiotów ekonomii społecznej oraz tworzenie nowych a także wzmocnienie systemu wsparcia ekonomii społecznej i solidarnej.

**1.4. Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego 2014-2020.**

Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego 2014-2020 (RPOWP) jest jednym z narzędzi realizacji Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030. Okres kwalifikowalności wydatków w ramach programu kończy się 30.06.2023 r. Działania wdrażane w ramach RPOWP stanowią istotny wkład w realizację RPD/2022 w województwie podlaskim, w szczególności w zakresie trzech osi priorytetowych tj. Osi II. Przedsiębiorczość i aktywność

zawodowa, Osi III. Kompetencje i kwalifikacje oraz Osi VII. Poprawa spójności społecznej. Główny cel programu to wzrost konkurencyjności gospodarki kształtowanej w oparciu o regionalne specjalizacje.

#### **1.5. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) to kolejne narzędzie służące wsparciu polityki zatrudnienia w regionie. Okres kwalifikowalności wydatków w ramach programu kończy się 30.06.2023 r. Działania finansowane ze środków PO WER w głównej mierze służą poprawie funkcjonowania poszczególnych polityk sektorowych oraz realizacji określonych interwencji z poziomu krajowego. Program obejmuje 6 osi priorytetowych (w tym oś VI Pomoc techniczna). Na poziomie regionalnym wdrażane są działania w ramach Osi I Osoby młode na rynku pracy, w ramach której 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), w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia tej grupy osób.

#### **1.6. Umowa partnerstwa, Fundusze Europejskie dla Podlaskiego 2021-2027 (FEdP 2021-2027) oraz Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS 2021-2027) – założenia projektów dokumentów.**

Rada Ministrów 30 listopada 2021 r. przyjęła Projekt Umowy Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności, który określa strategiczne kierunki programowania i ustalenia dotyczące skutecznego i efektywnego korzystania z Funduszy Europejskich w latach 2021 - 2027 m.in. z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), który w szczegółowy sposób charakteryzuje zakres wsparcia w ramach Celu Politycznego 4 (CP4) „Europa o silniejszym wymiarze społecznym”. Celem interwencji w ramach CP4 jest Budowanie gospodarki opartej o silniejszy wymiarze społecznym. Cele stawiane przez Polskę w ramach CP4 realizowane będą poprzez komplementarne wsparcie funduszy strukturalnych EFS+ i EFRR.

W ramach **CP 4 w zakresie:**

- **EFRR i Funduszu Spójności** wspierane będą m.in.: rozwój infrastruktury społecznej i wspieranie ekonomii społecznej; wspieranie odporności w zakresie kształcenia i szkolenia na odległość oraz online; zintegrowane działania obejmujące usługi mieszkaniowe i usługi społeczne; wspieranie integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich;
- **EFS+** wsparcie w obszarze:
  - **rynek pracy i zasoby ludzkie** dedykowane będzie m.in.: poprawie dostępu do zatrudnienia dla wszystkich osób poszukujących pracy, poprzez aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy; modernizacji instytucji rynku pracy; wspieraniu dostosowania pracowników, pracodawców, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian; wsparciu wdrażania zarządzania procesami migracyjnymi, realizacji outplacementu dla pracowników zagrożonych zwolnieniem; rozwojowi i upowszechnieniu Bazy Usług Rozwojowych; doskonaleniu mechanizmów diagnozowania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce;
  - **edukacja i kompetencje** założono działania na rzecz m.in.: wzmocnienia i promocji kształcenia zawodowego, w tym szkolnictwa branżowego, w szczególności w zakresie współpracy z pracodawcami i upowszechnienia kształcenia w miejscu pracy; rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji; rozwoju i upowszechnienia uczenia się przez całe życie; rozwijania systemu badania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce oraz zaangażowania w te prace także szkół wyższych;

rozwoju i doskonalenia systemu poradnictwa edukacyjnego i doradztwa zawodowego, a także preorientacji zawodowej na wczesnych etapach edukacji;

- **włączenie i integracja społeczna** założono konieczność realizacji działań na rzecz m.in.: wspierania osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym; aktywizacji społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo oraz społecznej lub społeczno-zawodowej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym; wspierania osób z niepełnosprawnościami w pełnym uczestnictwie we wszystkich aspektach życia; wzmacniania sektora ekonomii społecznej; wspierania integracji społeczno-zawodowej migrantów, obywateli państw trzecich i społeczności marginalizowanych, w tym Romów;

W województwie podlaskim trwają prace nad opracowaniem **Programu Fundusze Europejskie dla Podlaskiego 2021-2027 (FEdP 2021-2027)**, który stanowi instrument realizacji Umowy partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce. Program FEdP 2021-2027 jest też jednym z narzędzi realizacji Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030 (SRWP 2030), przyjętej 27 kwietnia 2020 r. przez Sejmik Województwa Podlaskiego. Jest programem dwufunduszowym, współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+).

W odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania rozwojowe za cel główny Programu przyjęto: Dążenie do osiągnięcia pozycji dobrze rozwiniętego oraz atrakcyjnego pod względem jakości życia regionu dzięki wykorzystaniu potencjałów rozwojowych i najnowocześniejszych technologii oraz unikalnych walorów środowiska, bogatego dziedzictwa kulturowego, wysokiego poziomu kompetencji mieszkańców i inicjatyw lokalnych.

Priorytety założone do realizacji w projekcie FEdP to:

1. Innowacyjne Podlaskie.
2. Region przyjazny środowisku.
3. Lepiej skomunikowany region.
4. Przestrzeń społeczna wysokiej jakości.
5. Partnerskie Podlaskie.
6. Kapitał społeczny Podlaskiego.
7. RLKS.
8. Pomoc techniczna EFRR.
9. Pomoc techniczna EFS+.

Obszary, które będą wspierane w programie FEdP 2021-2027 to m.in. edukacja, aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, aktywizacja społeczna i zawodowa osób biernych zawodowo.

**Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS)** to dokument opracowywany na poziomie krajowym i jest następcą Programu Wiedza Edukacja Rozwój (POWER). Dokument jest w trakcie przygotowania. Główne cele Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego na lata 2021-2027 to:

- wzmocnienie systemu ochrony zdrowia i edukacji,
- kształcenie kadr dla gospodarki,
- zwiększenie jakości usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia,
- wsparcie realizacji polityki społecznej w obszarach integracji społecznej, usług społecznych i ekonomii społecznej,
- poprawa sytuacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami,
- zwiększenie dostępu do opieki na najmłodszych dziećmi,
- poprawa dostępności do usług publicznych,

- zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych, w tym w zakresie świadczenia usług publicznych,
- rozwój dialogu społecznego i obywatelskiego.

Program będzie wspierał projekty z zakresu: poprawy sytuacji osób na rynku pracy, zwiększenia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, zapewnienia opieki nad dziećmi, podnoszenia jakości edukacji i rozwoju kompetencji, integracji społecznej, rozwoju usług społecznych i ekonomii społecznej oraz ochrony zdrowia.

Programy wdrażane w ramach polityki spójności w latach 2020-2027 będą miały znaczący wpływ i oddziaływanie na podlaski rynek pracy na poziomie regionalnym oraz na kształtowanie kierunków polityki zatrudnienia po przyjęciu ich do realizacji.

## 2. Aktualna sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim.

### 2.1. Ludność

Podobnie jak w skali kraju, również w woj. podlaskim odnotowuje się rzeczywisty ubytek ludności. W końcu 2020 r. w woj. podlaskim mieszkało 1 173,3 tys. osób, czyli o 5,1 tys. mniej niż w końcu 2019 r. (o 0,4%; w kraju o 0,3%). O spadku liczby mieszkańców zadecydowało ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały, które wyniosło -1,1 na 1000 ludności (w 2019r.: -1,7); dla Polski wskaźnik ten osiągnął wartość -0,1. Innym decydującym czynnikiem był ujemny przyrost naturalny ludności. W przeliczeniu na 1000 mieszkańców województwa wyniósł w 2020 roku -3,5 (w roku poprzednim: -1,0), podczas gdy wskaźnik ogólnokrajowy to -3,2 (w 2019 r.: -0,9)<sup>9</sup>.

W końcu 2020 r. liczba ludności województwa w wieku produkcyjnym kształtowała się na poziomie 710,6 tys. osób (60,6% ogółu). W ciągu roku w tej grupie nastąpił spadek o 8,6 tys. osób (o 1,2%). Wśród ludności w wieku produkcyjnym osoby w wieku mobilnym (18-44 lata) stanowiły 61,6% (437,5 tys.), a ich liczebność zmniejszyła się o 7,1 tys. (o 1,6%). Natomiast w wieku niemobilnym było 273,2 tys. osób, tj. o 1,4 tys. (o 0,5%) mniej niż przed rokiem. W wieku przedprodukcyjnym było 205,2 tys. (17,5%), czyli mniej niż przed rokiem o 0,6 tys. osób (o 0,3%), z kolei w wieku poprodukcyjnym – 257,5 tys. osób (21,9%), tj. więcej o 4,1 tys. (o 1,6%). Współczynnik obciążenia demograficznego, określający liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku produkcyjnym, w 2020 r. wyniósł dla woj. podlaskiego 65,1 (w roku poprzednim: 63,8), był więc niższy niż ogólnopolski wynoszący 68,0<sup>10</sup>.

W 2021 r. następował dalszy spadek liczby ludności województwa. W I półroczu 2021 r. liczba osób zamieszkałych w woj. podlaskim zmniejszyła się o 3,9 tys. (o 0,3%). Na jej spadek wpłynął ujemny przyrost naturalny (-5,4 na 1000 mieszkańców) oraz ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały (-1,2 na 1000 mieszkańców). W końcu czerwca 2021 r. w woj. podlaskim mieszkało 1 169,4 tys. osób<sup>11</sup>.

### 2.2. Aktywność zawodowa. Pracujący i bezrobotni

Jak wynika z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, liczba ludności aktywnej zawodowo w wieku 15-89 lat wyniosła w III kwartale 2021 r. 509 tys. osób i zwiększyła się o 1 tys. w stosunku do I kwartału 2021 r. (o 0,2%). Zwiększeniu uległa liczba osób pracujących – o 8 tys. do 495 tys., a liczba bezrobotnych spadła o 7 tys. do 14 tys. W związku z tym współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15-89 lat zwiększył się o 0,3 p. proc. i wyniósł 58,2%, wskaźnik zatrudnienia - o 1,1 p. proc. (56,6%), a stopa bezrobocia rzeczywistego osób w wieku 15-89 lat zmniejszyła się o 1,3 p. proc. do 2,8%<sup>12</sup>. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15-89 lat w regionie był na poziomie krajowego, a wskaźnik zatrudnienia o 0,2 p. proc. wyższy (Polska odpowiednio: 58,2% i 56,4%). Korzystniej wypadł także wojewódzki wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 20-64 lata, który wyniósł w III kwartale 2021 r. 76,8% (Polska: 76,1%). Z kolei wartość stopy bezrobocia w woj. podlaskim była niższa od krajowej o 0,2 p. proc. (Polska: 3,0%). Na uwagę zasługuje spadek

<sup>9</sup> Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie podlaskim w 2019 r. i 2020 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku; BDL.

<sup>10</sup> Tamże, tabela przeglądowa I.

<sup>11</sup> Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2021 r. Stan w dniu 30 VI, GUS Warszawa 2021, tabela przeglądowa I.

<sup>12</sup> Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w III kwartale 2021r. Informacje sygnałowe, Urząd Statystyczny w Białymstoku, 30.12.2021 r.

liczby biernych zawodowo mieszkańców województwa o 5 tys. osób (o 1,4%) na przestrzeni I-III kwartału 2021 r. (w skali kraju spadek o 2,4%)<sup>13</sup>.

**Tabela 1. Aktywność zawodowa ludności (wg BAEL) w woj. podlaskim na tle Polski**

Wyszczególnienie	Podlaskie I kw. 2021	Podlaskie III kw. 2021	+/-	Polska I kw. 2021	Polska III kw. 2021	+/-
Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15-89 lat* w %	57,9	58,2	+0,3pp.	57,3	58,2	+0,9pp.
Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15-89 lat w %	55,5	56,6	+1,1pp.	55,0	56,4	+1,4pp.
Stopa bezrobocia ludności w wieku 15-89 lat w %	4,1	2,8	-1,3pp.	4,0	3,0	-1,0pp.
Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 20-64 lata w %	75,4	76,8	+1,4pp.	74,2	76,1	+1,9pp.
Liczba biernych zawodowo w wieku 15-89 lat w tys.	370	365	-1,4%	12778	12475	-2,4%

Źródło: GUS: BDL.

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

W końcu 2020 r. w gospodarce woj. podlaskiego pracowało 445,6 tys. osób. W porównaniu z końcem 2019 r. liczba pracujących zmniejszyła się o 1,8 tys. osób (o 0,4%). Podlaskie jest regionem rolniczym, w związku z czym najwięcej osób pracuje w sektorze rolnym, głównie w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W końcu 2020 r. w woj. podlaskim odnotowano 126,7 tys. osób pracujących w tej sekcji, co stanowiło 28,4% ogółu pracujących (wzrost udziału o 0,1 p. proc.). W przemyśle pracowało 72,5 tys. osób, tj. 16,3% ogółu (wzrost udziału o 0,1 p. proc.), w handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 57,9 tys. osób, tj. 13,0% (spadek udziału o 0,3 p. proc.), następnie w edukacji – 35,5 tys. osób, tj. 8,0% (r/r bez zmian).

**Tabela 2. Pracujący\* w woj. podlaskim w latach 2019-2020 wg sekcji PKD (stan w końcu roku)**

SEKCJE PKD 2007 (Polskiej Klasyfikacji Działalności)	2019	%	2020	%	wzrost/ spadek w liczbach	wzrost/ spadek w %
Ogółem	447428	100,0	445632	100,0	-1796	-0,4
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	126766	28,3	126654	28,4	-112	-0,1
Przemysł	72667	16,2	72480	16,3	-187	-0,3
Budownictwo	25991	5,8	26907	6,0	916	3,5
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	59657	13,3	57850	13,0	-1807	-3,0
Transport i gospodarka magazynowa	20823	4,7	21149	4,7	326	1,6
Zakwaterowanie i gastronomia	6139	1,4	6083	1,4	-56	-0,9
Informacja i komunikacja	5780	1,3	5817	1,3	37	0,6
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6747	1,5	6452	1,4	-295	-4,4
Obsługa rynku nieruchomości	4021	0,9	4159	0,9	138	3,4

<sup>13</sup> GUS: BDL.

SEKCJE PKD 2007 (Polskiej Klasyfikacji Działalności)	2019	%	2020	%	wzrost/ spadek w liczbach	wzrost/ spadek w %
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10710	2,4	11252	2,5	542	5,1
Administrowanie i działalność wspierająca	9615	2,1	9081	2,0	-534	-5,6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	22233	5,0	21810	4,9	-423	-1,9
Edukacja	35609	8,0	35501	8,0	-108	-0,3
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	27203	6,1	27364	6,1	161	0,6
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4243	0,9	4153	0,9	-90	-2,1
Pozostała działalność usługowa	9224	2,1	8920	2,0	-304	-3,3

\* Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności.

Źródło: „Pracujący w gospodarce narodowej w 2019 roku”, GUS Warszawa 2020, TABL. 5; „Pracujący w gospodarce narodowej w 2020 roku”, GUS Warszawa 2021, TABL. 5

W 2020 r. w większości sekcji PKD odnotowano spadek liczby pracujących, przy czym procentowo największy nastąpił w administrowaniu i działalności wspierającej (o 5,6%), działalności finansowej i ubezpieczeniowej (o 4,4%), pozostałej działalności usługowej (o 3,3%) i handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 3,0%). Wzrost liczby pracujących odnotowano w sześciu sekcjach, m.in. w jednostkach prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (o 5,1%), w budownictwie (o 3,5%) i obsłudze rynku nieruchomości (o 3,4%).

W okresie styczeń – grudzień 2021 r. **przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw** wyniosło 119,6 tys. osób i było o 0,9% wyższe od zanotowanego w poprzednim roku. Wzrost przeciętnego zatrudnienia miał miejsce przede wszystkim w sekcjach: informacja i komunikacja (o 13,3%) oraz transport i gospodarka magazynowa (o 3,7%). Spadek odnotowano m.in. w administrowaniu i działalności wspierającej (o 18,4%), zakwaterowaniu i gastronomii (o 2,5%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 2,3%)<sup>14</sup>.

W 2021 roku nastąpił spadek poziomu **bezrobocia rejestrowanego**<sup>15</sup> o 4,5 tys. osób (o 11,8%), podczas gdy w 2020 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła o 4,6 tys. osób, tj. o 13,7%. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy woj. podlaskiego w końcu 2021 r. w liczbie 33,4 tys., stanowili 7,0% ludności aktywnej zawodowo (w końcu 2020 r. 7,8%). Na przestrzeni roku wartość stopy bezrobocia zmniejszyła się więc o 0,8 p. proc. Stopa bezrobocia w województwie podlaskim była wyższa od krajowej o 1,6 p. proc. (przed rokiem o 1,5 p. proc.).

<sup>14</sup> Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego w grudniu 2021 r., nr 12/2021, Urząd Statystyczny w Białymstoku, 31.01.2021 r., s. 4 i nast.

<sup>15</sup> Podlaski rynek pracy Grudzień 2021, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.



**Tabela 3. Poziom bezrobocia rejestrowanego w woj. podlaskim w latach 2020-2021 (w końcu roku)**

Wyszczególnienie	2020	2021	wzrost/spadek w liczbach	wzrost/spadek w %
<b>Liczba zarejestrowanych bezrobotnych</b>	<b>37830</b>	<b>33374</b>	<b>-4456</b>	<b>-11,8</b>
<b>Stopa bezrobocia – Podlaskie w %</b>	7,8	7,0	-0,8 pp.	x
<b>Stopa bezrobocia – Polska w %</b>	6,3	5,4	-0,9 pp.	x

Źródło: WUP w Białymstoku, MRPIIT/MRIPS

Niekorzystną cechą rynku pracy w Podlaskim jest utrzymywanie się zróżnicowania terytorialnego bezrobocia. W podregionie łomżyńskim stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła w końcu grudnia 2021 r. 6,3%, tj. o 1,1 punktu proc. mniej niż w podregionie suwalskim, dla którego wskaźnik ten wynosił 7,4%, oraz o 0,9 punktu proc. mniej niż w podregionie białostockim (7,2%). Różnice bardziej wyraźne są w obrębie podregionu, gdzie poszczególne powiaty znacznie różnią się wielkością wskaźnika bezrobocia: w podregionie łomżyńskim 3,8-krotnie (powiat kolneński – stopa bezrobocia 13,8% i bielski – 3,6%), w podregionie suwalskim 2,8-krotnie (powiat grajewski – 11,0% i suwalski – 3,9%) oraz w podregionie białostockim 1,6-krotnie (powiat sokólski – 9,9% i m. Białystok – 6,2%)<sup>16</sup>.

### 2.3. Grupy osób bezrobotnych będące w szczególnej sytuacji na podlaskim rynku pracy

Osoby młode są jedną z najważniejszych grup ryzyka zatrudnieniowego. Ciągłe aktualnym czynnikiem determinującym bezrobocie wśród młodzieży jest niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy, niedostateczne przygotowanie zawodowe absolwentów szkół do wykonywania pracy na danym stanowisku oraz niedostatek miejsc pracy na regionalnym rynku pracy dla osób z wyższym wykształceniem. W końcu grudnia 2021 r. w ewidencji urzędów pracy woj. podlaskiego zarejestrowanych było 8,1 tys. **osób bezrobotnych do 30 roku życia** (24,1% ogółu bezrobotnych), tj. o 2,1 tys. osób mniej niż w końcu grudnia 2020 r. (o 20,9%). Ich udział w ogólnej zbiorowości bezrobotnych zmniejszył się - o 2,8 p. proc. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 15,5 tys. młodych bezrobotnych (40,5% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 2,0 tys. mniej niż w ciągu 2020 r. Jednocześnie rejestry bezrobotnych opuściło 16,5 tys. osób bezrobotnych do 30 r. ż. (38,8% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych), tj. o 1,2 tys. więcej niż w poprzednim roku. Pracę podjęło 10,2 tys. osób do 30 r. ż. (o 0,4 tys. więcej niż przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy<sup>17</sup> w grupie osób młodych wyniósł 66,1%, był więc niższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 1,3 p. proc. (67,4%).

Trudna jest sytuacja zawodowa **osób powyżej 50 roku życia**, a więc osób pozostających jeszcze w wieku aktywności zawodowej, które są zdolne do pracy, jednak z różnych przyczyn przechodzą w okres zbyt wczesnej dezaktywizacji. Na przestrzeni 2021 roku liczba osób bezrobotnych powyżej 50 r.ż. zmniejszyła się o 0,7 tys. (o 7,5%) do 9,2 tys., natomiast ich udział w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych wzrósł o 1,2 p. proc. do 27,6%. W 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 6,8 tys. osób powyżej 50 r.ż. (17,8% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o prawie 1,0 tys. mniej niż w ciągu 2020 r. Jednocześnie rejestry bezrobotnych opuściło 7,5 tys. takich osób (17,7% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych), tj. o 0,5 tys. więcej niż w poprzednim roku. Pracę podjęło

<sup>16</sup> Dane Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy

<sup>17</sup> Stosunek liczby bezrobotnych wyrejestrowanych z tytułu podjęcia pracy do liczby nowo zarejestrowanych w tym samym czasie.

3,6 tys. osób 50plus (o 0,4 tys. więcej niż przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie bezrobotnych wyniósł 52,8% i był niższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 14,6 p. proc. (67,4%).

Jeśli chodzi o **osoby bezrobotne w wieku 60 lat i więcej**, to w ewidencji PUP zarejestrowanych było 2,6 tys. bezrobotnych (mężczyźni) w tej grupie wiekowej (7,8% ogółu). W ciągu 2021 r. liczebność osób starszych pozostających bez pracy zmniejszyła się o 0,1 tys. osób (o 4,0%), a ich udział w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych zwiększył się o 0,6 p. proc.

Ponad 1/3 zarejestrowanych bezrobotnych stanowią **osoby bez kwalifikacji zawodowych** (35,2%), które w końcu grudnia 2021 r. liczyły 11,8 tys. Na przestrzeni roku liczebność tej grupy bezrobotnych zmniejszyła się o 1,4 tys. osób (o 10,7%), a jej udział wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych zwiększył się o 0,4 p. proc. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 12,8 tys. osób bez kwalifikacji zawodowych (33,6% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 0,9 tys. mniej niż w ciągu 2020 r. Pracę podjęło 7,1 tys. osób (o 1,1 tys. więcej niż przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie wyniósł 55,6% i był niższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 11,8 p. proc. (67,4%).

W obraz rynku pracy województwa podlaskiego na stałe wpisało się **bezrobocie długotrwałe**. Jest to najliczniejsza kategoria bezrobotnych. W końcu grudnia 2021 r. liczba długotrwałe bezrobotnych, tj. osób pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy (licząc łącznie w ciągu ostatnich 2 lat), ukształtowała się na poziomie 20,2 tys., a ich udział to 60,4% ogólnej liczby bezrobotnych. Na przestrzeni roku liczebność osób długotrwałe bezrobotnych zmniejszyła się o 0,5 tys. (o 2,5%), natomiast ich procentowy udział wzrósł o 5,8 p. proc. Z długością pozostawania bez pracy ściśle wiąże się poziom wykształcenia. Im niższy poziom wykształcenia, tym większe zagrożenie długotrwałym bezrobociem. W populacji długotrwałe bezrobotnych osoby z wykształceniem poniżej średniego stanowiły większy odsetek niż wśród ogółu bezrobotnych: 54,0% wobec 50,0%. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 14,2 tys. osób długotrwałe bezrobotnych (37,2% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 0,7 tys. więcej niż w ciągu 2020 r. Jednocześnie ewidencję PUP opuściło 14,7 tys. osób długotrwałe bezrobotnych (34,5% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych), tj. o 3,6 tys. więcej niż w 2020 roku. Pracę podjęło 7,3 tys. osób długotrwałe bezrobotnych (o 2,1 tys. więcej niż rok wcześniej), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie wyniósł 51,1% i był niższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 16,3 p. proc. (67,4%).

Następnym, obok wieku, wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy czynnikiem mającym wpływ na sytuację na rynku pracy jest **pleć**. W województwie podlaskim wskaźnik zatrudnienia kobiet powyżej 15 roku życia jest niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn o 13,1 p. proc. (odpowiednio: 50,3% wobec 63,4% w III kwartale 2021 r.). Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych kobiet i mężczyzn, odnotowany na przestrzeni roku, był na zbliżonym poziomie (odpowiednio o: 12,6% i 11,1%). W końcu grudnia 2021 r. kobiety zarejestrowane jako bezrobotne w liczbie 15,3 tys. stanowiły 46,0% ogółu, a mężczyźni w liczbie 18,0 tys. – 54,0%. Istnieją jednak kategorie bezrobotnych, w których jest nadwyżka kobiet, i to znaczna. Wśród bezrobotnych rodziców wychowujących co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia, kobiety stanowiły odpowiednio: 85,2% i 68,2%, wśród bezrobotnych cudzoziemców – 65,1%, a w grupie osób do 30 roku życia – 54,0%. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 18,7 tys. kobiet i 19,5 tys. mężczyzn (odpowiednio: 48,9% i 51,1% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 1,7 tys. kobiet i 2,6 tys. mężczyzn mniej niż w ciągu 2020 r. Jednocześnie rejestry bezrobotnych opuściło 20,9 tys. kobiet i 21,8 tys. mężczyzn (odpowiednio: 48,9% i 51,1%

ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych), tj. o 2,2 tys. kobiet i 2,4 tys. mężczyzn więcej niż w poprzednim roku. Pracę podjęło 13,1 tys. bezrobotnych kobiet i 12,7 tys. bezrobotnych mężczyzn (odpowiednio o: 1,5 tys. i 0,9 tys. więcej niż przed rokiem). Wskaźnik płynności rynku pracy wśród kobiet wyniósł 69,9% i był wyższy zarówno od wskaźnika płynności rynku pracy wśród mężczyzn o 4,9 p. proc. (65,0,1%), jak i wśród ogółu bezrobotnych o 2,5 p. proc. (67,4%).

Szczególnego wsparcia ze strony instytucji rynku pracy wymagają osoby i rodziny zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym z różnych przyczyn, niejednokrotnie się na siebie nakładających: braku pracy, konieczności sprawowania opieki nad osobą zależną, niepełnosprawności.

W końcu grudnia 2021 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 0,4 tys. osób **bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej**, w tym 53,2% to kobiety, 85,6% to osoby długotrwale bezrobotne, 29,0% to osoby powyżej 50 roku życia, a 21,2% to osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia. Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej stanowili 1,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Na przestrzeni roku liczebność tej grupy bezrobotnych zmniejszyła się o 63 osoby (o 13,3%), a jej udział wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszył się o 0,1 p. proc. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 0,2 tys. osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej (0,5% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 52 osoby mniej niż w ciągu 2020 r. Pracę podjęło 85 osób, tj. o 9 osób mniej niż przed rokiem. Wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie osób wyniósł 42,5% i był niższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 24,9 p. proc. (67,4%).

W końcu grudnia 2021 roku liczba zarejestrowanych **bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka**, wyniosła 5,0 tys. osób i stanowiły one 15,0% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Na przestrzeni roku liczebność tej grupy zmniejszyła się o 0,4 tys. osób (o 6,8%), ale jej udział wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych zwiększył się o 0,8 p. proc. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 2,2 tys. kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (5,9% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 61 mniej niż w ciągu 2020 r. W 2021 r. pracę podjęło 1,6 tys. kobiet (o 0,3 tys. więcej niż przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie wyniósł 69,2% (dla ogółu bezrobotnych 67,4%; kobiet 69,9%).

W końcu grudnia 2021 roku liczba zarejestrowanych **bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia** wyniosła 5,4 tys. osób, w tym 85,2% to kobiety, 66,5% to osoby długotrwale bezrobotne, 37,9% to osoby do 30 roku życia. Bezrobotni ci stanowili 16,0% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Na przestrzeni roku liczebność tej grupy zmniejszyła się o 0,9 tys. osób (o 14,1%), a jej udział wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszył się o 0,5 p. proc. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 4,6 tys. bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 r.ż. (12,1% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 0,5 tys. mniej niż w ciągu 2020 r. Pracę podjęło 3,5 tys. osób (o 0,4 tys. więcej niż przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie osób wyniósł 74,5% i był wyższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 7,1 p. proc. (67,4%).

Z kolei liczba zarejestrowanych w końcu grudnia 2021 roku **bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia** wyniosła 44 osoby, w tym 68,2% stanowiły kobiety. Na przestrzeni roku liczebność tej grupy zmniejszyła się o 16 osób (o 26,7%), a jej udział wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszył się o 0,1 p. proc. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 56 bezrobotnych

posiadających co najmniej jedno dziecko z niepełnosprawnościami do 18 r.ż. (0,1% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 17 osób mniej niż w ciągu 2020 r. Pracę podjęły 34 osoby (podobnie jak przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie osób wyniósł 60,7% i był niższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 6,7 p. proc. (67,4%).

W szczególnej sytuacji na podlaskim rynku pracy znajdują się **również osoby z niepełnosprawnościami**. W ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było w końcu grudnia 2021 r. 2,3 tys. bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami, tj. 6,8% ogółu bezrobotnych. W ciągu roku liczebność tej grupy zwiększyła się o 0,3 tys. (o 14,0%), a jej udział - o 1,6 p. proc. Przeważały tu, podobnie jak w latach poprzednich, osoby z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności (74,9%), głównie w związku z upośledzeniem narządu ruchu, chorobami psychicznymi, chorobami narządu wzroku oraz chorobami układu oddechowego i krążenia. Dominujące grupy to osoby w wieku 55-59 lat i 60 i więcej lat (łącznie 38,8%) oraz osoby reprezentujące niższe poziomy wykształcenia (62,2%). Z usług urzędów pracy korzystają również osoby z niepełnosprawnościami zarejestrowane jako poszukujące pracy i nie pozostające w zatrudnieniu. Jest to grupa 0,5 tys. osób w skali województwa. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 2,3 tys. osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami (6,0% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych), tj. o 0,2 tys. więcej niż w ciągu 2020 r. Jednocześnie rejestry bezrobotnych opuściło 2,2 tys. tych osób (5,7% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych), tj. o 0,2 tys. mniej niż w poprzednim roku. Pracę podjęło 1,1 tys. osób z niepełnosprawnościami (o 0,2 tys. więcej niż przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie osób wyniósł 46,3% i był niższy od wskaźnika dla ogółu bezrobotnych o 21,1 p. proc. (67,4%).

Specyfiką podlaskiego rynku pracy jest wysoki procent ludności zatrudnionej w sektorze rolnym. Ponieważ większość mieszkańców wsi posiada indywidualne gospodarstwa rolne, to faktycznie stanowiąc zbędną siłę roboczą w gospodarstwie, jedynie część z nich trafia do rejestrów bezrobotnych. W końcu grudnia 2021r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 12,6 tys. **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**, stanowili oni 37,6% ogółu bezrobotnych, a ich udział wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych na przestrzeni roku zwiększył się o 1,1 p. proc. W ciągu roku zaobserwowano spadek liczby osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi o 1,3 tys., tj. o 9,1%, a więc mniejszy niż bezrobotnych mieszkańców miast (o 3,2 tys., tj. o 13,3%). Mieszkańcy wsi, mimo że są mniej licznie reprezentowani w populacji podlaskich bezrobotnych, znajdują się w gorszej sytuacji na rynku pracy. Mają mniejszy dostęp do oferowanych miejsc pracy oraz do edukacji niż mieszkańcy miast. Wyraźnie różnicujące znaczenie ma poziom wykształcenia: poniżej wykształcenia średniego było 56,4% bezrobotnych mieszkańców wsi i 46,1% bezrobotnych mieszkańców miast. Osoby zamieszkałe na wsi i zamieszkałe w mieście są w zbliżonym stopniu zagrożone bezrobociem strukturalnym: odsetek długotrwale bezrobotnych wyniósł w tych grupach odpowiednio: 61,6% i 59,6%. W ciągu 2021 r. do urzędów pracy zgłosiło się 13,7 tys. mieszkańców wsi (35,9% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych) tj. o 0,8 tys. mniej niż w ciągu 2020 r. Jednocześnie rejestry bezrobotnych opuściło 15,0 tys. mieszkańców wsi (35,1% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych), tj. o 1,4 tys. więcej niż w poprzednim roku. Pracę podjęło 8,9 tys. osób (o 0,9 tys. więcej niż przed rokiem), a wskaźnik płynności rynku pracy w tej grupie osób wyniósł 65,0% i był niższy od wskaźnika dla bezrobotnych mieszkańców miast o 3,8 p. proc (68,8%) i dla ogółu bezrobotnych o 2,4 p. proc. (67,4%).

### **Tabela 3. Wybrane grupy zarejestrowanych bezrobotnych w woj. podlaskim w latach 2020-2021 (stan w końcu roku)**

Wyszczególnienie	2020	%	2021	%	wzrost/ spadek w l.	wzrost/ spadek w %
<b>Bezrobotni ogółem, w tym:</b>	<b>37830</b>	<b>100,0</b>	<b>33374</b>	<b>100,0</b>	-4456	-11,8
<b>Kobiety</b>	17555	46,4	15342	46,0	-2213	-12,6
<b>Mężczyźni</b>	20275	53,6	18032	54,0	-2243	-11,1
<b>zamieszkali na wsi</b>	13810	36,5	12551	37,6	-1259	-9,1
<b>zamieszkali w miastach</b>	24020	63,5	20823	62,4	-3197	-13,3
<b>osoby do 30 roku życia</b>	10178	26,9	8054	24,1	-2124	-20,9
<b>w tym osoby do 25 roku życia</b>	4799	12,7	3816	11,4	-983	-20,5
<b>osoby powyżej 50 roku życia</b>	9971	26,4	9225	27,6	-746	-7,5
<b>w tym w wieku 60 lat i więcej</b>	2710	7,2	2602	7,8	-108	-4,0
<b>bezrobotni długotrwale</b>	20674	54,6	20157	60,4	-517	-2,5
<b>osoby bez kwalifikacji zawodowych</b>	13156	34,8	11753	35,2	-1403	-10,7
<b>korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej</b>	475	1,3	412	1,2	-63	-13,3
<b>kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka</b>	5356	14,2	4990	15,0	-366	-6,8
<b>osoby posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia</b>	6230	16,5	5350	16,0	-880	-14,1
<b>osoby posiadające co najmniej 1 dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia</b>	60	0,2	44	0,1	-16	-26,7
<b>osoby z niepełnosprawnościami</b>	1976	5,2	2253	6,8	277	14,0

Zródło: Podlaski rynek pracy grudzień 2021, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

#### 2.4. Aktywność społeczno-zawodowa młodzieży defaworyzowanej, w tym z grupy NEET

Podlaska młodzież, podobnie jak w kraju i Unii Europejskiej, wymaga wsparcia na rynku pracy. Jak wynika z badania BAEL<sup>18</sup> przeprowadzonego w III kwartale 2021 r., w woj. podlaskim spośród 102 tys. osób młodych w wieku 15-24 lata 74 tys. było biernych zawodowo, głównie ze względu na naukę. Spośród 29 tys. młodych osób aktywnych zawodowo, pracowało 26 tys. Młodzi charakteryzują się niższą niż starsze grupy ludności aktywnością zawodową, gdyż tylko 28,4% z nich jest aktywna zawodowo, a pracuje – 25,5% (III kw. 2021 r.). Dla porównania, współczynnik aktywności zawodowej dla ogółu ludności w wieku 15-89 lat wyniósł 58,2%, a wskaźnik zatrudnienia 56,6%. Należy zauważyć, że zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia osób młodych w wieku 15-24 lata wypadają mniej korzystnie na tle kraju (28,4% wobec 31,9% i 25,5% wobec 28,3%). Z kolei stopa bezrobocia dla osób w wieku 15-24 lata w skali kraju wyniosła w III kw. 2021 r. 11,4% (brak danych dla analizowanej grupy wiekowej na poziomie województw)<sup>19</sup>.

Szczególna uwaga polityk rynku pracy zwrócona jest na ludzi młodych biernych zawodowo i edukacyjnie, którzy nie pracują, nie uczą się, ani nie się szkolą, tzw. NEET. Są to osoby niezainteresowane aktywnością zawodową, społeczną i edukacyjną, co wynika z wielu czynników. W 2020 r. w krajach EU27 wskaźnik NEET dla osób w wieku 15-24 lata oszacowano na poziomie 11,1%. Wartość odsetka młodzieży NEET dla Polski wyniosła 8,6% i była niższa o 2,5 p. proc. niż wskaźnik europejski. Dla woj. podlaskiego wskaźnik ten wyniósł

<sup>18</sup> Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w III kwartale 2021 r. Informacje sygnałowe, Urząd Statystyczny w Białymstoku, 30.12.2021 r., s. 2 i nast., BDL GUS

<sup>19</sup> Aktywność ekonomiczna ludności Polski w III kwartale 2021 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 31.01.2022 r., s. 9

9,5%. W porównaniu do roku poprzedniego, w 2020 r. odnotowano wzrost wartości wskaźnika NEET podlaskiej młodzieży o 2,1 p. proc. (w skali kraju ten wzrost wyniósł 0,5 p. proc., a w krajach EU27 1,1 p. proc.)<sup>20</sup>.

## **2.5. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej będące w dyspozycji powiatowych urzędów pracy**

W okresie styczeń-grudzień 2021 r. pracodawcy zgłosili do urzędów pracy **23,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej** i było to o 2,1 tys. (o 9,9%) więcej niż w poprzednim roku. Liczba ofert zatrudnienia subsydiowanego wzrosła o 1,2 tys., do poziomu 6,8 tys. (o 20,7%). Zwiększyła się również liczba ofert pracy niesubsydiowanej (o 0,9 tys., tj. o 6,0%) i wyniosła 16,4 tys. Spośród ogółu propozycji pracy było 19,2 tys. miejsc zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i w porównaniu do roku poprzedniego liczba ta zwiększyła się o 1,5 tys. (o 8,2%). Miejsc aktywizacji zawodowej było natomiast 3,9 tys. (o 0,6 tys., tj. o 18,8% więcej) i w większości dotyczyły ofert stażu (3,6 tys.) oraz ofert pracy społecznie użytecznej (0,3 tys.).

Najwięcej ofert pracy zgłosili pracodawcy z branży przetwórstwa przemysłowego, działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej, budownictwa oraz branży handlowej i naprawy pojazdów samochodowych (łącznie ok. 16,0 tys. miejsc pracy; 65,9% ogółu ofert zgłaszanych do PUP). Najczęściej poszukiwano pracowników obsługi biurowej, gospodarzy budynków, sprzedawców sklepowych, robotników wykonujących prace proste w przemyśle, budownictwie, ustawiaczy i operatorów obrabiarek do metali i pokrewnych, pracowników wykonujących prace proste gdzie indziej niesklasyfikowane, kucharzy, robotników pracujących przy przeładunku towarów, pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne.

## **2.6. Aktywne polityki rynku pracy**

W 2021 r. odnotowano **zmniejszony ruch bezrobotnych**. Do urzędów pracy zgłosiło się 38,2 tys. bezrobotnych. W porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego liczba nowo rejestrujących się bezrobotnych zmniejszyła się o 4,4 tys. (o 10,3%). Po raz pierwszy zgłosiło się 8,0 tys. osób (21,0% ogółu nowo rejestrujących się) i było to mniej niż przed rokiem o 728 osób. W analizowanym okresie z ewidencji PUP wyrejestrowano 42,7 tys. osób bezrobotnych, czyli więcej niż w poprzednim roku o 4,6 tys. osób (o 12,1%). Główne przyczyny odpływów z rejestrów urzędów pracy to: podjęcia pracy (60,4% odpływów) oraz niepotwierdzenie gotowości do pracy (10,9% odpływów).

W ciągu 2021 r. **pracę podjęło 25,8 tys. osób bezrobotnych**, z tego 18,1% pracę subsydiowaną, a 81,9% niesubsydiowaną. Liczba podjęć pracy zwiększyła się w porównaniu do roku ubiegłego o 2,4 tys. osób, tj. o 10,4%. Wzrost dotyczył liczby podjęć pracy niesubsydiowanej (o 1,4 tys. osób, tj. o 7,2%), więcej osób podjęło również pracę subsydiowaną (o 1,0 tys. osób, tj. o 27,4%). W ramach pracy subsydiowanej pracę podjęło 4,7 tys. osób bezrobotnych, w tym do prac interwencyjnych skierowano 1,5 tys. osób, do robót publicznych – 0,9 tys., 1,1 tys. otrzymało środki na działalność gospodarczą, 0,6 tys. podjęło pracę w ramach refundacji kosztów zatrudnienia, a 0,4 tys. - pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie. Pozostałe aktywne formy (szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace społecznie użyteczne) objęły w 2021 r. łącznie 4,5

<sup>20</sup> Kwartałna informacja o sytuacji osób młodych na podlaskim rynku pracy w kontekście realizacji Planu Gwarancji dla Młodzieży, III kwartał 2021 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2021, s.3

tys. osób bezrobotnych, czyli 10,5% ogółu bezrobotnych wyłączonych z ewidencji PUP i było to o 0,9 tys. (o 23,6%) więcej niż w roku poprzednim.

Łącznie w 2021 r. **podstawowymi formami aktywizacji zawodowej bezrobotnych objęto 9,1 tys. osób**, tj. o 1,9 tys. więcej (o 25,5%) niż w 2020 r. Osoby te stanowiły 21,4% ogółu wyrejestrowanych w tym okresie bezrobotnych (w roku poprzednim: 19,1%).

W 2021 roku na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu z Funduszu Pracy<sup>21</sup> wydatkowano 103.904,0 tys. zł. (w 2020 r. 72.728,5 tys. zł.).

## **2.7. Przedsiębiorczość**

W 2021 roku w województwie podlaskim liczba nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej wyniosła 6,5 tys. i w stosunku do roku poprzedniego zmniejszyła się o 2,0 tys., tj. o 23,8%. Według danych REGON w końcu grudnia 2021 r. zarejestrowanych było 113,2 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez osób prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne), tj. o 3,7 tys. więcej niż w końcu 2020 r. (o 3,4%). Najwięcej podmiotów prowadziło działalność w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych – 21,1%, budownictwo – 15,7%, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 9,0%, pozostała działalność usługowa – 7,7% a także przetwórstwo przemysłowe – 7,6%. Rozmieszczenie terytorialne podmiotów gospodarczych działających na terenie woj. podlaskiego jest nierównomierne: 46,7% wszystkich podmiotów prowadziło działalność w 3 największych miastach województwa: Białymstoku, Łomży i Suwałkach, kolejnych 14,2% w powiecie białostockim<sup>22</sup>.

W woj. podlaskim na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym przypadało 1540,8 podmiotów gospodarczych, a więc znacznie poniżej średniej krajowej wynoszącej 2047,9 (2020 r.)<sup>23</sup>.

## **2.8. Edukacja<sup>24</sup>**

W roku szkolnym 2020/2021 w szkołach ponadpodstawowych woj. podlaskiego kształciło się 45,3 tys. uczniów, najwięcej w liceach ogólnokształcących – 20,6 tys., następnie w technikumach - 19,7 tys. oraz 4,3 tys. w szkołach branżowych. Liczba uczniów kształcących się na poziomie ponadpodstawowym zmniejszyła się o 282 osoby (o 0,6%). W porównaniu do poprzedniego roku zmniejszeniu uległa liczba uczniów kształcących się w ogólnokształcących szkołach artystycznych dających uprawnienia zawodowe (o 5,8%), w technikumach (o 1,2%) oraz w liceach ogólnokształcących (o 0,9%). Jednocześnie nastąpił wzrost liczby uczniów w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy o 5,8% oraz w szkołach branżowych I stopnia o 2,4%. Należy również zauważyć, że po raz pierwszy odnotowano uczniów w szkołach branżowych II stopnia (w 3 szkołach kontynuowało naukę w sumie 60 uczniów).

W roku szkolnym 2020/2021 szkolnictwo policealne objęło 5,9 tys. słuchaczy (o 7,9% mniej niż w poprzednim okresie).

<sup>21</sup> Sprawozdanie MRPIPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy, Dział 3 „Wydatki Funduszu Pracy” za 2021 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

<sup>22</sup> Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON grudzień 2021, GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl); dane Urzędu Statystycznego w Białymstoku

<sup>23</sup>BDL, GUS

<sup>24</sup>Edukacja i wychowanie w województwie podlaskim w roku szkolnym 2020/2021. Informacje sygnałowe, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, 30.12.2021 r., s. 3 i nast.

W roku akademickim 2020/2021 zmniejszyła się liczba studentów szkół wyższych. Na terenie woj. podlaskiego działało 14 wyższych uczelni (5 uczelni publicznych i 9 niepublicznych), na których kształciło się 28,4 tys. studentów (o 1,8% mniej niż w roku poprzednim). Spośród podlaskich studentów najwięcej, bo 29,2% kształciło się na Uniwersytecie w Białymstoku (8,3 tys. osób) i na Politechnice Białostockiej – 24,3% ogółu studentów (6,9 tys. osób). Spośród uczelni niepublicznych największą liczbę słuchaczy zarejestrowano w Niepaństwowej Wyższej Szkole Pedagogicznej w Białymstoku, gdzie wiedzę zdobywało 0,8 tys. osób (2,8 % ogółu studiujących na podlaskich uczelniach). W roku akademickim 2019/2020 podlaskie uczelnie wyższe ukończyło 7,9 tys. absolwentów, tj. o 6,3% mniej niż w poprzednim roku.

Edukacja dorosłych jest istotnym czynnikiem wpływającym na rozwój społeczno-gospodarczy regionu. Zgodnie z wynikami Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w 2020 r. w woj. podlaskim 3,1% osób w wieku 25-64 lata deklaroowało uczestnictwo w edukacji, obejmującej uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe), jak również kształcenie pozaformalne (np. kursy). Kolejny rok z rzędu wskaźnik ten pogorszył się, w stosunku do roku poprzedniego o 1,2 p. proc. i pozostał na poziomie poniżej przeciętnego wskaźnika w Polsce (3,7%)<sup>25</sup>.

## **2.9. Zapotrzebowanie na zawody**

Według prognozy na 2022 rok, stanowiącej siódmą edycję badania pn. „Barometr Zawodów”<sup>26</sup>, na regionalnym rynku pracy zdecydowaną większość będą stanowić zawody zrównoważone (85,2%, o 0,5 p. proc. więcej niż przed rokiem). Udział zawodów nadwyżkowych, w których liczba miejsc pracy jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych wakatem, wyniesie – 1,3%, tj. o 0,7 p. proc. więcej niż przed rokiem.

W wielu branżach gospodarki woj. podlaskiego nadal notowany będzie deficyt pracowników. Prognoza na 2022 r. wykazuje, że zawody deficytowe stanowić będą 13,5% (21 grup). Trudności z pozyskaniem pracowników wystąpią w sektorze budownictwa, zwłaszcza w zawodach: dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych. W branży przemysłowej poszukiwani będą elektrycy, mechanicy i elektromonterzy, spawacze oraz ślusarze, z kolei w branży gastronomicznej - cukiernicy i kucharze. Deficyt pracowników będzie również dotyczył branży transportowej i gospodarki magazynowej, gdzie zabraknie kierowców autobusów, kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz magazynierów. Niedobór kadr wystąpi ponadto w ochronie zdrowia i usługach opiekuńczych (obejmie lekarzy, pielęgniarki i położne, ratowników medycznych, opiekunki dziecięce i opiekunów osoby starszej lub niepełnosprawnej oraz psychologów i psychoterapeutów), w edukacji (zabraknie nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych), a także w zawodzie samodzielni księgowi, który to zawód jest uniwersalną profesją w każdej branży i probierzem wzrostu przedsiębiorczości w regionie, a tym samym zwiększonego popytu na outsourcing w zakresie usług rachunkowych.

Przyczyny występowania deficytu pracowników w 2022 roku można ująć w trzech kategoriach: czynniki wygenerowane po stronie zasobów siły roboczej, czynniki zewnętrzne,

---

<sup>25</sup> BDL, GUS

<sup>26</sup> Barometr Zawodów 2022. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2021, s. 29 i nast. oraz baza danych pobrana z serwisu [barometrzawodow.pl](http://barometrzawodow.pl)



związane z ogólną sytuacją społeczno-gospodarczą oraz czynniki leżące po stronie pracodawców i wynikające ze specyfiki zawodu/branży.

W pierwszej grupie wyróżniono m.in.: starzenie się zasobów pracy i brak prostej zastępowalności pokoleniowej w zawodach deficytowych, niedostosowanie kwalifikacji i kompetencji zasobów pracy do rosnących oczekiwań pracodawców, szybki postęp technologiczny wymuszający konieczność aktualizacji posiadanej wiedzy i umiejętności, zmieniające się wymagania formalne i warunki wejścia niezbędne do wykonywania zawodu, długotrwały proces nabywania kwalifikacji, wymogi dotyczące dobrego stanu zdrowia i predyspozycje osobiste, w tym chęć do pracy. Ponadto deficyty zasobów pracy występują wówczas, gdy notuje się brak spójności między oczekiwaniami kandydatów do pracy a jakością oferowanych warunków pracy, są także związane z migracjami zarobkowymi i niską aktywnością zawodową kobiet wynikającą ze sprawowania opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną.

Do czynników związanych z ogólną sytuacją społeczno-gospodarczą należy zaliczyć utrzymujące się zagrożenie epidemiczne wynikające z COVID-19 i dynamiczny rozwój sektorów niezbędnych do funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa w dobie pandemii (m.in. sektora ICT oraz sektora ochrony zdrowia i usług pokrewnych). Deficyty pracowników na regionalnym rynku pracy wynikają również ze zjawiska szarej strefy, samozatrudnienia, braku kształcenia w wielu zawodach, jak również systemu transferów socjalnych stanowiącego znaczną składową dochodu rozporządzalnego gospodarstw domowych.

Liczne powody występowania nieobsadzonych wakatów leżą po stronie pracodawców i wynikają ze specyfiki zawodu/branży, czy też ograniczenia rozwoju regionalnych przedsiębiorstw hamowanego brakiem zasobów pracy. Należą do nich: niskie płace, najczęściej na poziomie wynagrodzeń minimalnych, ciężkie warunki pracy, rotacyjność na stanowiskach pracy, czy też nieatrakcyjne formy zatrudnienia.

W skali województwa w 2022 roku na liście zawodów nadwyżkowych znajdują się dwie grupy zawodowe – ekonomiści oraz rolnicy i hodowcy, co związane jest z występującą od lat nadwyżką edukacyjną absolwentów tych kierunków na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, notowaną w większości powiatów. Występowanie zawodów nadwyżkowych w województwie podlaskim związane jest z układem zróżnicowanych czynników występujących na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. Poza nadmiarem absolwentów popularnych kierunków kształcenia, przyczyną nadwyżki zasobów pracy jest brak aktualnie poszukiwanych umiejętności związanych z wykonywaniem określonych zadań zawodowych (krawcy i pracownicy produkcji odzieży), oczekiwanie na przejęcie gospodarstwa rolnego po rodzicach oraz długotrwałe pozostawanie w rejestrach urzędów pracy (rolnicy i hodowcy), czy też napływ zasobów pracy do bezrobocia w wyniku redukcji zatrudnienia w branżach dotkniętych pandemią COVID-19 (np. kucharze).

Należy podkreślić, że w 2022 roku na podlaskim rynku pracy zauważalne będzie zróżnicowanie lokalne w strukturze zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych, gdzie liczba tych pierwszych wahać się będzie w poszczególnych powiatach od kilku (w powiecie augustowskim) do kilkudziesięciu (w przeważającej liczbie powiatów). W odniesieniu do zawodów nadwyżkowych liczba ta oscylować będzie między 1 (powiat siemiatycki) a kilkunastoma (powiat wysokomazowiecki).

## **2.10. Zatrudnianie cudzoziemców<sup>27</sup>**

W związku z brakiem pracowników, głównie robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, podlascy pracodawcy coraz częściej powierzają pracę cudzoziemcom. Przygraniczne usytuowanie regionu sprawia, że jest on atrakcyjnym rynkiem pracy dla osób zza wschodniej granicy. W 2021 roku w woj. podlaskim w powiatowych urzędach pracy zarejestrowano 46,1 tys. oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, głównie obywatelom Ukrainy (69,0% oświadczeń) i Białorusi (21,0%). Liczba zarejestrowanych oświadczeń wzrosła w stosunku do roku poprzedniego o 9,7 tys. (o 26,7%). Najwięcej oświadczeń zarejestrowano w PUP w Białymstoku, Zambrowie i Sejnach. W 2021 r. dominowały oświadczenia pracodawców działających w przemyśle (49,7% oświadczeń) i budownictwie (20,2%). Ponadto w 2021 r. do powiatowych urzędów pracy woj. podlaskiego wpłynęło 2,8 tys. wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemców, w tym 2,2 tys. do PUP w Sokółce. Niemal wszystkie zezwolenia dotyczyły pracy sezonowej w sektorze rolnym (98,7%), tylko pojedyncze związane były z zakwaterowaniem i gastronomią.

W 2021 r. Podlaski Urząd Wojewódzki wydał cudzoziemcom 22,0 tys. zezwoleń na wykonywanie pracy na terytorium RP (o 9,5 tys.; o 75,3% więcej niż w roku poprzednim), w tym najwięcej: obywatelom Ukrainy – 7,2 tys., Białorusi – 4,7 tys., Filipin – 2,0 tys., Indonezji - 1,6 tys., Nepalu i Uzbekistanu - po 0,8 tys. zezwoleń. Cudzoziemcy w zdecydowanej większości ubiegali się o zezwolenie na pracę na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych w przemyśle, budownictwie i transporcie.

## **2.11. Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację przedsiębiorstw w województwie podlaskim**

Od marca 2020 r., kiedy wprowadzano 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”<sup>28</sup> 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. 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

<sup>27</sup> Centralny System Analityczno-Raportowy CESAR, data dostępu: 28.01.2021 r.

<sup>28</sup> 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

nich, pandemia COVID-19 nie wywołała, jak do tej pory, długotrwałych negatywnych konsekwencji, widoczne są trendy, które zwiastują poprawę.

Istotnym zagrożeniem dla podlaskiego rynku pracy pozostaje natomiast sytuacja, która ma miejsce we wschodnim pasie województwa podlaskiego. W dłuższej perspektywie czasowej ograniczenia wynikające z rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 listopada 2021 r. w sprawie wprowadzenia czasowego zakazu przebywania na określonym obszarze w strefie nadgranicznej przyległej do granicy państwowej z Republiką Białorusi (Dz. U. poz. 2193), pomimo rekompensat przewidzianych dla przedsiębiorców, mogą nieść za sobą negatywne skutki dla części lokalnych rynków pracy.

## **2.12. Podsumowanie**

W 2021 roku nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim. Poziom bezrobocia spadł do notowanego przed wybuchem pandemii COVID-19. Na przestrzeni 2021 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszyła się o 4,5 tys. osób, tj. o 11,8%, a wartość stopy bezrobocia rejestrowanego - o 0,8 punktu, do 7,0%, podobnie jak w skali w kraju (o 0,9 punktu proc. do 5,4%). Spadek poziomu bezrobocia odnotowano w prawie wszystkich priorytetowych kategoriach bezrobotnych, procentowo zaś największy w grupie osób posiadających co najmniej jedno dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia (o 26,7%), osób do 30 roku życia (o 20,9%), w tym do 25 roku życia (o 20,5%), osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (o 14,1%) oraz osób korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej (o 13,3%). W grupie osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami miał miejsce wzrost liczebności (o 14,0%).

Zgodnie z wynikami BAEL za okres trzech kwartałów 2021 r., wzrosła aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa, a w ślad za tym poprawiły się wskaźniki tej aktywności: wartość współczynnika aktywności zawodowej ludności w wieku 15-89 lat wzrosła o 0,3 p. proc., a wskaźnika zatrudnienia – o 1,1 p. proc. (odpowiednio do: 58,2% i 56,6%). Stopa bezrobocia rzeczywistego zmniejszyła się o 1,3 p. proc. (do 2,8%), podobnie liczba biernych zawodowo w województwie – o 5 tys. osób, tj. o 1,4%. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw za okres I-XII 2021 r. ukształtowało się na poziomie o 0,9% wyższym od notowanego w roku poprzedzającym. Zatrudnienie zwiększyły przede wszystkim firmy z sekcji informacja i komunikacja (o 13,3%) oraz transport i gospodarka magazynowa (o 3,7%). Z kolei spadek zatrudnienia odnotowały m.in. podmioty zajmujące się administrowaniem i działalnością wspierającą (o 18,4%), zakwaterowaniem i gastronomią (o 2,5%) oraz firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (o 2,3%).

Zmniejszyła się skala zwolnień grupowych. W 2021 roku podlaskie firmy zgłosiły do PUP zamiar objęcia zwolnieniami grupowymi 234 osób, a wypowiedzenia wręczono 186 osobom (dla porównania: w 2020 roku zapowiedzi zwolnień objęły 475 osób, a faktyczne zwolnienia – 393 osób).

W 2021 roku nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON – o 3,4% (do 113,2 tys.), aczkolwiek nadal spadała liczba podmiotów nowo rejestrowanych i to aż o 23,8%.

Odwrotnie niż w latach poprzednich, w 2021 r., zwiększyła się liczba ofert pracy będących w dyspozycji urzędów pracy. W ciągu 2021 roku pracodawcy zgłosili do PUP 23,1 tys. ofert pracy, tj. o 2,1 tys. więcej niż rok wcześniej. W dużej mierze wzrost ten dotyczył ofert pracy subsydiowanej (o 20,7%), aczkolwiek wzrosła też pula miejsc zatrudnienia niesubsydiowanego (o 6,0%).

Mimo mniejszego napływu bezrobotnych do ewidencji urzędów pracy wzrosła liczba osób bezrobotnych objętych podstawowymi formami aktywizacji zawodowej; w 2021 roku było to 9,1 tys. bezrobotnych, tj. o 1,9 tys. więcej niż w 2020 roku (o 25,5%). Kwota wydatkowana z Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu wzrosła do 103.904,0 tys. zł (w 2020 r. było to 72.728,5 tys. zł.).

W związku z brakiem pracowników, głównie robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, podlascy pracodawcy coraz częściej powierzają pracę cudzoziemcom. Na podstawie oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, zezwoleń na pracę sezonową i zezwoleń na wykonywanie pracy na terytorium RP w woj. podlaskim w 2021r. pracowało łącznie ponad 70 tys. cudzoziemców, tj. o ok. 20 tys. osób więcej niż rok wcześniej.

### **3. Podsumowanie działań podjętych przez urzędy pracy w związku z pandemią COVID-19.**

W 2020 r., w związku z wprowadzonymi ograniczeniami w działalności gospodarczej spowodowanymi pandemią wirusa SARS-CoV-2, urzędy pracy zostały włączone we wdrażanie nowych instrumentów z ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>29</sup> (zwaną dalej ustawą o COVID-19). W roku 2021 urzędy pracy kontynuowały wdrażanie instrumentów wynikających z ww. ustawy.

Na realizację w roku 2021 instrumentów z ustawy o COVID-19 powiatowym urzędом pracy zostały ustalone dodatkowe limity środków FP w wysokości 114.283,3 tys. zł.

Ponadto, na realizację programów aktywizacji zawodowej powiatowe urzędy pracy z rezerwy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego ds. pracy pozyskały dodatkową kwotę środków Funduszu Pracy w wysokości 8.374,6 tys. zł, w tym na realizację:

- programu skierowanego do osób zwolnionych z przyczyn zakładu – 400,0 tys. zł,
- programów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionach wysokiego bezrobocia – 4.052,8 tys. zł,
- programów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zgodnie z potrzebami - 1.500,0 tys. zł,
- programów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi – 1.897,4 tys. zł,
- programów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, które zakończyły pracę na skutek COVID-19 – 300,0 tys. zł,
- programów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – 102,0 tys. zł,
- programów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi – 122,4,0 tys. zł.

Wsparcie realizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy na podstawie ustawy o COVID-19 stanowiły następujące instrumenty:

1. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 15zzb ww. ustawy;
2. Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w art. 15zzc ww. ustawy;
3. Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w art. 15zdd ww. ustawy;
4. Niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla organizacji pozarządowych (art. 15zdda ww. ustawy)
5. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 15zze ww. ustawy;
6. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne dla kościelnej osoby prawnej działającej na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, oraz jej jednostce organizacyjnej (art. 15zze<sup>2</sup> ww. ustawy).

---

<sup>29</sup> Ustawa z dnia 2 marca o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (DZ.U. z 2020 poz. 1842 z późn. zm.).

7. Dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w art.15zze<sup>4</sup> ww. ustawy;
8. Dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w art.15zze<sup>4a</sup> ww. ustawy;

W 2021 r. powiatowe urzędy pracy wypłaciły dofinansowanie ponad 16,7 tys. podmiotom w ramach ww. instrumentów na kwotę 92.138,8 tys. zł. Podsumowanie wsparcia realizowanego przez powiatowe urzędy pracy z województwa podlaskiego przedstawia tabela poniżej.

Tabela 5. Wsparcie udzielone przez powiatowe urzędy pracy z województwa podlaskiego w 2021 r. na podstawie ustawy o COVID-19.

<b>Rodzaj udzielonego wsparcia z ustawy o COVID-19 na podstawie:</b>	<b>Liczba podmiotów, którym wypłacono dofinansowanie</b>	<b>Kwota wypłaconego dofinansowania</b>
art. 15zzb ustawy	375	9 240 620,0 zł
art. 15zzc ustawy	1 849	8 080 550,0 zł
art. 15zzd ustawy	313	1 584 600,0 zł
art. 15zzda ustawy	82	254 380,0 zł
art. 15zze ustawy	14	365 860,0 zł
art. 15zze <sup>2</sup> ustawy	5	36 920,0 zł
art. 15zze <sup>4</sup> ustawy i art. 15zze <sup>4a</sup> ustawy	14 147	72 575 880,0 zł
<b>Suma</b>	<b>16 785</b>	<b>92 138 810,0 zł</b>

Źródło: opracowano na podstawie danych ze sprawozdań powiatowych urzędów pracy z wykorzystania rozwiązań zawartych w ww. ustawie o COVID za rok 2021.

Ww. instrumenty były realizowane również w ramach programów operacyjnych:

- PO WER w tym: Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe (Poddziałanie 1.1.1 Wsparcie udzielane z EFS), w ramach których realizowano instrumenty dofinansowania na podstawie art. 15zzb, 15zzc i 15zze ww. ustawy o COVID-19 oraz Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy (Poddziałanie 1.2.1 Wsparcie udzielane z EFS), oraz
- RPOWP 2014-2020 w Działaniu 2.1 Zwiększanie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez zatrudnienia oraz osób poszukujących pracy, przy wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz wspieranie mobilności zasobów pracy w ramach projektów pozakonkursowych skierowanych do powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego.

W 2021 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku realizował również zadania służące ochronie miejsc pracy na podstawie ustawy o COVID-19 i finansowane z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w tym:

1. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników i składek na ubezpieczenie społeczne należnych od pracodawcy od przyznaných świadczeń na podstawie art. 15gg ww. ustawy (nieobjętych przestojem, o którym mowa w art. 81 Kodeksu Pracy, przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19 lub obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19).

2. Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników w branżach szczególnie dotkniętych lockdownem – na podstawie art. 15gga ww. ustawy albo na podstawie aktów wykonawczych wydanych na podstawie art. 15ggb ww. ustawy.

W 2021 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku na wsparcie przedsiębiorców wypłacił ponad 62.853,7 tys. zł na podstawie 1571 zaakceptowanych wniosków podmiotów. Dofinansowanie przyznano 1.166 pracodawcom na ochronę miejsc pracy 13.370 pracowników.

Tabela 6. Wsparcie udzielne ze środków FGŚP w 2021 r. na podstawie ustawy o COVID-19.

<b>Rodzaj udzielonego wsparcia z ustawy o COVID-19 na podstawie:</b>	<b>Liczba pracowników, na których ochronę miejsc pracy wypłacono dofinansowanie</b>
art. 15gg ww. ustawy	6.329
art. 15ggb ww. ustawy	7.041
Suma	13.370

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Białymstoku.

#### 4. Cele i kierunki działań regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim w 2022 r.

Głównym dokumentem, który określa cele i kierunki polityki zatrudnienia w województwie podlaskim jest Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030. 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. Do opracowania dokumentu wykorzystano założenia do opracowania RPD/2022, które podlegały konsultacjom z partnerami rynku pracy.

Mając na uwadze powyższe uwarunkowania oraz sytuację na podlaskim rynku pracy, określono cele regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na 2022 r. Cel główny i w zdecydowanej większości cele szczegółowe są kontynuacją realizacji celów z 2021 r. z uwagi na to, iż zidentyfikowane wyzwania i problemy rynku pracy w woj. podlaskim pozostają aktualne i mają charakter długoterminowy. 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 2014-2020. Programy operacyjne na kolejny okres programowania na lata 2021-2027 są w trakcie przygotowania/konsultacji z KE.

Cel główny regionalnej polityki regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich to **wzrost zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata**.

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

Tabela 7. Cele szczegółowe i kierunki działań regionalnej polityki zatrudnienia w 2022 r. – planowane w RPD/2022.

Cel szczegółowy	Kierunki działań
1. Wsparcie na rzecz lokalnej przedsiębiorczości	1) Wspieranie samozatrudnienia i rozwoju lokalnej przedsiębiorczości. Cel: wspieranie powstawania i rozwoju podmiotów gospodarczych w szczególności na poziomie lokalnym. 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.
2. Zwiększenie aktywności zawodowej osób z grup najbardziej oddalonych od rynku pracy	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. 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. 3) Włączenie zawodowe i społeczne osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym. Cel: poprawa szans na zatrudnienie osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz



Cel szczegółowy	Kierunki działań
	<p>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> <p>2) Promowanie i rozwijanie kształcenia i szkolenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Cel: przygotowanie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki regionu.</p>
<p>4. Wsparcie migracji zarobkowych przyjaznych regionalnemu rynkowi pracy</p>	<p>1) Wsparcie pracodawców w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach, w tym cudzoziemców. Cel: pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników.</p>
<p>5. Zwiększenie efektywności i jakości obsługi rynku pracy</p>	<p>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.</p>

#### 4.1. 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. Działania na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim w 2022 r.**

### **5.1. Cel szczegółowy 1. Wsparcie na rzecz lokalnej przedsiębiorczości**

#### **Działanie 1. Wspieranie samozatrudnienia i rozwoju lokalnej przedsiębiorczości.**

##### **Zadanie 1.1. Wspieranie powstawania i rozwoju podmiotów gospodarczych w ramach Działania 2.3 RPOWP 2014 – 2020.**

Cel: wzrost samozatrudnienia i przedsiębiorczości mieszkańców

##### Planowane działania (kontynuacja):

1. Bezwrotne wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej obejmujące (dot. typu projektu nr 1):
  - grupowe oraz indywidualne szkolenia w zakresie podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej,
  - dotacja inwestycyjna,
  - wsparcie pomostowe (finansowe przez okres 12 miesięcy – przez pierwsze 6 miesięcy: na niezbędne wydatki związane z prowadzeniem bieżącej działalności gospodarczej, zgodnie z katalogiem wydatków, przez kolejne 6 miesięcy: pokrycie obowiązkowych składek ZUS),
  - forum wymiany doświadczeń.

W 2022 r. będzie kontynuowana realizacja projektów przyjętych do realizacji w latach ubiegłych. Nie planuje się naborów wniosków.

Beneficjentem wsparcia są osoby od 30 roku życia, bezrobotne lub bierne zawodowo, w szczególności znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. osoby w wieku 50 lat i więcej, kobiety, osoby z niepełnosprawnością, osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby o niskich kwalifikacjach.

##### Przewidywane efekty (do końca 2023):

- Liczba osób pozostających bez pracy, które otrzymają bezwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej w programie - 373;

##### **Zadanie 1.2. Wspieranie osób bezrobotnych zainteresowanych podejmowaniem działalności gospodarczej na regionalnym rynku pracy**

Cel: zwiększenie możliwości do samozatrudnienia osób pozostających bez pracy

##### Planowane działania:

- przyznanie i wypłata jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, refundowanie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa dotyczących podjęcia działalności gospodarczej przez powiatowe urzędy pracy;
- spotkania informacyjne w okresie II-IV. kw. 2022 r. w siedzibie PUP w Białymstoku pn. „Zwiększenie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami z wykorzystaniem środków publicznych”.
- organizacja zajęć warsztatowych „Samozatrudnienie” dla osób zgłaszających zamiar rozpoczęcia działalności gospodarczej w trakcie których przedstawione zostaną elementy istotne przy podejmowaniu decyzji o samozatrudnieniu (m.in. procedury rejestracyjne działalności gospodarczej, wnioski, regulamin ubiegania się o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej) przez PUP w Białymstoku.

Beneficjenci: osoby bezrobotne zainteresowane podjęciem i prowadzeniem własnej działalności gospodarczej;

Przewidywane efekty:

- Liczba osób, które otrzymają środki na podjęcie działalności gospodarczej – 407
- Liczba zorganizowanych zajęć warsztatowych – 2
- Liczba zorganizowanych spotkań informacyjnych - 2

**Działanie 2. Kształtowanie postaw przedsiębiorczych i dostarczanie wiedzy z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej osobom zainteresowanym założeniem własnej firmy.**

**Zadanie 2.1 Kształtowanie postaw przedsiębiorczych w działaniach realizowanych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Białymstoku**

Cel: promowanie postaw przedsiębiorczych i wspieranie podejmowania indywidualnej działalności gospodarczej

Planowane działania:

- Organizacja warsztatów i spotkań nt. zakładania działalności gospodarczej;
- organizowanie przedsięwzięć własnych oraz przy współdziałaniu innych instytucji, takich jak Ogólnopolski Tydzień Kariery, Światowy Tydzień Przedsiębiorczości;  
Beneficjenci – osoby bezrobotne, poszukujące pracy, studenci, absolwenci, osoby powyżej 18 roku życia

Przewidywane rezultaty:

- liczba warsztatów i spotkań nt. zakładania działalności gospodarczej - 8
- liczba zorganizowanych przedsięwzięć własnych - 2

## **5.2. Cel szczegółowy 2. Zwiększenie aktywności zawodowej osób z grup najbardziej oddalonych od rynku pracy.**

### **Działanie 1. Zwiększenie adaptacyjności i wsparcie mobilności społeczno-zawodowej osób pozostających bez pracy.**

#### **Zadanie 1.1 Świadczenie i rozwijanie usług poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracujących**

Cel: pomoc osobom poszukującym pracy i pracującym w podejmowaniu decyzji zawodowych oraz kształtowaniu kompetencji interpersonalnych i przygotowanie do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu pracy w ramach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Białymstoku.

##### Planowane działania:

- realizowanie porad zawodowych w formie indywidualnej (w tym na odległość) i grupowej (w tym też spotkania i webinaria online);
- przeprowadzanie testów predyspozycji zawodowych oraz badań psychologicznych;
- udostępnianie klientom zasobów informacji zawodowych;
- prowadzenie banku programów z zakresu poradnictwa zawodowego i prowadzonych szkoleń metodycznych;
- współpraca z instytucjami rynku pracy, szkołami i organizacjami w zakresie świadczenia poradnictwa zawodowego na rzecz osób w trudnej sytuacji na rynku pracy np. osób z niepełnosprawnościami, osób długotrwale bezrobotnych, młodzieży;
- współpraca z akademickimi biurami karier i szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów w wejściu na rynek pracy;
- współpraca z Podlaską Siecią Doradztwa Zawodowego w szkołach zawodowych;
- wspieranie rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników oraz udzielanie pracodawcom informacji zawodowej i porad zawodowych, w tym również na temat form wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej;

Beneficjenci: osoby bezrobotne, poszukujące pracy, studenci, absolwenci, osoby powyżej 18 roku życia niezarejestrowane w urzędach pracy oraz pracodawcy i pracownicy.

##### Przewidywane efekty:

- Liczba osób, które skorzystają z informacji zawodowej w formie indywidualnej - 1100
- Liczba osób, które wezmą udział w grupowych spotkaniach informacyjnych - 120
- Liczba osób, które skorzystają z poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej i grupowej - 120
- Liczba przeprowadzonych badań testowych w zakresie diagnozy preferencji i kompetencji zawodowych - 50
- Liczba pracodawców, którzy skorzystają z informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego - 25
- Liczba opracowanych i zaktualizowanych informacji zawodowych o charakterze lokalnym na temat zawodów, pracodawców, szkół, projektów, przedsiębiorczości itp. - 8
- Liczba spotkań dla uczniów, studentów, absolwentów i doktorantów w zakresie przygotowania do wejścia na rynek pracy - 7,
- Liczba opracowanych nowych programów warsztatów, spotkań, szkoleń (bank programów) - 3

#### **Zadanie 1.2 Zwiększanie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy w ramach działań powiatowych urzędów pracy**

Cel: podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy oraz stworzenie warunków dla tworzenia miejsc pracy w regionie

Planowane działania:

- realizacja programów aktywizacji zawodowej skierowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, służących zwiększeniu ich zdolności do zatrudnienia i poprawie sytuacji na rynku pracy;  
Beneficjenci: osoby bezrobotne i poszukujące pracy zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy.

Planowane efekty:

- Liczba osób bezrobotnych, które uzyskają wsparcie w ramach aktywnych programów rynku pracy – 5541, w tym w ramach następujących usług i instrumentów:
  - staży - 1572
  - robót publicznych - 891
  - prac społecznie użytecznych - 418
  - prac interwencyjnych - 903
  - szkoleń - 495
  - refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy - 433
  - dofinansowania do wynagrodzenia osób 50PLUS - 13
  - bonu szkoleniowego - 198
  - bonu stażowego - 49
  - bonu zatrudnieniowego - 32
  - bonu na zasiedlenie – 272
  - dofinansowanie studiów podyplomowych - 45
  - refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną - 34
  - koszty badań lekarskich – 81
  - innych instrumentów rynku pracy – 105

**Zadanie 1.3 Zwiększanie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez zatrudnienia oraz osób poszukujących pracy, przy wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz wspieranie mobilności zasobów pracy w ramach Działania 2.1 RPOWP 2014 – 2020.**

Cel: zwiększenie aktywności i mobilności zatrudnieniowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych, biernych zawodowo oraz innych grup, które znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy

Planowane działania:

Wdrażanie zadania poprzez realizację dwóch typów projektów:

1. Instrumenty i usługi rynku pracy obejmujące działania aktywizujące wymienione w ustawie z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z wyłączeniem robót publicznych oraz wsparcie przedsiębiorców będących osobami fizycznymi niezatrudniającymi pracowników w zakresie dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz wsparcia mikro, małych i średnich przedsiębiorców i organizacji pozarządowych i podmiotów, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie w zakresie dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych składek na ubezpieczenie społeczne w celu ograniczenia negatywnych skutków COVID-19 i na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych

oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (projekty pozakonkursowe skierowane do Powiatowych Urzędów Pracy);

Beneficjenci: osoby od 30 roku życia pozostające bez pracy zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy; przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi niezatrudniający pracowników, mikro, mali i średni przedsiębiorcy a także organizacje pozarządowe i podmioty wymienione w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie i ich pracownicy.

Realizacja wsparcia będzie prowadzona dla projektów, których umowy o dofinansowanie na przełomie 2021/2022 r. zostały aneksowane w zakresie wydłużenia okresu ich realizacji do 31.12.2022 r.

#### Przewidywane efekty:

- Liczba osób z niepełnosprawnościami, które zostaną objęte wsparciem w programie - 24,
- Liczba osób długotrwale bezrobotnych, które zostaną objęte wsparciem w programie - 238,
- Liczba osób w wieku 50 lat i więcej, które zostaną objęte wsparciem w programie - 190,
- Liczba osób, które otrzymają bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej w programie - 127,
- Liczba osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, które zostaną objęte wsparciem w programie - 950,
- Liczba osób o niskich kwalifikacjach, które zostaną objęte wsparciem w programie – 209,

### **Działanie 2. Zwiększenie aktywności społeczno–zawodowej osób młodych do 30 roku życia, w tym osoby z kategorii NEET.**

#### **Zadanie 2.1 Wsparcie osób młodych w wieku 18-29 lat pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe w ramach Działania 1.1**

##### **Poddziałanie 1.1.1 PO WER**

Cel: zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych w wieku 18-29 lat pozostających bez pracy.

Planowane działania przewidziane do realizacji obejmują następujące typy projektów (projekty realizowane przez powiatowe urzędy pracy):

- 1) Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej;
- 2) Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji;
- 3) Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców;
- 4) Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES);
- 5) Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób z niepełnosprawnościami;
- 6) Instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

W 2022 r. będzie kontynuowana realizacja projektów przyjętych do realizacji w latach ubiegłych.

Beneficjenci: osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, osoby z niepełnosprawnościami, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne, w tym w szczególności te które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. osoby z kategorii NEET).

#### Przewidywane efekty:

- Liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi), które zostaną objęte wsparciem w programie – 1950;
- Liczba osób długotrwale bezrobotnych, które zostaną objęte wsparciem – 595.

#### **Zadanie 2.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe w ramach Działania 1.2 Poddziałanie 1.2.1 PO WER**

Cel: zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych w wieku 15-29 lat pozostających bez pracy.

Planowane działania przewidziane do realizacji obejmują kontynuację realizacji projektów przyjętych do realizacji w latach ubiegłych, w których wdrażane są następujące typy operacji:

- 1) Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej;
- 2) Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji;
- 3) Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób z niepełnosprawnościami.

Ponadto w ramach rozstrzygniętego konkursu w 2021 r. podpisano 3 umowy o dofinansowanie projektów, w ramach których aktualnie jest realizowany następujący typ operacji:

- 4) Instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Beneficjanci: osoby młode w tym z niepełnosprawnościami w wieku 15-29 lat, pozostające bez pracy, w tym w szczególności osoby, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. osoby z kategorii NEET) oraz z następujących grup docelowych: imigrantów (w tym osoby polskiego pochodzenia), reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, tzw. ubodzy pracujący, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych; osoby biernie zawodowo lub osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy w wieku 18-29 lat z woj. podlaskiego, które zostały dotknięte skutkami pandemii koronawirusa i w wyniku pandemii utraciły zatrudnienie po 1.03.2020 r.

#### Przewidywane efekty:

- Liczba osób biernych zawodowo, które zostaną objęte wsparciem w programie - 60
- Liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi), które zostaną objęte wsparciem w programie – 103
- Liczba osób długotrwale bezrobotnych, które zostaną objęte wsparciem w programie - 32
- Liczba osób pracujących znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, objętych wsparciem w programie - 16

#### **Zadanie 2.3. Aktywizacja młodzieży w wieku 15-25 lat w ramach działań OHP.**

Cel: wyrównanie szans młodzieży uczącej się i bezrobotnej w wieku 15 – 25 lat, w tym zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz tzw. młodzieży NEET w dostępie do pracy

#### Planowane działania:

- W ramach doradztwa zawodowego:
  1. prowadzenie dla młodzieży usług w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej z uwzględnieniem:
    - poradnictwa indywidualnego,

- poradnictwa grupowego, w szczególności prowadzenie zajęć grupowych z zakresu informacji zawodowej, przygotowania do wejścia na rynek pracy, umiejętności poszukiwania pracy, samozatrudnienia;
  - udzielania porad dotyczących wyboru zawodu, kierunku kształcenia i planowania kariery zawodowej.
2. Realizacja programu wsparcia z zakresu rozwoju zawodowego dla uczestników i absolwentów OHP, w tym diagnozowanie potencjału i zainteresowań zawodowych, udzielanie informacji i porad zawodowych w formie indywidualnej i grupowej.

Doradztwo zawodowe – realizowane przez 3 Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ) w Białymstoku, Łomży i Suwałkach, a także przez jednostki terenowe: Młodzieżowe Centra Kariery (MCK) w Augustowie, Grajewie, Zambrowie i Kolnie. Doradcy zawodowi wspomagają uczestników i absolwentów OHP oraz młodzież zagrożoną wykluczeniem społecznym w dokonywaniu trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych, organizują doradztwo indywidualne i grupowe, wspierając ich rozwój zawodowy i społeczny, pomagają w procesach przejścia z etapu edukacji do pracy i usamodzielniania się.

- W ramach pośrednictwa pracy:
  1. Prowadzenie pośrednictwa pracy stałej dla młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy,
  2. Organizacja krótkoterminowego zatrudnienia dla młodzieży uczącej się,
  3. Ewidencja osób bezrobotnych, uczących się w szczególności uczestników jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP oraz pozostałej młodzieży poszukującej pracy oraz studentów,
  4. Realizacja międzynarodowego pośrednictwa pracy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców w ramach sieci EURES,
  5. Badanie i diagnozowanie lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy,
  6. Realizacja programu wsparcia z zakresu rozwoju zawodowego dla uczestników i absolwentów OHP, w tym pośrednictwo pracy krótkoterminowej i pracy stałej.

Pośrednictwo pracy realizowane przez Młodzieżowe Biura Pracy (MBP) w Białymstoku, Łomży i Suwałkach, a także przez jednostki terenowe: Młodzieżowe Centra Kariery (MCK) w Augustowie, Grajewie, Zambrowie i Kolnie.

- W ramach szkoleń zawodowych:
  1. Realizacja programu wsparcia z zakresu rozwoju zawodowego dla uczestników i absolwentów OHP, w tym organizacja indywidualnych spotkań konsultacyjno-informacyjnych z uczestnikami OHP, diagnozowanie potrzeb uczestników OHP w zakresie szkoleń zawodowych.
  2. Sporządzanie analiz dot. sytuacji młodzieży na lokalnym rynku pracy oraz prowadzenie monitoringu rynku pracy w zakresie potrzeb szkoleniowych.
  3. Inicjowanie i realizacja szkoleń zawodowych, mających na celu doskonalenie zawodowe i nabywanie umiejętności przez klientów, adekwatnie do zmieniających się potrzeb na regionalnym i lokalnym rynku pracy.  
Zadania realizowane przez Centra Edukacji i Pracy Młodzieży w Białymstoku, Łomży i Suwałkach.

#### Przewidywane efekty:

- Liczba młodzieży, w tym młodzieży bezrobotnej do 25 roku życia, która zostanie objęta formami wsparcia w ramach rozwoju zawodowego oferowanymi przez OHP - 1670;



- Liczba osób, które uzyskają zatrudnienie za pośrednictwem OHP – 1200;
- Liczba indywidualnych kontaktów z bezrobotnymi/poszukującymi pracy z Polski w ramach sieci EURES – 400;
- Liczba indywidualnych kontaktów z polskimi pracodawcami w ramach sieci EURES – 90;
- Liczba wydarzeń grupowych zorganizowanych dla bezrobotnych/poszukujących pracy w ramach sieci EURES - 28,
- Liczba uczestników wydarzeń grupowych zorganizowanych dla bezrobotnych/poszukujących pracy z Polski w ramach sieci EURES - 380
- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach/kursach zawodowych - 70;
- Liczba zorganizowanych szkoleń/kursów zawodowych – 10.

#### **Zadanie 2.4 Realizacja projektów ze środków europejskich służących poprawie sytuacji osób młodych w wieku 15-20 lata w tym z grupy NEET przez Podlaską Wojewódzką Komendę OHP w Białymstoku.**

Cel: aktywizacja społeczno-zawodowa podopiecznych OHP przez podniesienie ich kwalifikacji oraz kompetencji społecznych i zawodowych w trakcie udziału w zagranicznych stażach zawodowych w Niemczech oraz podczas zajęć z przygotowania językowo-pedagogiczno-kulturowego w Polsce.

##### Planowane działania:

- realizacja projektów zagranicznych staży zawodowych w Niemczech skierowanych do grupy 64 osób, podopiecznych jednostek wychowawczych z woj. podlaskiego tj. Hufców pracy podległych PWK OHP w Białymstoku;  
Beneficjenci: podopieczni jednostek wychowawczych z woj. podlaskiego tj. Hufców Pracy podległych PKW OHP w Białymstoku, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu.

##### Przewidywane efekty:

- liczba osób, która weźmie udział w zagranicznych stażach zawodowych w Niemczech – 64
- liczba osób, która weźmie udział w warsztatach z jęz. niemieckiego - 64.

#### **Działanie 3. Włączenie zawodowe i społeczne osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym.**

##### **Zadanie 3.1 Dofinansowanie kosztów utworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej (ZAZ).**

Cel: zwiększenie dostępu do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w szczególności osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności

##### Planowane działania:

- rozpatrywanie wniosków Organizatorów o dofinansowanie kosztów utworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej;
- prowadzenie spraw w zakresie dofinansowania kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej,
- monitoring funkcjonowania istniejących zakładów aktywności zawodowej poprzez prowadzenie kontroli, pozyskiwanie sprawozdań o stanie zatrudnienia w ZAZ i wysokości wydatkowanych środków - w woj. podlaskim funkcjonuje 5 zakładów aktywności zawodowej: ZAZ SOWA w Lipniaku, ZAZ Argenta w Łomży, ZAZ Krzyżewo Centrum Turystyczno-Rehabilitacyjne, ZAZ „My dla innych” w Białymstoku, ZAZ „Wytwórnia” ALPI w Białymstoku, Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej w Suchowoli.

#### Przewidywane efekty:

- Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej na koniec 2022 r. – 216.

### **Zadanie 3.2 Aktywizacja społeczna i zawodowa osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rzecz poprawy i wzmocnienia ich zdolności do zatrudnienia w ramach Działania 7.1 RPOWP 2014 – 2020.**

Cel: zwiększenie aktywizacji społecznej i zawodowej osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rzecz poprawy i wzmocnienia ich zdolności do zatrudnienia.

#### Planowane działania przewidziane do realizacji obejmują m.in. następujące typy projektów:

- realizacja programów na rzecz integracji osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym ukierunkowane na aktywizację społeczno-zawodową z wykorzystaniem instrumentów aktywnej integracji (edukacyjnej, zdrowotnej, społecznej, zawodowej), zapewniające zindywidualizowane i kompleksowe wsparcie),
- wspieranie usług reintegracji społeczno-zawodowej skierowanych do osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym świadczone przez KIS i CIS,
- wspieranie usług na rzecz zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami w ramach ZAZ i WTZ,
- działania o charakterze środowiskowym z wykorzystaniem form aktywizacji społecznej wyłącznie jako wsparcie towarzyszące,  
Beneficjenci działań (w ramach ww. typów projektów) – osoby lub rodziny zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, otoczenie osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym;
- realizacja programów aktywności lokalnej – wsparcie skierowane do środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym z obszarów miast Białystok, Łomża, Suwałki i Bielsk Podlaski.

W 2022 r. będzie kontynuowana realizacja projektów przyjętych do realizacji w latach ubiegłych. Nie planuje się naborów wniosków.

Beneficjenci działań (w ramach ww. typu projektu) – środowisko zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym z ww. obszarów miast;

#### Przewidywane efekty (do końca 2023 r.):

- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które zostaną objęte wsparciem w programie – 8000
- Liczba osób z niepełnosprawnościami, które zostaną objęte wsparciem w programie – 1103

### **Zadanie 3.3 Wzmocnienie roli ekonomii społecznej w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa podlaskiego w ramach Działania 7.3 RPOWP**

Cel: tworzenie miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych

#### Planowane działania przewidziane do realizacji obejmują m.in. następujące typy projektów:

- Realizowane przez Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej działania wspierające rozwój ekonomii społecznej obejmujące typy usług: usługi animacji lokalnej, usługi rozwoju ekonomii społecznej, usługi wsparcia istniejących przedsiębiorstw społecznych, wsparcie na założenie, przystąpienie do lub zatrudnienie w przedsiębiorstwie społecznym;

Beneficjenci: przedsiębiorstwa społeczne, podmioty ekonomii społecznej, osoby fizyczne w szczególności zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, instytucje rynku pracy lub pomocy i integracji społecznej obszarze usług animacyjnych, jst i ich jednostki

organizacyjne, przedstawiciele lokalnych przedsiębiorstw i mediów w zakresie usług animacyjnych;

- Realizowane przez ROPS działania mające na celu koordynację i monitorowanie rozwoju ekonomii społecznej w regionie.

W 2022 r. będzie kontynuowana realizacja projektów przyjętych do realizacji w latach ubiegłych. Nie planuje się naborów wniosków.

Beneficjenci: przedsiębiorstwa społeczne, jednostki sektora finansów publicznych w tym jst, podmioty ekonomii społecznej i ich kadra zarządzająca, pracownicy oraz członkowie, instytucje rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej, organizacje pozarządowe, kościoły i związki wyznaniowe, OWES, przedstawiciele sfery nauki i biznesu, media lokalne i regionalne.

#### Przewidywane efekty (do osiągnięcia do końca 2023 r.):

- Liczba miejsc pracy, które zostaną utworzone w przedsiębiorstwach społecznych – 473;
- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które zostaną objęte wsparciem w programie – 2500;
- Liczba podmiotów ekonomii społecznej, które zostaną objęte wsparciem – 462.

#### **Zadanie 3.4 Wdrażanie Działania 9.1 Rewitalizacja społeczna i kształtowanie kapitału społecznego RPOWP**

Cel: wzrost partycypacji społecznej w realizacji lokalnych strategii rozwoju

#### Planowane działania przewidziane do realizacji obejmują następujący typ projektu:

1. Środowisko zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym z obszaru objętego Lokalną Strategią Rozwoju.

Beneficjenci: Społeczność lokalna z obszaru objętego LSR oraz inne podmioty z obszaru objętego Lokalną Strategią Rozwoju zgodnie z zasadami realizacji programu.

#### Przewidywane efekty (na koniec 2022):

- Liczba osób z niepełnosprawnościami, które zostaną objęte wsparciem w programie - 6
- Liczba osób pozostających bez pracy, które otrzymają bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej w programie – 13
- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które zostaną objęte wsparciem w programie – 84

#### **Zadanie 3.5. Zatrudnienie socjalne poprzez tworzenie centrów integracji społecznej.**

Cel: uruchomienie Centrum Integracji Społecznej

#### Planowane działania:

- dotacja na pierwsze wyposażenie i działalność przez okres trzech miesięcy na utworzenie centrum integracji społecznej finansowanego ze środków samorządu województwa. Zadanie realizowane przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku. Podstawowym zadaniem Centrum Integracji Społecznej jest reintegracja zawodowa i społeczna realizowana poprzez następujące usługi:
  - kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu;
  - nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych;

- naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągania własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą;
  - uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.
- Beneficjenci: osoby bezdomne realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności, osoby uzależnione, osoby z niepełnosprawnościami, osoby bezrobotne.

Przewidywane efekty:

- liczba osób objętych integracją zawodową i społeczną – zgodnie z umową dot. udzielenia dotacji;

**Działanie 4. Promowanie podtrzymania aktywności zawodowej osób starszych w szczególności spełniających warunki przejścia na emeryturę.**

**Zadanie 4.1 Monitorowanie sytuacji osób starszych na rynku pracy i ich aktywności zawodowej.**

Cel: pozyskanie informacji o sytuacji osób starszych na rynku pracy

Planowane działania:

- 1) opracowywanie informatorów miesięcznych „Podlaski rynek pracy” z zestawieniami statystycznymi dot. m.in. bezrobocia osób pow. 50 roku życia;
- 2) opracowanie rocznej analizy pn. „Sytuacja na rynku pracy osób powyżej 50 roku życia w woj. podlaskim” (analiza bezrobocia rejestrowanego osób powyżej 50 roku życia i podstawowych wskaźników aktywności zawodowej BAEL osób w wieku 55 lat i więcej oraz demografii).
- 3) dedykowanie rozdziału i zestawień przekrojowych w corocznej analizie pn. „Sytuacja na rynku pracy w woj. podlaskim” osobom powyżej 50 roku życia;
- 4) w ramach sprawozdawczości rynku pracy realizowanej przez PUP prowadzony jest monitoring poziomu (comiesięczny) i struktury (kwartalny) bezrobocia rejestrowanego osób powyżej 50 roku życia do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego (obecnie 60 lat kobiety/65 lat mężczyźni) oraz udziału bezrobotnych 50+ w programach aktywizacji zawodowej (roczny); Aktywność na rynku pracy osób w starszych grupach wiekowych (od 60/65 lat) nie jest monitorowana przez urzędy pracy.

Przewidywane efekty:

- Liczba informacji – 1;
- Liczba analiz tematycznych – 2.

### **5.3. Cel szczegółowy 3. Lepsze dostosowanie struktury kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.**

**Działanie 1. Promowanie i rozwijanie kształcenia ustawicznego dorosłych mieszkańców regionu w szczególności pracowników i pracodawców w odniesieniu do potrzeb rynku pracy.**

#### **Zadanie 1.1 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian w ramach Działania 2.4 RPOWP 2014-2020**

Cel: dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników na rzecz podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstw z sektora MŚP

##### Planowane działania:

- realizacja przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku projektu pn. „Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych w województwie podlaskim” w okresie 1.11.2016 r. – 31.03.2023 r., którego celem jest dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników na rzecz podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstw z sektora MŚP. Planuje się objęcie wsparciem 987 przedsiębiorstw i ich 5915 pracowników. Projekt realizowany jest poprzez zastosowanie Podmiotowego Systemu Finansowania przy obligatoryjnym wykorzystaniu Bazy Usług Rozwojowych. W ramach projektu są przede wszystkim refundowane wydatki poniesione przez przedsiębiorców na finansowanie usług rozwojowych.

##### Przewidywane efekty:

- Liczba osób pracujących, łącznie z pracującymi na własny rachunek, którzy zostaną objęci wsparciem w programie – ogółem dla projektu 5 915;
- Liczba mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, które zostaną objęte usługami rozwojowymi w programie – ogółem dla projektu 987.

#### **Zadanie 1.2 Wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim.**

Cel: podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników i pracodawców w woj. podlaskim

##### Planowanie działania:

- a) finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy realizowane przez powiatowe urzędy pracy z przeznaczeniem na:
  - określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
  - kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
  - ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
- b) realizowane przez WUP: podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) pomiędzy powiatowe urzędy pracy, z uwzględnieniem priorytetów określonych przez MPiPS, badanie efektywności wsparcia udzielanego ze środków KFS, promocja KFS. Na 2022 r. decyzją MPiPS województwo podlaskie otrzymało kwotę **5.192,0 tys. zł** dla samorządów powiatów województwa podlaskiego na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.  
Beneficjenci: pracodawcy i pracownicy.

#### Przewidywane efekty:

- Liczba osób pracujących, które skorzystają ze wsparcia w ramach dofinansowania kształcenia ustawicznego – 3500

#### **Zadanie 1.3. Cykl lekcji o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji w szkołach branżowych.**

Cel: promocja idei uczenia się przez całe życie przy wykorzystaniu rozwiązań ZSK oraz promocja kwalifikacji rynkowych możliwych do pozyskania w woj. podlaskim

#### Planowane działania:

1. Organizacja konferencji dla branży IT realizowanej m.in. w ramach współpracy partnerskiej  
W ramach zadania zostanie opracowane krótkie (ok. 30 minutowe nagranie) zawierające wypowiedzi przedsiębiorców, doradców zawodowych i nauczycieli. Wypowiedzi będą obejmowały następujące tematy:
  - Prezentacja idei LLL i ZSK
  - Prezentacja zapotrzebowania na pracowników
  - Prezentacja oferty w zakresie doradztwa zawodowego
  - Prezentacja dobrych praktyk związanych ze współpracą z przedsiębiorcami
  - Prezentacja oferty w zakresie możliwości podnoszenia kwalifikacji
  - Prezentacja narzędzi ZSK i podsumowanie

Nagranie to będzie mogło być wykorzystane do realizacji lekcji z zakresu poradnictwa edukacyjno – zawodowego, lekcji wychowawczych i innych form poradnictwa zawodowego, świadczonego przez szkoły, pracodawców i instytucje rynku pracy.

Zadanie będzie realizowane w ramach partnerstwa regionalnego na rzecz promocji idei uczenia się przez całe życie i rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w województwie podlaskim, w skład którego wchodzi: Instytut Badań Edukacyjnych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Centrum Kształcenia Ustawicznego im. Henryka Sienkiewicza w Białymstoku, Klaster Technologiczny INFOTECH, Stowarzyszenie Europartner Akademicki Klub Integracji Europejskiej.

#### Przewidywane efekty:

- Liczba zorganizowanych spotkań – 30
- Liczba opracowanych filmów – 1

#### **Działanie 2. Promowanie i rozwijanie kształcenia i szkolenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy**

##### **Zadanie 2.1 Kształcenie zawodowe młodzieży na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki w ramach Działania 3.3, Poddziałanie 3.3.1 RPOWP.**

Cel: podniesienie kompetencji uczniów szkół zawodowych zwiększających szanse na regionalnym rynku pracy

#### Planowane działanie obejmuje wdrażanie Poddziałania 3.3.1 obejmującego następujących typy projektów:

1. Popularyzacja kształcenia zawodowego realizowana w oparciu o wielosektorową współpracę w formie kompleksowych projektów partnerskich angażujących placówki systemu oświaty, pracodawców, podmioty specjalizujące się w poradnictwie edukacyjno-zawodowym, organizacje pozarządowe, przy wsparciu specjalistów w dziedzinie marketingu społecznego.

2. Realizacja kompleksowych programów rozwojowych poprzedzonych diagnozą potrzeb konkretnej szkoły/placówki kształcenia zawodowego (w tym uwzględniając sytuację na regionalnym i lokalnych rynkach pracy) wraz z opracowaniem i wdrożeniem programu wsparcia.
3. Współpraca szkół i placówek z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym mająca na celu lepsze dostosowanie oferty kształcenia do rzeczywistych potrzeb regionalnego i lokalnych rynków pracy.
4. Staże i praktyki dla uczniów, nauczycieli w tym nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu realizowane u pracodawców.
5. Rozwój poradnictwa zawodowo-edukacyjnego, przy jednoczesnej współpracy z pracodawcami.

W związku z wprowadzoną reformą edukacji i zmianami dotyczącymi szkół zawodowych w przypadku nowych projektów, finansowanych w ramach priorytetu inwestycyjnego 10iv skierowanych do ZSZ, wsparcie będzie kierowane jedynie do uczniów tych szkół.

Beneficjanci: szkoły, uczniowie i słuchacze szkół/placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe, uczniowie i słuchacze szkół/placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne w zakresie kompetencji zawodowych, nauczyciele kształcenia zawodowego oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących zatrudnieni w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe, doradcy zawodowi oraz nauczyciele wyznaczeni do realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego zatrudnieni w szkołach/placówkach systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe.

Przewidywane efekty (do końca 2023 r.):

- Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które zostaną doposażone w programie w sprzęt i materiały dydaktyczne niezbędne do realizacji kształcenia zawodowego – 69
- Liczba uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego, którzy wezmą udział w stażach i praktykach u pracodawcy – 9111

**Zadanie 2.2 Działania Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości z zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego**

Cel: potwierdzenie posiadania umiejętności z zakresu danego zawodu lub wykonywania czynności w danym zawodzie oraz przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników

Planowane działania:

- 1) Przeprowadzanie egzaminu sprawdzającego posiadanie przez kandydata wiedzy i umiejętności sprawnego wykonywania czynności obejmujących zakres przyuczenia w danym zawodzie.  
Beneficjanci: młodociani, którzy zawarli umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy.
- 2) Przeprowadzanie egzaminu na tytuł czeladnika i mistrza w zawodzie z zakresu danego zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy i klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.  
Beneficjenci: osoby spełniające warunki określone w par. 5 i par. 6 rozporządzenia MEN z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzonych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych;
- 3) Przygotowanie, realizacja i nadzór nad przebiegiem procesu przygotowania zawodowego młodocianych zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Beneficjenci: młodociani pracownicy, którzy podpisali z pracodawcą umowę o pracę w celu nauki zawodu;

Przewidywane efekty:

- Liczba kandydatów, którzy wezmą udział w egzaminie sprawdzającym posiadanie umiejętności do wykonywania określonych czynności wchodzących w zakres danego zawodu obejmujących zakres przyuczenia w danym zawodzie – 10;
- Liczba kandydatów do uzyskania tytułu czeladnika i mistrza w zawodzie – 830
- Liczba kandydatów, którzy przystąpią do egzaminu zawodowego przed komisją egzaminacyjną Izby Rzemieślniczej na tytuł czeladnika w zawodzie (uzyskanie świadectwa kwalifikacji zawodowych) – 600



#### **5.4. Cel szczegółowy 4. Wsparcie migracji zarobkowych przyjaznych regionalnemu rynkowi pracy.**

##### **Działanie 1. Wsparcie pracodawców w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach, w tym cudzoziemców.**

###### **Zadanie 1.1 Pomoc pracodawcom w trafnej rekrutacji pracowników na wolne miejsca pracy.**

Cel: Zwiększenie efektywności działań urzędów pracy w obszarze rekrutacji osób na wolne miejsca pracy zgłaszane przez pracodawców.

###### Planowane działania:

Realizacja przez powiatowe urzędy pracy zadania będzie polegała m.in. na:

- określaniu umiejętności, predyspozycji oraz wymagań co do poszukiwanej pracy przez osobę bezrobotną w trakcie spotkań z doradcą klienta,
- pomocy pracodawcom w trafnym określeniu opisu stanowiska pracy: potrzeb, wymagań, zakresu obowiązków w ofercie pracy aby dokładnie wiedzieć jakiego rodzaju określone zadania przypisane do stanowiska może wykonywać osoba bezrobotna,
- organizowaniu Giełd Pracy – uczestnictwo wspólnie z pracodawcą w rekrutacji,
- przeprowadzeniu kwestionariusza zainteresowań zawodowych,
- organizacji spotkań pracodawcy z kandydatami spełniającymi kryteria określone w ofercie pracy,
- udzielanie wsparcia pracodawcom i jego pracownikom w indywidualnym rozwoju zawodowym;

Beneficjenci: pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem osób poszukujących pracy.

###### Przewidywane efekty<sup>30</sup>:

- Liczba przeprowadzonych rekrutacji na rzecz pracodawców, w tym zorganizowanych Giełd Pracy, spotkań rekrutacyjnych – 421
- Liczba pracodawców, którym udzielono wsparcia w rekrutacji pracowników - 236

###### **Zadanie 1.2 Świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, w tym wsparcie reemigrantów.**

Cel: wspieranie mobilności osób bezrobotnych i poszukujących pracy na rynku pracy za granicą i w Polsce (reemigranci).

###### Planowane działania:

- informowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy, sytuacji na polskim i europejskim rynku pracy oraz prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z kraju i z zagranicy;
- działania informacyjne i komunikacyjne oraz porady na rzecz klientów EURES, w tym reemigrantów mające na celu upowszechnienie mobilności na polskim i europejskim rynku pracy oraz wsparcie aktywności zawodowej i społecznej osób pozostających bez pracy (poprzez np. spotkania, seminaria, warsztaty (w tym działania online), targi pracy, rozpowszechnianie materiałów informacyjnych, chaty online),
- prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy poprzez przyjmowanie, upowszechnianie i realizowanie ofert pracy,
- przeprowadzenie lokalnych szkoleń dla personelu EURES.

---

<sup>30</sup> Dane szacunkowe na podstawie kart zadań z 9 PUP; zadania są realizowane zgodnie z zapotrzebowaniem pracodawców;

Beneficjenci: osoby bezrobotne i poszukujące pracy za granicą i w Polsce (reemigranci), cudzoziemcy, pracodawcy lokalni i regionalni oraz zagraniczni, studenci, młodzież szkolna

Przewidywane efekty:

- liczba podjętych działań informacyjnych na rzecz poszukujących pracy (np. warsztatów, spotkań, konferencji, wideo konferencji, seminariów) – 10;
- liczba podjętych działań na rzecz reemigrantów - 1
- liczba uczestników ww. działań – 100;
- liczba podjętych działań informacyjnych na rzecz polskich pracodawców (spotkania, seminaria, targi pracy) – 1
- liczba uczestników ww. działań - 15
- liczba targów pracy z udziałem kadry EURES – 3;
- liczba pozyskanych ofert pracy– 1700;
- liczba indywidualnych kontaktów z osobami poszukującymi pracy i bezrobotnymi z Polski – 1600;

**Zadanie 1.3 Wydawanie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom oraz zezwoleń na pracę sezonową.**

Cel: Wspieranie pracodawców w pozyskiwaniu cudzoziemców posiadających odpowiednie kwalifikacje do pracy.

Planowane działania:

Realizacja przez powiatowe urzędy pracy zadania będzie polegała m.in. na:

- rejestrowaniu oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, pochodzącym z następujących państw: Białorusi, Ukrainy, Rosji, Gruzji, Mołdawii, Armenii,
- wydawaniu zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemcom z ww. państw;
- informowaniu pracodawców na temat zasad zatrudniania cudzoziemców do pracy sezonowej;

Beneficjanci: pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem cudzoziemca.

Przewidywane efekty<sup>31</sup>:

- liczba wpisanych do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom – 37985
- liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową – 443
- liczba wydanych informacji Starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych – 653

---

<sup>31</sup> Dane szacunkowe na podstawie kart zadań z 13 PUP, trzeci wskaźnik – 12 PUP

## 5.5. Cel szczegółowy 5. Zwiększenie efektywności i jakości obsługi rynku pracy.

### Działanie 1. Rozwijanie i doskonalenie systemu obsługi i informacji o rynku pracy.

#### Zadanie 1.1. Realizacja projektów pilotażowych w celu wypracowania nowych sposobów pomocy osobom bezrobotnym.

Cel: wypracowanie nowych sposobów pomocy osobom bezrobotnym

##### Planowane działania:

1. Realizacja projektu pilotażowego - „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” w ramach programu „Nowe spojrzenie, nowe możliwości.”, finansowanego ze środków rezerwy Funduszu Pracy od 12.10.2021 r. Projekt jest realizowany przez 10 powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego tj. PUP w Białymstoku, Bielsku Podlaskim, Grajewie, Hajnówce, Kolnie, Łomży, Sejnach, Siemiatyczach, Wysokiem Mazowieckiem i Zambrowie we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku, który pełni rolę Lidera Projektu. Celem głównym pilotażu jest usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy poprzez opracowanie schematu nowej formy wsparcia osób bezrobotnych w postaci staży rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy. Okres realizacji projektu: 12.10.2021 r. – 31.12.2022 r. Całkowity budżet projektu: 1.638,4 tys. zł.
2. Realizacja projektu pilotażowego - „E-Doradca Zawodowy - poradnictwo zawodowe online w urzędach pracy woj. podlaskiego – nowe spojrzenie, nowe możliwości.” od 12.10.2021 r. finansowanego z rezerwy FP. Projekt realizowany jest w porozumieniu z 8 Powiatowymi Urzędami Pracy woj. podlaskiego, tj. PUP w Bielsku Podlaskim, Hajnówce, Grajewie, Łomży, Kolnie, Sejnach, Wysokiem Mazowieckiem i Zambrowie. Celem projektu pilotażowego jest rozwinięcie usług poradnictwa zawodowego w formie online (prowadzenie porad indywidualnych w formie rozmów doradczych online oraz poradnictwa grupowego online), a przede wszystkim opracowanie i dostosowanie metodyki, do wykorzystania przy realizacji tego typu usługi w powiatowych urzędach pracy. Okres realizacji projektu: 10.2021 – 12.2022.

##### Przewidywane efekty:

- Liczba zrealizowanych projektów pilotażowych - 2

#### Zadanie 1.2 Badanie popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Cel: wsparcie samorządów powiatowych w prowadzeniu polityki szkoleniowej oraz dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

##### Planowane działania:

1. **Barometr zawodów (BZ)** jest to krótkookresowa (jednoroczna) prognoza zapotrzebowania na zawody tworzona dla każdego powiatu w ramach paneli eksperckich przy udziale ekspertów rynku pracy z PUP, zrzeczeń pracodawców, agencji zatrudnienia i innych podmiotów. Badanie realizowane jest na zlecenie MRiPS w ramach jednolitej metodologii od 2015 roku. W wyniku badania, na poziomie regionalnym opracowywany jest raport podsumowujący oraz zestawienia prognozowanych trzech grup zawodów: deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych dla każdego z powiatów i dla województwa w formie plakatu, a także infografika z komentarzem w j. polskim oraz w j. angielskim zamieszczona na stronie internetowej serwisu badania. Od 2020 roku do badania Barometr Zawodów włączono elementy Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, tj. dane dot. zarejestrowanych bezrobotnych i ofert pracy, które są wykorzystywane podczas paneli

eksperckich oraz w raporcie podsumowującym badanie, a także badanie internetowych ofert pracy z portalu [zielonalinia.gov.pl](http://zielonalinia.gov.pl).

Badaniu dedykowany jest serwis internetowy [www.barometrzwodow.pl](http://www.barometrzwodow.pl), który umożliwia wizualizację wyników badania w układzie przestrzennym w postaci map, plakatów i tabel. Wyniki Barometru zawodów wykorzystywane są przy tworzeniu planów szkoleniowych dla osób bezrobotnych, wydatkowaniu środków z KFS oraz w codziennej pracy doradców zawodowych i pośredników pracy w procesie doradztwa i w kontaktach z pracodawcami.

#### Przewidywane efekty:

- Liczba moderowanych paneli eksperckich w PUP/paneli online - 14
- Liczba raportów wojewódzkich - 1
- Liczba plakatów z wynikami badań – 16 (w tym 1 plakat w języku angielskim)
- Liczba infografik z komentarzem w jęz. polskim i angielskim - 15
- Liczba stron internetowych z wynikami badania w układzie krajowym, wojewódzkim i powiatowym – 1
- Liczba badań ofert pracy z portalu [www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl) – 4
- Liczba baz danych z ofertami z portalu [www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl) - 4

#### **Zadanie 1.3 Ocena efektywności, skuteczności, użyteczności i trwałości działań podejmowanych w ramach RPOWP 2014-2020 w różnych aspektach rynku pracy.**

Cel: poprawa efektywności, skuteczności, użyteczności i trwałości działań podejmowanych w ramach RPOWP 2014-2020.

#### Planowane działania:

- Przeprowadzenie 4 ewaluacji w ramach RPOWP 2014-2020 w różnych aspektach rynku pracy, tj.:
  - 1) Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2020 na edukację opiekuńczo-wychowawczą w województwie podlaskim.

Celem badania będzie ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2020 na poprawę dostępu do usług opiekuńczych nad dziećmi do lat 3 oraz wzrost upowszechnienia wysokiej jakości edukacji przedszkolnej w woj. podlaskim. Działania te mają na celu m.in. zwiększenie aktywności zawodowej i zatrudnienia osób sprawujących opiekę nad dziećmi. W ramach badania zostaną oszacowane wartości następujących wskaźników rezultatu w zakresie edukacji opiekuńczo-wychowawczej (II pomiar):

    - Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania z EFS;
    - Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS.

Badanie zostanie przeprowadzone w III kwartale 2022 r.
  - 2) Ocena wpływu wsparcia EFS i EFRR na trwałość i wysokiej jakości zatrudnienie.

Celem badania będzie ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2020 na trwałość miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości. Ewaluacja oceni efekty w zakresie:

    - bezzwrotnego i zwrotnego wsparcia dla osób zmierzających rozpocząć działalność gospodarczą, obejmującego oprócz środków finansowych, doradztwo, szkolenia w zakresie związanym z prowadzeniem działalności, wsparcie pomostowe, w tym towarzyszące obejmujące indywidualne/grupowe doradztwo w zakresie zasad przedsiębiorczości;

- wzrostu przedsiębiorczości i zatrudnienia w gminach, których rozwój jest uwarunkowany siecią Natura 2000;

Badanie zostanie przeprowadzone w II kwartale 2022 r.

3) Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2020 na jakość kształcenia zawodowego w województwie podlaskim.

Celem badania będzie ocena efektów wsparcia zrealizowanego w ramach RPOWP 2014-2020 w zakresie działań 3.3 i 8.2.

W ramach **Działania 3.3**, ocenie będą podlegały efekty interwencji w zakresie:

- realizacji kompleksowych programów rozwojowych;
- współpracy szkół i placówek z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym;
- staży uczniowskich oraz praktyk lub staży dla nauczycieli;
- rozwoju poradnictwa zawodowo-edukacyjnego;
- wsparcia szkół/placówek kształcenia zawodowego w opracowaniu diagnozy ich potrzeb oraz programu wsparcia niezbędnych do przygotowania i realizacji przez szkołę programu rozwojowego uwzględniającego sytuację na regionalnym i lokalnych rynkach.

W ramach **Działania 8.2**, ocenie będą podlegały efekty interwencji w zakresie:

- inwestycji w infrastrukturę kształcenia zawodowego, kształcenia ustawicznego, państwowych wyższych szkół zawodowych oraz infrastrukturę służącą do szkoleń zawodowych,
- inwestycji w infrastrukturę instytucji popularyzujących naukę i innowacje.

Badanie zostanie przeprowadzone w I kwartale 2022 roku.

4) Ocena efektów wsparcia Regionalnych Programów Polityki Zdrowotnej wdrażanych w województwie podlaskim.

W badaniu ocenione zostaną efekty wsparcia zrealizowanego ze środków EFS w ramach RPOWP 2014-2020, w ramach poddziałań 2.5 i 7.2. Celem badania będzie ocena rezultatów i produktów wdrażania Regionalnych Programów Polityki Zdrowotnej w województwie podlaskim.

Ewaluacja oceni skuteczność i konkretne efekty wszystkich podejmowanych działań w zakresie profilaktyki chorób odkleszczowych, zaburzeń nerwicowych związanych ze stresem i pod postacią somatyczną, poprawy stanu zdrowia osób pracujących oraz pacjentów leczonych radykalnie z powodu chorób nowotworowych, profilaktyki nabytych wad postawy u dzieci w wieku 5-14 lat.

Badanie zostanie przeprowadzone w II-IV kwartale 2022 roku.

Beneficjanci: IZ RPOWP 2014-2020, IP RPOWP 2014-2020;

Planowane efekty:

- Liczba przeprowadzonych badań ewaluacyjnych – 4

**Zadanie 1.4 Prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych.**

Cel: Aktualizowanie informacji o instytucjach szkoleniowych i ich ofercie.

Planowane działania:

Prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych w tym wprowadzanie do rejestru informacji o instytucjach szkoleniowych na wniosek instytucji, aktualizowanie danych na temat instytucji szkoleniowych, wystawianie instytucjom zawiadomień o dokonanych wpisach, wykreślanie instytucji szkoleniowych, prowadzenie analizy oferty szkoleniowej instytucji szkoleniowych wpisanych do rejestru;

Planowane efekty:

- aktualna baza danych na temat instytucji szkoleniowych działających w regionie i przedmiotu działalności tych jednostek.

**Zadanie 1.5. Prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia i monitorowanie działalności agencji.**

Cel: upowszechnienie i przekazywanie informacji o usługach świadczonych przez agencje zatrudnienia dla osób poszukujących pracy na terenie RP oraz u pracodawców zagranicznych w ramach pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej, monitorowanie agencji zatrudnienia.

Planowane działania:

Przyjmowanie wniosków o wpis do rejestru agencji zatrudnienia; wydawanie certyfikatów uprawniających do prowadzenia agencji: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej; sprawdzanie aktywności agencji na podstawie przyjmowanych rocznych sprawozdań z działalności; wydawanie decyzji o wykreśleniu z krajowego rejestru agencji zatrudnienia, monitorowanie działalności agencji poprzez wizyty monitoringowe.

Planowane efekty:

- aktualna baza danych na temat agencji zatrudnienia w regionie i prowadzonej przez nie działalności.

**Zadanie 1.6 Doskonalenie usług poradnictwa zawodowego.**

Cel: podniesienie kompetencji doradców zawodowych i jakości usług poradnictwa zawodowego

Planowane działania:

- doskonalenie warsztatu metodycznego doradców zawodowych poprzez udział w szkoleniach oraz wykorzystanie nowych metod i narzędzi;
- wsparcie metodyczne powiatowych urzędów pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy (w szczególności poradnictwa zawodowego na odległość),
- realizacja z 8 PUP woj. podlaskiego projektu pilotażowego „E-Doradca Zawodowy – poradnictwo zawodowe online w urzędach pracy woj. podlaskiego – nowe spojrzenie, nowe możliwości”;
- organizowanie i prowadzenie szkoleń metodycznych dla pracowników powiatowych urzędów pracy i WUP (w szczególności doradców zawodowych i doradców klienta).  
Beneficjenci: pracownicy powiatowych urzędów pracy.

Przewidywane efekty:

- liczba zorganizowanych szkoleń, seminariów metodycznych i seminariów dla pracowników powiatowych urzędów pracy i pracowników WUP (w szczególności doradców zawodowych i doradców klienta) – 4;
- liczba uczestników tych szkoleń – 60.

**Zadanie 1.7 Działania informacyjno - promocyjne w ramach PO WER i RPOWP.**

Cel: upowszechnianie informacji dotyczących działań na rzecz rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich oraz informacji o Europejskim Funduszu Społecznym

Planowane działania:

- Przekazywanie potencjalnym beneficjentom przyszłych naborów oraz perspektywy 2021-2027, a także w mniejszym zakresie uczestnikom projektów, informacji dotyczących EFS oraz działań WUP realizowanych w ramach PO WER 2014-2020 oraz RPOWP na lata

2014 - 2020. Przekazywanie informacji osobiście, telefonicznie oraz za pośrednictwem poczty elektronicznej. Zamieszczanie informacji dot. ww. programów w ramach konta na facebooku.

- Organizacja spotkań informacyjnych dla beneficjentów dot. organizowanie spotkań informacyjnych dla beneficjentów dot. nieprawidłowości i najczęściej popełnianych błędów podczas realizacji projektów, obowiązków związanych z informowaniem i promocją projektów; organizowanie spotkań w formie stacjonarnej lub online.
- Udział w targach, imprezach plenerowych oraz imprezach online celem informowania społeczeństwa nt. działalności WUP w zakresie wdrażania programów operacyjnych.
- Bieżące aktualizowanie serwisu internetowego WUP dot. PO WER i RPOWP.
- Wysyłanie za pomocą Newslettera treści przydatnych beneficjentom i potencjalnym beneficjentom, aktualizowanie treści zamieszczonych na portalu FE oraz Wyszukiwarce Dotacji.
- Koordynacja zgłoszeń projektów do Dni Otwartych Funduszy Europejskich – promocja wydarzenia, aktywizacji i zachęcania beneficjentów do udziału w akcji, weryfikacji zgłoszeń, opiniowania atrakcji oraz ich opisów oraz weryfikowanie atrakcji na stronie internetowej DOFE.
- Emisja krótkich filmów w Internecie wyprodukowanych w 2021 r.
- Promocja RPOWP poprzez druk kalendarzy na 2023 r.
- Organizacja konferencji w związku z wydarzeniami związanymi z realizacją i wdrażaniem PO WER przy współpracy z lokalnymi mediami.

#### Przewidziane efekty:

W zakresie POWER

- Liczba konsultacji w ramach różnych form wsparcia w ramach PO WER – 200
- Liczba odwiedzin serwisu internetowego dotyczącego PO WER – 5 000
- Liczba uczestników szkoleń dla potencjalnych beneficjentów i beneficjentów – 40

W zakresie RPOWP

- Liczba uczestników szkoleń dla potencjalnych beneficjentów i beneficjentów – 34
- Liczba odwiedzin serwisu internetowego dot. RPOWP – 10 000
- Liczba konsultacji w ramach różnych form wsparcia w ramach RPOWP - 300

#### **Zadanie 1.8 Obsługa Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

Cel: wypłata świadczeń pracownikom w razie niewypłacalności pracodawcy oraz dochodzenie zwrotu wypłaconych świadczeń ze środków FGŚP,

#### Planowane działania:

- 1) Prowadzenie postępowań w sprawach o wypłatę świadczeń pracowniczych na podstawie składanych wniosków i wykazów lub odmowa wypłaty świadczeń w związku z brakiem podstaw prawnych do zaspokojenia roszczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
- 2) Prowadzenie postępowań windykacyjnych, w tym sądowych, egzekucyjnych i upadłościowych w celu zwrotu należności FGŚP. Określanie dłużnikom warunków zwrotu zadłużenia poprzez odstąpienie od dochodzenia należności, rozłożenie spłaty na raty lub umorzenie w całości wierzytelności FGŚP.

#### Przewidywane efekty:

Ad. 1)

- Liczba pracowników, którym wypłacono świadczenia – 252
- Kwota wypłaconych świadczeń – 1.400,0 tys. zł

Ad. 2)

- Liczba wniosków skierowanych do dysponenta FGŚP, w zakresie odstąpienia od dochodzenia zwrotu lub umorzenie w całości lub w części należności FGŚP – 5
- Liczba wniosków skierowanych do dysponenta FGŚP, w zakresie określenia warunku zwrotu należności FGŚP – 1
- Kwota świadczeń wypłaconych ze środków FGŚP- 150,0 tys. zł



## **6. Koordynowanie i monitorowanie realizacji działań w RPD/2022.**

Proces koordynowania i monitorowania realizacji RPD/2022 odbywa się w oparciu o następujące zasady:

- 1) Za koordynowanie realizacji Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r. odpowiedzialny jest Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (Wydział Rynku Pracy).
- 2) Za realizację zgłoszonych do RPD/2022 zadań odpowiedzialni są Realizatorzy zgłaszający zadanie do realizacji w ramach Planu. Realizatorzy poszczególnych zadań, monitorują efekty ich wdrażania i przedkładają informacje roczne z realizowanych przedsięwzięć do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, do dnia 31.01.2023 r. Informacja roczna w postaci karty sprawozdania zawiera co najmniej: opis zrealizowanego zadania (w tym cel, podjęte działania), wydatkowaną kwotę z podaniem źródła finansowania, uzyskane efekty/rezultaty w ujęciu ilościowym i/lub jakościowym, ocenę zgodności realizacji działań z RPD. Wykaz zgłoszonych zadań do realizacji w 2022 r. zawiera Załącznik nr 2 do RPD/2022.
- 3) Sprawozdanie roczne z realizacji RPD/2022 opracuje Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku do dnia 10.03.2023 r. Sprawozdanie zostanie przedłożone do zaopiniowania Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy i do zatwierdzenia Zarządowi Województwa Podlaskiego.
- 4) Stopień realizacji założonych celów i efekty działań prowadzonych w obszarach priorytetowych będą monitorowane w oparciu o:
  - analizę sprawozdań Realizatorów poszczególnych zadań w odniesieniu do stopnia osiągnięcia wskaźników określonych w poszczególnych kartach zadań zgłoszonych do RPD,
  - analizę wskaźników ogólnych stanowiących załącznik nr 3.

## **7. Finansowanie realizacji działań/zadań w RPD/2022.**

Główne źródła finansowania zadań w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r. to: Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Pracy, Budżet Państwa, budżet jednostek samorządu terytorialnego, środki prywatne, PFRON.

Wysokość środków Funduszu Pracy na finansowanie w samorządach powiatowych realizacji w roku 2022 programów na rzecz promocji zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia, ustalona decyzją Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23.11.2022 r. r. wynosi 142.401.713,06 zł z czego:

- w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego 2014-2020 – kwota w wysokości 25.549.696,0 zł zostanie przeznaczona na realizację w powiatach województwa podlaskiego projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.i dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników,
- w ramach Programu Operacyjnego Wiedza-Edukacja-Rozwój 2014-2020 – kwota w wysokości 22.525.190,0 zł zostanie przeznaczona na realizację w powiatach województwa podlaskiego projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.ii trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych

zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych także poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży.

Plan szacunkowy nie obejmuje wszystkich środków własnych realizatorów przeznaczonych na działalność statutową, w ramach których finansowane są działania zgłoszone do realizacji w ramach RPD/2022.

Szacunkowy plan finansowy realizacji działań RPD/2022 przedstawia tabela w Załączniku nr 1.

## Załącznik nr 1

Tabela. Szacunkowy plan finansowy realizacji działań w ramach RPD/2022 (w tys. zł).

Cel szczegółowy	Fundusz Pracy	PFRON	Budżet Państwa	JST	Inne publiczne	Środki prywatne	EFS	Ogółem
Cel 1	11.483,20							11.483,20
Cel 2	81.936,58	5.940,0	3.023,54	1.626,20		412,20	51.018,82	143.957,34
Cel 3	6.218,18		940,52	82,06		921,73	2.919,06	11.045,55
Cel 4 <sup>32</sup>								
Cel 5	2.097,50			85,86	1.400,0		484,14	4.067,50
<b>Razem:</b>	<b>101.735,46</b>	<b>5.940,0</b>	<b>3.928,06</b>	<b>1.794,12</b>	<b>1.400,0</b>	<b>1.333,93</b>	<b>54.422,02</b>	<b>170.553,59</b>

<sup>32</sup> Realizacja działań własnych podmiotów w ramach środków przeznaczonych na działalność statutową.

**Zadania zgłoszone do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r.****Cel szczegółowy 1 : Wsparcie na rzecz lokalnej przedsiębiorczości**

Działanie 1. Wspieranie samozatrudnienia i rozwoju lokalnej przedsiębiorczości

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 1.1.	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego (UMWP)	Wspieranie powstawania i rozwoju podmiotów gospodarczych w ramach Działania 2.3 RPOWP 2014 – 2020
Z. 1.2.	Powiatowe Urzędy Pracy (PUP)	Wspieranie osób bezrobotnych podejmowaniem działalności gospodarczej na regionalnym rynku pracy.

Działanie 2. Kształtowanie postaw przedsiębiorczych i dostarczenie wiedzy z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej osobom zainteresowanym założeniem własnej firmy.

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 2.1.	Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (WUP)	Kształtowanie postaw przedsiębiorczych w działaniach realizowanych przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Białymstoku.

**Cel szczegółowy 2: Zwiększenie aktywności zawodowej osób z grup najbardziej oddalonych od rynku pracy.**

Działanie 1. Zwiększenie adaptacyjności i wsparcie mobilności społeczno-zawodowej osób pozostających bez pracy

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 1.1	WUP Białystok	Świadczenie i rozwijanie usług poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracujących
Z. 1.2.	PUP	Zwiększanie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy w ramach działań urzędów pracy.
Z. 1.3.	WUP Białystok	Zwiększanie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez zatrudnienia oraz osób poszukujących pracy, przy wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz wspieranie mobilności zasobów pracy w ramach Działania 2.1 RPOWP

Działanie 2. Zwiększenie aktywności społeczno-zawodowej osób młodych do 30 roku życia, w tym z grupy NEET.

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 2.1.	WUP Białystok/PUP	Wspieranie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe w ramach Działania 1.1 Poddziałanie 1.1.1. PO WER
Z. 2.2.	WUP Białystok	Wspieranie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe w ramach Działania 1.2 Poddziałanie 1.2.1 PO WER

Z. 2.3.	Podlaska Komenda Wojewódzka OHP (PKW OHP)	Aktywizacja młodzieży w wieku 15-25 lat w ramach działań OHP
Z. 2.4	PKW OHP	Realizacja projektów ze środków europejskich służących poprawie sytuacji osób młodych w wieku 15-20 lat w tym z grupy NEET przez PWK OHP.

Działanie 3. Włączenie zawodowe i społeczne osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym.

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 3.1.	WUP Białystok	Dofinansowanie kosztów utworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej (ZAZ)
Z. 3.2.	UMWP	Aktywizacja społeczna i zawodowa osób znajdujących się w niekorzystanej sytuacji na rzecz poprawy i wzmocnienia ich zdolności do zatrudnienia w ramach Poddziałania 7.1.RPOWP.
Z. 3.3.	UMWP	Wzmocnienie roli ekonomii społecznej w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa podlaskiego w ramach Działania 7.3 RPOWP
Z. 3.4	UMWP	Wdrażanie Działania 9.1 Rewitalizacja społeczna i kształtowanie kompetencji społecznych RPOWP.
Z.3.5	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej (ROPS)	Rozwój zatrudnienia socjalnego poprzez tworzenie centrów integracji społecznej.

Działanie 4. Promowanie podtrzymania aktywności zawodowej osób starszych w szczególności spełniających warunki do przejścia na emeryturę

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 4.1.	WUP Białystok	Monitorowanie sytuacji osób starszych na rynku pracy i ich aktywności zawodowej.

### **Cel szczegółowy 3: Lepsze dostosowanie struktury kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.**

Działanie 1. Promowanie i rozwijanie kształcenia ustawicznego dorosłych mieszkańców regionu w szczególności pracowników i pracodawców w odniesieniu do potrzeb rynku pracy

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 1.1.	WUP Białystok	Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian w ramach Działania 2.4 RPOWP 2014-2020
Z. 1.2.	WUP Białystok	Wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim.
Z. 1.3.	Instytut Badań Edukacyjnych	Cykl lekcji o ZSK w szkołach branżowych.

Działanie 2. Promowanie i rozwijanie kształcenia i szkolenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 2.1.	UMWP Departament EFS	Kształcenie zawodowe młodzieży na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki w ramach Działania 3.3 (Poddziałanie 3.3.1) RPOWP 2014-2020

Z. 2.2.	Izba Rzemieśnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku	Działania Izby Rzemieśniczej i Przedsiębiorczości z zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego
---------	--	---

**Cel szczegółowy 4: Wsparcie migracji zarobkowych przyjaznych regionalnemu rynkowi pracy.**

Działanie 1. Wsparcie pracodawców w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach, w tym cudzoziemców

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 1.1	PUP	Pomoc pracodawcom w trafnej rekrutacji pracowników na wolne miejsca pracy.
Z. 1.2	WUP Białystok	Świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES w tym wsparcie reemigrantów
Z.1.3	PUP	Wydawanie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom oraz zezwoleń na pracę sezonową.

**Cel szczegółowy 5: Zwiększenie efektywności i jakości obsługi rynku pracy.**

Działanie 1. Rozwijanie i doskonalenie systemu obsługi i informacji o rynku pracy.

L.p.	Instytucja zgłaszająca zadanie	Nazwa zadania
Z. 1.1.	WUP Białystok	Realizacja projektów pilotażowych w celu wypracowania nowych sposobów pomocy osobom bezrobotnym.
Z. 1.2.	WUP Białystok	Badanie popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.
Z. 1.3.	UMWP DRR	Ocena efektywności, skuteczności, użyteczności i trwałości działań podejmowanych w ramach RPOWP 2014-2020 w różnych aspektach rynku pracy.
Z. 1.4.	WUP Białystok	Prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych
Z. 1.5.	WUP Białystok	Prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia i monitorowanie działalności agencji
Z. 1.6.	WUP Białystok	Doskonalenie usług poradnictwa zawodowego
Z. 1.7.	WUP Białystok	Działania informacyjno-promocyjne w ramach PO WER i RPOWP
Z. 1.8.	WUP Białystok	Obsługa Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

## Wskaźniki monitorowania

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 do 30 roku życia, które podjęły zatrudnienie	PUP/WUP miesiąc/ rok
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia, które podjęły zatrudnienie	PUP/WUP miesiąc/ rok
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami, które podjęły zatrudnienie	PUP/WUP miesiąc/ rok
Wskaźnik NEET młodzieży w wieku 18-24 lata (w %)	EUROSTAT
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym	GUS /rok
Liczba jednostek reintegracji społeczno-zawodowej (CIS, KIS, ZAZ, WTZ)	GUS/rok

<b>Wskaźnik</b>	<b>źródło i częstotliwość informacji</b>
Zatrudnienie cudzoziemców: - liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę, - liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zarejestrowanych w PUP - liczba zezwoleń na pracę sezonową wydanych przez PUP	PUW/PUP/WUP/MRiPS miesiąc/rok
Liczba agencji zatrudnienia w województwie	WUP/rok
Liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia (w osobach)	WUP/rok
Odsetek bezrobotnych ogółem objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy	PUP/WUP/rok
Odsetek bezrobotnych do 30 roku życia objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy	PUP/WUP/rok
Odsetek bezrobotnych do 50 roku życia objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy	PUP/WUP/rok
Odsetek bezrobotnych z niepełnosprawnościami objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy	PUP/WUP/rok
Efektywność zatrudnieniowa ogółem - stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy	PUP/WUP/MRiPS /rok
Efektywność zatrudnieniowa osób do 30 roku życia - stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy	PUP/WUP/MRiPS /rok
Efektywność zatrudnieniowa osób powyżej 50 roku życia - stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy	PUP/WUP/MRiPS /rok
Efektywność zatrudnieniowa osób z niepełnosprawnościami - stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy	PUP/WUP/MRiPS /rok
Liczba bezrobotnych przypadająca na: - 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.	WUP/rok

\*) 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.