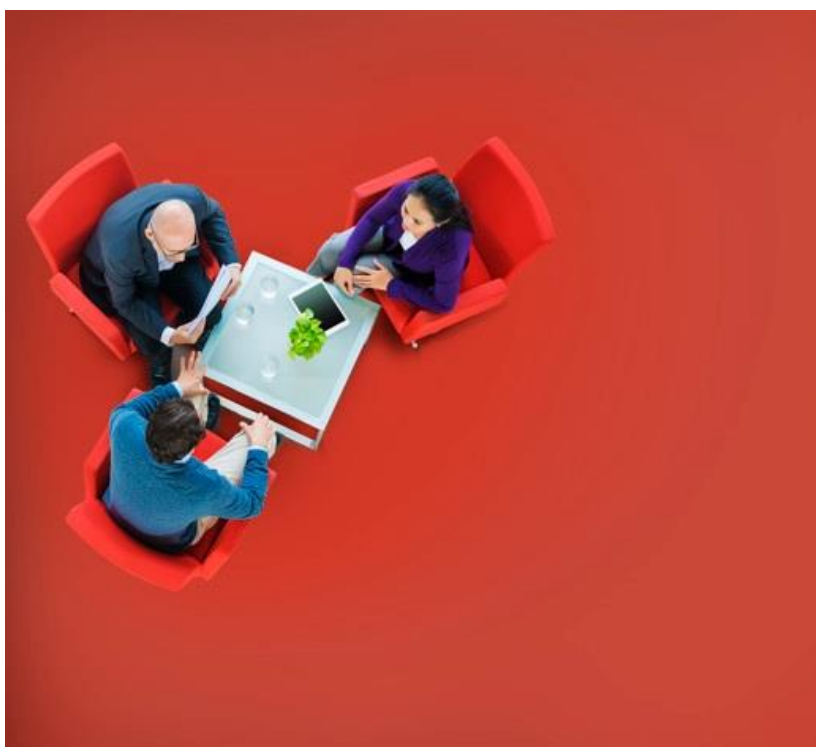




Załącznik
do uchwały
nr CCCXXIII/5722/2021
Zarządu Województwa
Lubelskiego
z dnia 28 grudnia 2021 r.

REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2022 ROK

LUBLIN, GRUDZIEŃ 2021 R.



Wojewódzki
Urząd Pracy
w Lublinie

WUP W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4

20-092 Lublin

Tel. (081) 46 35 300

wuplublin.praca.gov.pl

rpd@wup.lublin.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

tel. 81 46 35 300, fax 81 46 35 305

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Diagnoza i analiza.....	7
Charakterystyka i uzasadnienie obszarów wsparcia.....	18
Monitoring i ewaluacja.....	32

Wprowadzenie

Zgodnie z treścią art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 ze zm.), samorząd województwa przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, określający priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 (RPD/2022) został opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (WUP Lublin) realizujący zadania Samorządu Województwa Lubelskiego w zakresie określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich (zgodnie z zakresem działań określonych w Statucie WUP Lublin).

Podstawę dla przygotowania przez WUP Lublin tegorocznej edycji RPD/2022 stanowiły założenia Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2022. Przy opracowaniu dokumentu wzięto również pod uwagę analizę aktualnej sytuacji na lokalnych i wojewódzkim rynku pracy, analizę priorytetów, celów strategicznych i kierunków działań zawartych m.in. w:

- Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego do 2030 r.
- Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,
- Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do roku 2030),
- Strategii Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2021-2030,
- Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030: Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony,
- Zintegrowanej Strategii Umiejętności,
- Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO WL),
- Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014- 2020 (PO WER).

W Planie przedstawiono cele i założenia realizacji zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, w tym określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Niniejszy dokument wskazuje grupy docelowe wymagające wsparcia na regionalnym rynku pracy, stanowi obraz działań na ich rzecz, jak również dostarcza informacji o charakterze i zakresie działań międzysektorowych na rzecz rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim.

RPD na 2022 r. stanowi kontynuację i uzupełnienie działań realizowanych w ubiegłych latach w ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, a których problematyka dotyczyła między innymi aktywizacji osób do 30 roku życia oraz osób długotrwale

bezrobotnych. Zważywszy jednak, iż corocznie przygotowywane RPD uwzględniają dynamikę rynku pracy, niniejszy dokument rozszerza tematykę wsparcia grup docelowych o zagadnienia dotyczące kompetencji miękkich w procesie wejścia i powrotu na rynek oraz propagowania idei uczenia się przez całe życie.

Cele Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok są zgodne z następującymi głównymi priorytetami dla krajowej polityki zatrudnienia, które zostaną ujęte w KPDZ na rok 2022:

1. Lepsze dopasowanie umiejętności do wymogów rynku pracy, poprzez:

- działania na rzecz wzmocnienia kształcenia ustawicznego oraz budowania świadomości społecznej w zakresie znaczenia uczenia się przez całe życie;
- rozwój systemów prognozowania zapotrzebowania na umiejętności i zawody w perspektywie wieloletniej, także w ujęciu lokalnym.

2. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie zasobów kadrowych Polski, poprzez:

- zindywidualizowane wsparcie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i osób długotrwale bezrobotnych;
- wsparcie dla osób młodych na rynku pracy (w tym: inwestowanie w umiejętności niezbędne na rynku pracy w kolejnych dekadach, dobrej jakości zatrudnienie dla osób młodych).

Założenia RPD/2022 wpisują się w 4 Cel strategiczny Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego do 2030 roku, jakim jest *Wzmacnianie kapitału społecznego* oraz w służący jego realizacji cel operacyjny 4.1 *Rozwijanie kapitału ludzkiego*.

Biorąc pod uwagę sytuację na wojewódzkim rynku pracy oraz założenia zawarte w wymienionych na wstępie dokumentach, w tegorocznej edycji Planu przyjęto następujące cele ujęte w dwóch priorytetach:

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 1. Rozwijanie kapitału społecznego osób do 30 roku życia.

Cel 2. Odkrywanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych uczniów.

Cel 3. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia.

Cel 4. Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy.

Priorytet II Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych w wejściu lub powrocie na rynek pracy

Cel 1. Wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne.

Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych.

Wewnętrzna struktura Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla województwa lubelskiego na 2022 rok przedstawia się następująco:

1. Diagnoza i analiza grup docelowych, na rzecz której zaplanowano działania w ramach RPD/2022. Wybór kategorii osób do 30 roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych wynika z faktu, iż osoby te stanowią bardzo ważny zasób kadrowy dla gospodarki województwa a wzrost ich aktywizacji zawodowej jest od kilku lat jednym z kluczowych kierunków interwencji publicznych wobec rynku pracy w Polsce i całej Europie.
2. Opis obszarów wsparcia i rekomendacje, których uzasadnienie stanowi tekst zamieszczony poniżej kierunków interwencji w ramach danego celu. Rekomendacje adresowane są do podmiotów rynku pracy i służą zwiększenia zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych. Konieczny jest bowiem wspólny schemat czynności i wzajemnych powiązań instytucjonalnych, aby poprawa sytuacji miała charakter ogólnowojewódzki i dotyczyła wielu obszarów życia społecznego i gospodarczego.
3. Zasady monitoringu i ewaluacji.

Diagnoza i analiza

Osoby młode do 30 roku życia.

Obecni trzydziestolatkowie i trzydziestolatki urodzili się w 1991 r. Niniejszy rozdział dotyczy sytuacji na rynku pracy osób od nich młodszych. A więc takich, dla których przełom wieków był dopiero początkiem edukacji formalnej. Niektórzy z tej grupy edukację zakończyli już ok. 10 lat temu, niektórzy później, są też ci, którzy wciąż korzystają z systemu kształcenia formalnego, inni pozaformalnego. Jedni tylko się uczą, drudzy łączą naukę z pracą, a pewna grupa przeszła już z systemu kształcenia na rynek pracy. Zainteresowanie instytucji rynku pracy koncentruje się przede wszystkim na tych niepracujących.

Podczas przygotowywania w gronie ekspertów badania opartego na analizie scenariuszowej, opublikowanego w 2021 r. przez WUP w Lublinie¹, wybierano czynniki zmian mogących mieć wpływ na kształtowanie się rynku pracy województwa lubelskiego w perspektywie do 2030 r.

W pierwszym etapie dyskusji wyodrębniono 73 czynniki zmian, a wśród nich proces przechodzenia osób młodych na rynek pracy oraz zachowania na rynku pracy pokolenia Z. Do następnego etapu eksperci wybrali zestaw 34 czynników kluczowych, czyli takich, które mogą najsilniej wpływać w przyszłości na rozwój regionalnego rynku pracy. Spośród dwóch wspomnianych faktorów na węższej liście znalazły się zachowania pokolenia Z. W skali od 0 do 10 wpływ tego czynnika oceniony został na 6,5 (stosunkowo wysoko), a stopień niepewności co do tego jak będzie wyglądał jego stan końcowy na 4,7. Trzeba wspomnieć, że na liście innych czynników znalazły się oczywiście implikacje pandemii COVID-19 - ich wpływ na rynek pracy w przyszłości jest niekwestionowany (oceniony na 7,5). Niewątpliwie można stwierdzić, że zachowanie się osób młodych na rynku pracy znajduje się wśród istotnych czynników ewolucji tego rynku.

W jaki sposób zdefiniować zachowania pokolenia Z? Jako pokolenie, wśród populacji osób urodzonych po 1980 r., definiuje się zbiorowość ze wspólnymi wyborami konsumpcyjnymi, warunkowanymi często etapem technologicznego zaawansowania kultury i kontekstem medialnym². W opracowaniach często wspomina się o lękach tych pokoleń ze względu na niestabilność startu życiowego i zawodowego. Dla wielu z nich problemem jest to, że wejście w życie zawodowe zwiększa poczucie zagrożenia (praca tymczasowa, praca prekarna, brak wielu uprawnień pracowniczych). Z drugiej strony cechuje je niezwykła mentalna mobilność, odwaga działania, związana z cyfrowym światem. Poprzez smartfonizację tego świata potrafią funkcjonować w sposób hybrydowy – jednocześnie on-line i off-line. Obie te sfery są dwiema manifestacjami tego samego życia. Ale w tej pierwszej

¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelski Rynek Pracy 2030. Ekspertyza oparta na analizie scenariuszowej, Lublin 2021

² Krystyna Szafraniec, Młodzi 2018: cywilizacyjne wyzwania, edukacyjne konieczności, Warszawa 2018

szukają rozumienia świata³. Autorzy wspomnianej już ekspertyzy WUP na bazie analizy scenariuszowej, uzupełniają, że pokolenie Z, zwane także pokoleniem internetowym lub generacją multitasking (wielozadaniowość), ma swoje specyficzne słownictwo i nawyki inspirowane technologiami cyfrowymi, a Internet jest dla nich źródłem kontaktów i możliwości. W aspekcie pracy pokolenie to nie jest przywiązane do miejsca i pracodawcy (niska lojalność), lubi automatyzować proste działania, jest zorientowane na szybki zysk, a kontakty bezpośrednie sprawiają mu trudności.

Należy dodać, że mechanizmy rynkowe i wolność gospodarcza są dla osób młodych oczywiste, gdyż zastane. Jednocześnie absolwenci szkół średnich i wyższych w regionie lubelskim wskazywali, że przy zawodowym starcie doświadczają przede wszystkim dwóch barier – braku zawodowego doświadczenia i deficytów kwalifikacji. Ta kwestia została umieszczona wśród 20 kluczowych problemów rynku pracy województwa lubelskiego, w syntetycznym opracowaniu WUP w Lublinie, podsumowującym lata 2012-2020⁴.

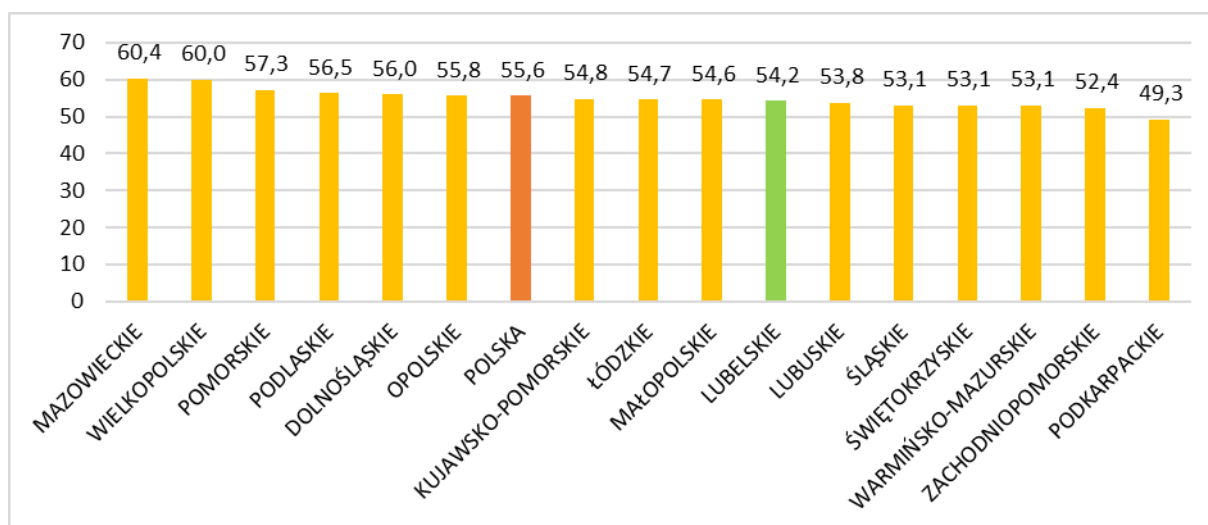
Danych o aktywności zawodowej, także osób młodych, dostarcza Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Realizuje je kwartalnie Główny Urząd Statystyczny i podległe mu lokalne urzędy statystyczne. W badaniu BAEL⁵ zbierane są dane na temat zagospodarowania kapitału ludzkiego dla rynku pracy, w tym także dla gospodarki lokalnej. W tym celu przedstawiany jest wskaźnik zatrudnienia, który stanowi procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w danej kategorii wiekowej. Do pracujących wlicza się także osoby posiadające własną działalność gospodarczą. Województwo lubelskie z odsetkiem 54,2% w II kwartale 2021 r. znajdowało się na 10 miejscu licząc od najwyższych wartości (wskaźnik ten urósł o 0,9 punktu procentowego w stosunku do I kwartału 2021 r.). Niższe wskaźniki miało 6 województw w tym: lubuskie (53,8%), śląskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie (po 53,1%), zachodniopomorskie (52,4%) oraz podkarpackie (49,3%). Najwyższy wskaźnik należał do województwa mazowieckiego, gdzie wynosił 60,4% i był to wynik wyższy niż ogólny dla kraju (55,6%), co obrazuje poniższy wykres. Wskaźnik ten dla województwa lubelskiego był także niższy o 1,4 punktu procentowego od wskaźnika dla kraju.

³ Michał Boni, *Młodzi 2020 – w poszukiwaniu tożsamości*, Warszawa 2021

⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Problemy rynku pracy, wnioski i rekomendacje w badaniach i analizach WUP w Lublinie od 2012 r. a możliwość adaptacji nowych instrumentów rynku pracy*, Lublin 2020

⁵ Dane regionalne wykazane w podrozdziale pochodzą z Bank Danych Lokalnych

Wykres 1 Wskaźnik zatrudnienia w II kwartale 2021 r. (%)



Źródło: Bank Danych Lokalnych

Istotne jest, aby podjąć działania na regionalnym rynku pracy wobec tej grupy, w przypadku której wskaźnik w porównaniu do pozostałych województw w kraju jest relatywnie niski. Zatem w województwie lubelskim najniższy wskaźnik zatrudnienia dotyczył dwóch grup wiekowych – najstarszej (55 -89 lat – 26,2%) oraz najmłodszej (15-24 lata – 20,3%). Oznacza to, że pracowały mniej niż 3 na 10 osób w najmłodszej kategorii wiekowej definiowanej w BAEL. Ponadto najczęściej osoby niepracujące można znaleźć wśród osób z niskim wykształceniem. Można uznać, że jest to grupa niewykorzystanych zasobów pracy w województwie.⁶

W statystyce publicznej aktywnymi zawodowo nazywa się zarówno osoby pracujące, jak i te, które zarejestrowane są w urzędach pracy. Oznacza to, że bezrobotni powinni być gotowi na podjęcie zatrudnienia (są aktywni w rozwoju zawodowym). Z tym założeniem na podstawie badań ankietowych, podobnie jak przy wskaźniku zatrudnienia, szacuje się kwartalnie współczynnik aktywności zawodowej. Jest to procentowy udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności 15-89 lat lub w danej kategorii wiekowej (biorąc pod uwagę ogół ludności powyżej 15 roku życia). Województwo lubelskie według badania BAEL z odsetkiem wynoszącym 57,6% miało identyczną wartość jak współczynnik krajowy. W tabeli 1 przedstawiono poziom współczynnika aktywności zawodowej w regionie, według wieku i wykształcenia, w I kwartale 2021 r. oraz w II kwartale 2021 r. Jak widać, osoby młode w większości pozostają bierne zawodowo. Sytuacja ta nie zmienia się istotnie na przestrzeni lat i jest w znacznej części wyjaśniona kontynuowaniem nauki przez młodych.⁷

Tabela 1 Współczynnik aktywności zawodowej według wieku i wykształcenia w województwie lubelskim (%)

⁶ Bank Danych Lokalnych (GUS)

⁷ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność ekonomiczna ludności...*, s. 6.

	I kwartał 2021 r.	II kwartał 2021 r.
Wiek w latach:		
15-24	30,6	27,6
25-34	85,6	88,4
35-44	88,5	88,9
45-54	84,5	86,8
55 -64	57,7	57,4
65-89	6,6	6,9
Wykształcenie:		
Wyższe	81,4	82,3
Policealne i średnie zawodowe	63,3	65,6
Średnie ogólnokształcące	53,7	53,5
Zasadnicze zawodowe	56,4	53,6
Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia szkolnego	17,4	20,4

Źródło: Bank Danych Lokalnych (GUS)

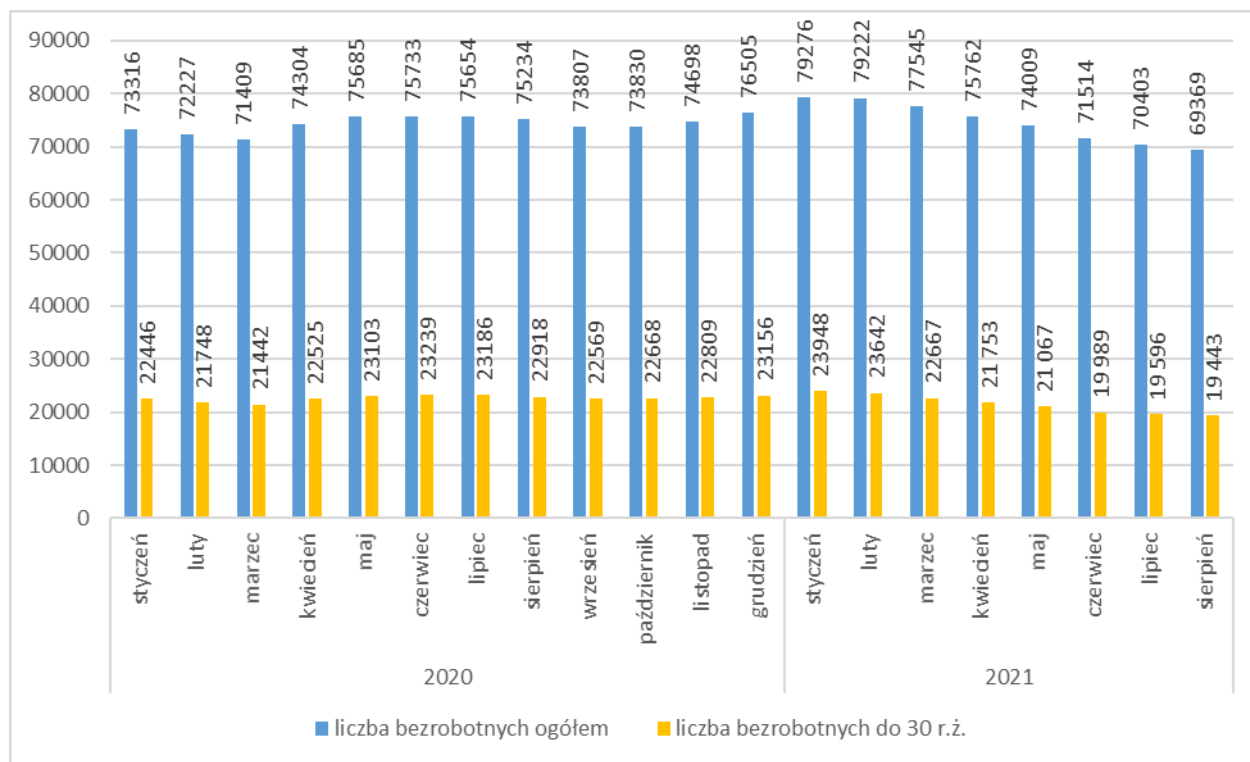
Osoby, które nie kontynuują nauki na wyższych szczeblach edukacji i kończą ją na poziomie ponadgimnazjalnym, czy podstawowym, mają utrudniony dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania dla ewentualnych pomysłów biznesowych, nie są zwykle w stanie sami skomercjalizować własnych innowacyjnych rozwiązań w karierze zawodowej. Często też nie wiedzą gdzie szukać pomocy lub rezygnują z niej z powodu dużej biurokracji. Część z tych osób postanawia iść na studia, pracując w ich trakcie, a także po ich zakończeniu, poniżej formalnych kwalifikacji. Dlatego też dobrym pomysłem wydaje się być adresowanie wsparcia w postaci finansowania biznesowego startu dla osób młodych, którzy zakończyli edukację ponadgimnazjalną, jako jeden ze sposobów na pobudzenie ich aktywności ekonomicznej, a przy tym lokalnej gospodarki. Należy tutaj dodać, że w porównaniu do krajów UE w grupie 15-24 latków aktywność mieszkańców Polski jest jedną z najniższych. Na koniec 2019 r. wynosiła 31,7%, przy nieco wyższej średniej unijnej 33,5%. Najwyższy wskaźnik wśród państw UE zatrudniających ludzi młodych był w Niderlandach (65,3%), a najniższy w Grecji (14,6%).⁸

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim w I kwartale 2020 r. ulegała spadkowi. W następnych miesiącach rosła, z pewnymi wyjątkami w ciągu roku, zatrzymując się w grudniu na poziomie 76 505 osób. Jeśli zaś chodzi o osoby do 30 roku życia to sytuacja wygląda identycznie. Do marca ich liczba zmniejszała się, a w kolejnych miesiącach wzrastała. Lekki spadek miał miejsce w miesiącach sierpień-październik (tutaj także liczba bezrobotnych ogółem lekko spadła). W następnych miesiącach znów wzrosła i na koniec roku ogólna liczba bezrobotnych wyniosła 76 505, a liczba młodych w rejestrach 23 156 i była wyższa o 1 714 osób, tj. 8%, niż miało to miejsce w marcu (najniższy wskaźnik). W kolejnych dwóch

⁸ Eurostat

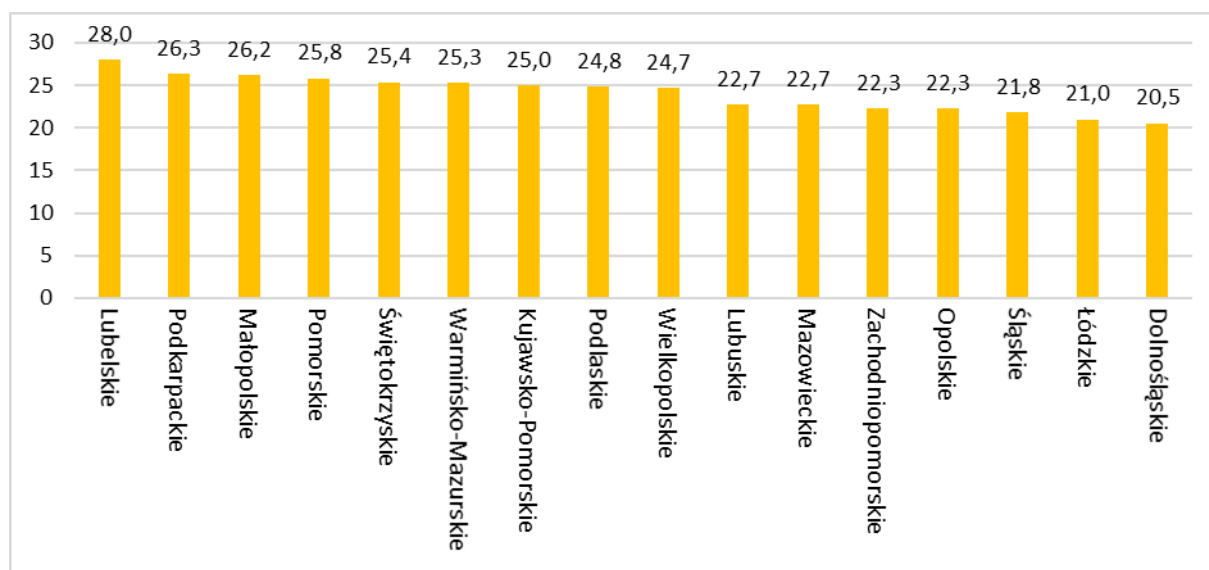
miesiącach 2021 r. liczba bezrobotnych ogółem, jak i młodych dalej wzrastała, natomiast w kolejnych miesiącach liczby te malały. Na koniec sierpnia 2021 r. liczba osób do 30 roku życia wynosiła 19 443 (najwięcej w mieście Lublin 2 196) i była niższa w stosunku do analogicznego miesiąca poprzedniego roku o 3 475 osób, tj. o 15,2%. Sytuację ilustruje poniższy wykres.

Wykres 2 Liczba bezrobotnych ogółem i do 30 roku życia – styczeń 2020 r. - sierpień 2021 r.



Prawo do zasiłku na koniec sierpnia 2021 r. posiadało 7% omawianej grupy. Zdecydowanie więcej w tej grupie osób rejestruje się kobiet niż mężczyzn, na koniec sierpnia było to 57,4%. Dlatego warto byłoby zastanowić się nad instrumentami, które pozwoliłyby młodym osobom utrzymać się na lokalnym rynku pracy (w szczególności kobietom). Pomimo spadku liczby bezrobotnych ogółem, jak i do 30 roku życia, dane statystyczne pokazują, że województwo lubelskie od lat utrzymuje niestety pierwszą pozycję wśród regionów pod względem udziału osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Dane na koniec sierpnia 2021 r. pokazują, że grupa ta stanowiła 28% i był to wynik wyższy aż o 7,5 punktu procentowego w stosunku do województwa dolnośląskiego, w którym odsetek młodych był najniższy (20,5%). Wykres 3 ukazuje tę sytuację.

Wykres 3 Udział osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych na koniec sierpnia 2021 r. według województw (w %)



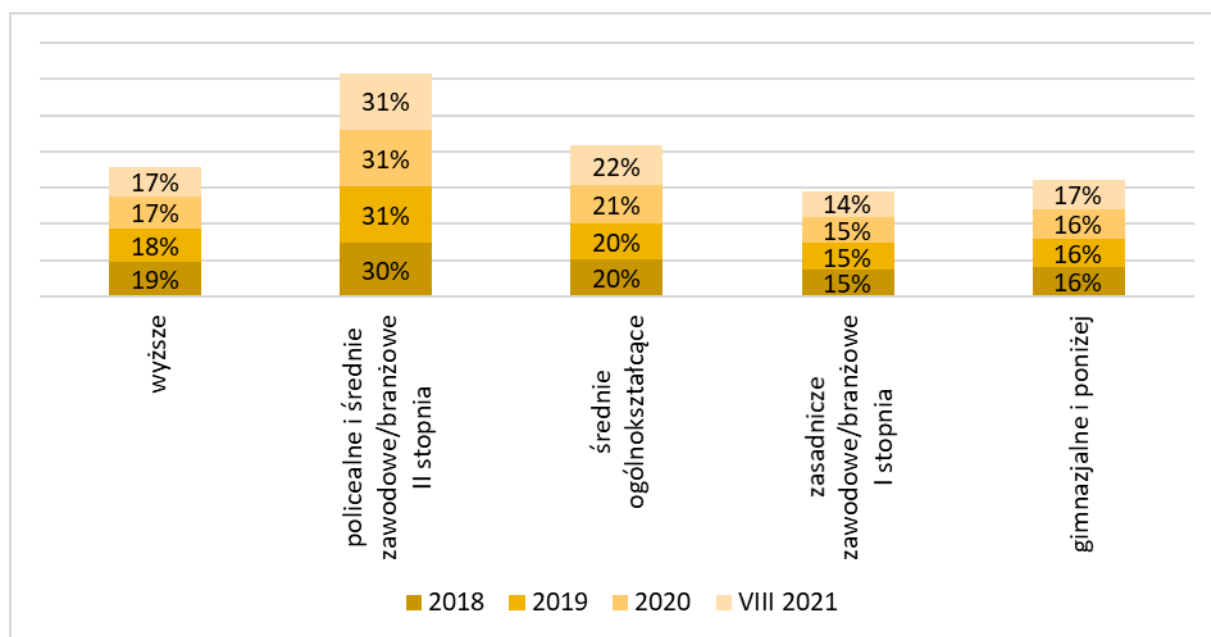
Źródło: wyliczenia własne na podstawie danych wojewódzkich ze strony: psz.praca.gov.pl

Taka sytuacja pokazuje, że pomimo swoich walorów, województwo lubelskie dla wielu młodych ludzi nie jest zbyt atrakcyjne zarówno pod kątem pracy, jak i wynagrodzenia. Część z nich postanawia wyjechać, jeśli nie za granicę to w inne rejony Polski.

W województwie lubelskim mamy do czynienia z dużym zróżnicowaniem przestrzennym jeśli chodzi o bezrobocie osób młodych. Najwyższy odsetek młodych (do 30 roku życia) w stosunku do ogółu bezrobotnych występuje w powiecie janowskim (37,7%) oraz biłgorajskim (35,8%). Odwrotna sytuacja natomiast ma miejsce w największych miastach województwa: Lublinie, Chełmie (po 21,5%), Białej Podlaskiej (21,4%) oraz Zamościu (20,6%).

Uzupełniając, warto przeanalizować jak wygląda sytuacja młodych osób bezrobotnych według wykształcenia. Z danych wynika, że niezmiennie na przestrzeni lat największy odsetek osób młodych rejestruje się z posiadanym wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym II stopnia (stan na koniec sierpnia 2021 r.) - 31%, a najmniejszy z zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia - 14%.

Wykres 4 Bezrobotni do 30 roku życia według wykształcenia w latach 2018 – VIII 2021



Źródło: wyliczenia własne na podstawie sprawozdań miesięcznych MRPiT-01 oraz Załącznika 1 do MRPiT-01

Ważną kwestią, nad którą trzeba się pochylić jest również to, ile młode osoby spędzają czasu w rejestrach PUP. Tylko niewielka ich część „znika” z urzędów w ciągu jednego miesiąca (od 11%-13,6%). W większości młodzi pozostają znacznie dłużej. Najczęściej jest to okres od 6-12 miesięcy (od 13,6% do 18,8%) oraz od 12-24 miesięcy (od 12,8%-18,8%). Taka sytuacja skutkuje tym, że młode osoby stanowią już grupę osób długotrwale pozostających bez pracy, co jest zjawiskiem wymagającym podjęcia odpowiednich działań.

Tabela 2 Struktura pozostawania bez pracy osób do 30 roku życia

	30.06.2020		30.06.2021		31.08.2021	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
do 1 miesiąca	2 563	11,0	2 294	11,5	2 641	13,6
1–3 m-cy	3 656	15,7	2 986	14,9	3 395	17,5
3–6 m-cy	5 413	23,3	3 104	15,5	2 600	13,4
6–12 m-cy	5 474	23,6	4 505	22,5	4 004	20,6
12–24 m-cy	3 167	13,6	3 949	19,8	3 651	18,8
pow. 24 m-cy	2 966	12,8	3 151	15,8	3 152	16,2
ogółem	23 239	100	19 989	100	19 443	100

Długotrwałe bezrobotni

Długotrwałe bezrobocie jest zjawiskiem, które stanowi istotny problem, jak i wyzwanie dla polskiego rynku pracy. Grupa ta jest jedną z najtrudniejszych do aktywizacji zawodowej. Umożliwienie jej powrotu na rynek pracy bardzo często jest procesem długim i kosztownym. Według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, długotrwałe bezrobotną nazywamy osobę, która „pozostaje w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych”⁹. Natomiast według BEAL długotrwałe bezrobocie trwa dłużej niż 13 miesięcy. Długie pozostawanie bez pracy jest zjawiskiem bardzo niekorzystnym zarówno z punktu widzenia ekonomicznego jak i społecznego. Często grupa ta jest marginalizowana ze względu na mniejsze szanse na znalezienie pracy, jak i przez to, że kwalifikacje osób ulegają dezaktualizacji. Taki stan rzeczy oddziałuje również na rodziny osób długotrwałe bezrobotnych, sprzyja negatywnym postawom społecznym, izolacji. Osoby te są zagrożone degradacją społeczną, poza tym często silnie związane są z pomocą ze strony opieki społecznej. Nie są w stanie być konkurencyjne na rynku pracy, ani z „krótkotrwałe” bezrobotnymi, ani tym bardziej z osobami pracującymi.¹⁰

Ostatnie lata pokazują, że liczba bezrobotnych rejestrujących się spada. Dotyczy to również województwa lubelskiego. W 2020 r. wybuchła pandemia COVID-19, co wiązało się z lockdownem i restrykcjami społecznymi i gospodarczymi. Miało to zdecydowanie przełożenie na rynek pracy. Długotrwałe bezrobocie pozostaje nadal jednym z najważniejszych problemów z jakimi musi zmierzyć się lubelski rynek pracy i pogłębia się na przestrzeni lat, co widać w poniższej tabeli. Według statystyk, województwo lubelskie zajmuje niechlubne pierwsze miejsce w kraju, jeśli chodzi o odsetek osób długotrwałe bezrobotnych wśród zarejestrowanych - podobnie jak w przypadku osób młodych.

Tabela 3 Odsetek długotrwałe bezrobotnych w latach 2017-sierpień 2021

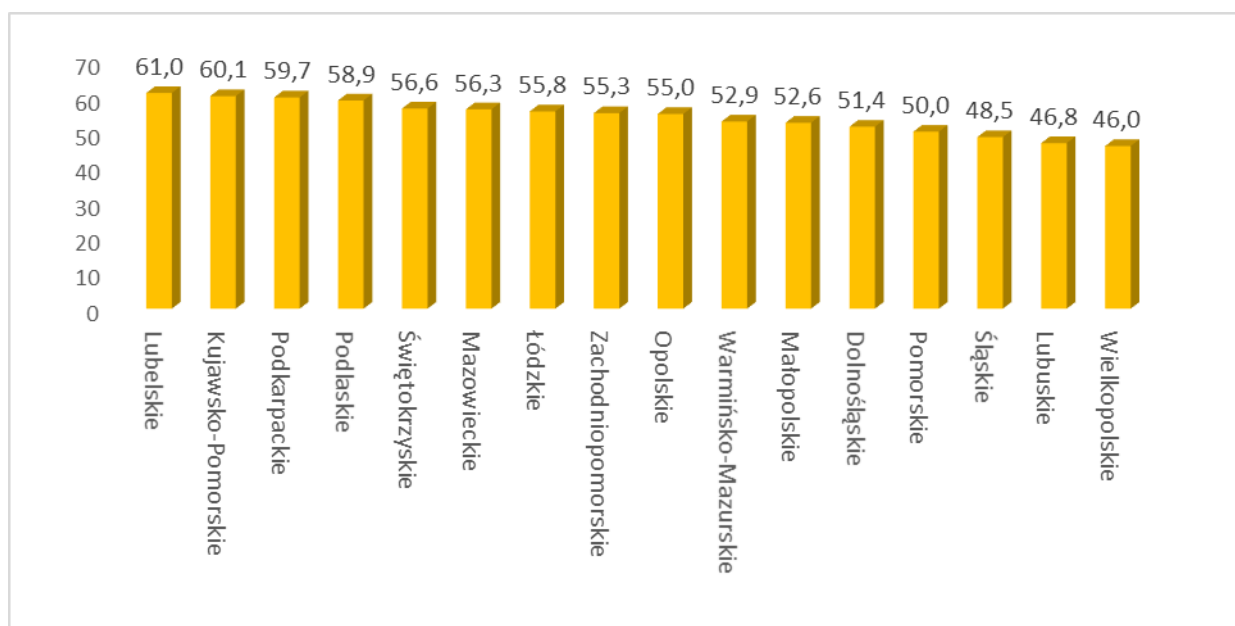
Rok	XII 2017	XII 2018	XII 2019	XII 2020	VIII 2021
odsetek	59,4%	57,7%	55,5%	57%	61%

W Polsce na koniec sierpnia 2021 r. długotrwałe bez pracy pozostawało 54,6% osób zarejestrowanych w PUP. Natomiast w województwie lubelskim aż 61%, co było najwyższym wynikiem w kraju (o 6,4 punktu procentowego więcej niż odsetek ogólnopolski). Większość bezrobotnych wśród bezrobotnych w województwie lubelskim stanowią kobiety - ich odsetek w sierpniu wyniósł 53,8%. W tej grupie zaledwie 0,5% należał się zasiłek.

⁹ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

¹⁰ Walentyna Kwiatkowska, Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce, Acta Universitatis Lodzensis Folia Oeconomica

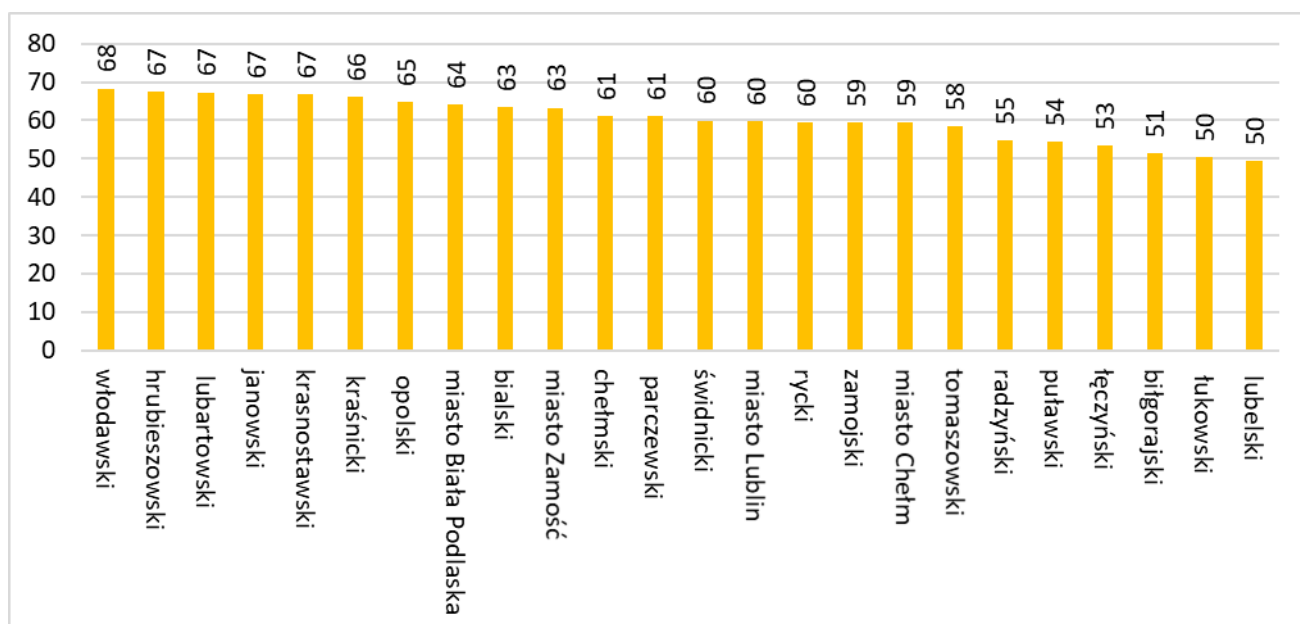
Wykres 5 Odsetek długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych - stan na 31 sierpnia 2021 r. (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie strony: psz.praca.gov.pl

Długotrwale bezrobocie w województwie lubelskim posiada bardzo duże zróżnicowanie przestrzenne. Różnica pomiędzy powiatem o najwyższym odsetku - włodawskim (68,3%), a najniższym - lubelskim (49,5%) na koniec sierpnia 2021 r. wynosiła aż 18,8 punktu procentowego. Poza powiatem włodawskim najwyższe wskaźniki uzyskały powiat hrubieszowski (67,4%) oraz lubartowski (67,3%). Na przeciwnym biegunie poza powiatem lubelskim, są: powiat łukowski (50,3%) oraz biłgorajski (51,3%).

Wykres 6 Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczby bezrobotnych w powiatach (%)



Źródło: wyliczenia własne na podstawie sprawozdań miesięcznych MRPiT-01 –sierpień 2021

Istotną informacją jest, że większość długotrwale bezrobotnych nigdy nie pracowała lub staż ich pracy był bardzo krótki. Dane pokazują, że ok. 20% długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim nie posiada żadnego stażu pracy, a prawie 30% z nich ten staż ma krótki (do 1 roku). Najmniejszy odsetek tej grupy posiada długoletnie doświadczenie (20-30 lat ok. 5%, a więcej niż 30 lat niespełna 1,5%). Doświadczenie zawodowe jest bardzo istotnym czynnikiem, który ma wpływ na szukanie oraz utrzymanie pracy. Pomimo tego, że rynek pracy ulegał w ostatnim czasie przemianom, tj. pojawiło się więcej ofert, to osoby, którym brakuje doświadczenia zawodowego nadal mają i zapewne będą mieć problem z jej znalezieniem. W przypadku tej grupy może to świadczyć o braku chęci do jej podjęcia, a nawet szukania. W bardzo wielu ofertach pracy można znaleźć informację, że doświadczenie zawodowe jest jednym z wymogów koniecznych do aplikowania na daną posadę. Taka sytuacja sprawia, że w przypadku długotrwale bezrobotnego kryterium to jest nie do spełnienia. Taka osoba nie posiada doświadczenia, a żeby je zdobyć musi pracować, a ma z tym trudność nie posiadając go. Tutaj z pomocą mogą przyjść urzędy pracy oferując staże czy inne formy aktywizacji.

Tabela 4 Staż pracy wśród długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim.

	30.06.2020		30.06.2021		31.08.2021	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
do 1 roku	10 924	26,8	11 790	27,1	11 583	27,4
1–5	9 071	22,2	10 138	23,3	9 845	23,3
5–10	4 907	12,0	5 329	12,3	5 166	12,2
10–20	4 690	11,5	4 833	11,1	4 654	11,0
20 –30	2 329	5,7	2 277	5,2	2 144	5,1
30 lat i więcej	555	1,4	585	1,3	557	1,3

	30.06.2020		30.06.2021		31.08.2021	
Bez stażu	8 298	20,4	8 537	19,6	8 345	19,7
ogółem	40 774	100,0	43 489	100,0	42 294	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika nr 1 do MRPiPS-01 oraz miesięcznego sprawozdania MRPiT-01

Wraz ze zmianami gospodarczymi, w tym większą automatyzacją, spada zapotrzebowanie na pracowników o niskich kompetencjach, a tacy niestety przeważają wśród długotrwale bezrobotnych. Unowocześnienie warunków rozwoju w dziedzinach produkcji i usług czy wprowadzanie nowych technologii informacyjnych prowadzi do zapotrzebowania na specjalistów - osób o wysokich kwalifikacjach i wiedzy. Czyni to zatem osoby z grupy długotrwale bezrobotnych niekonkurencyjnymi na rynku pracy. Dane w tabeli 5 potwierdzają, że największą grupę wśród długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w lubelskim stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (ok. 26%), zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia oraz z policealnym i średnim (po ok. 24%). Te same grupy także przeważają w całym kraju.

Tabela 5 Osoby długotrwale bezrobotne według wykształcenia

wykształcenie	30.06.2020		30.06.2021		31.08.2021	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
woj. lubelskie						
wyższe	5 592	13,7	5 948	13,7	5 889	13,9
policealne i średnie	9 668	23,7	10 423	24,0	10 106	23,9
średnie ogólnokształcące	4 823	11,8	5 297	12,2	5 190	12,3
zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia	9 943	24,4	10 408	23,9	10 044	23,7
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	10 748	26,4	11 413	26,2	11 065	26,2
ogółem	40 774	100	43 489	100	42 294	100
Polska						
wyższe	57 514	12,4	67 706	12,7	67 438	12,9
policealne i średnie	97 489	21,0	111 730	20,9	109 709	20,9
średnie ogólnokształcące	49 614	10,7	59 191	11,1	58 124	11,1
zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia	123 694	26,6	139 739	26,1	135 816	25,9
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	136 375	29,3	156 231	29,2	153 212	29,2
ogółem	464 686	100	534 597	100	524 299	100

Źródło; opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiT-01 oraz strony: psz.praca.gov.pl

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów wsparcia

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 1. Rozwijanie kapitału społecznego osób do 30 roku życia

Rekomendacje:

- kształtowanie odpowiednich postaw i struktur związanych z podjęciem zobowiązań pracowniczych (etos pracy) wśród młodzieży szkół ponadpodstawowych i wyższych,
- rozwijanie kompetencji miękkich wśród młodzieży uczącej się i studiującej oraz osób pozostających bez zatrudnienia.

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP, organy prowadzące szkoły, Regionalne Centra Edukacji Zawodowej, Kuratorium Oświaty, akademickie biura karier, organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy.

Sprawne przejście pomiędzy edukacją a rynkiem pracy zależy od wielu czynników. Z jednej strony są to zasoby indywidualne osób, które wchodzi na rynek pracy – ich wykształcenie, umiejętności ale także inne cechy poszukiwane przez pracodawców. O atrakcyjności kandydata na rynku pracy świadczą również posiadane kompetencje miękkie (przykładowo: komunikatywność, dobra organizacja czasu pracy, logiczne myślenie i umiejętność rozwiązywania problemów, przejmowanie inicjatywy, elastyczność działania). Przemiany zachodzące na rynku pracy wskazują na konieczność rozwoju kompetencji społecznych a dodatkowo kompetencji językowych i informatycznych. Pomimo tego, że przedsiębiorcy postrzegają lukę kwalifikacyjną i kompetencyjną jako źródło problemów ludzi młodych na rynku pracy, nie stanowi ona kluczowej przyczyny niezatrudniania młodzieży.

Pracodawcy podkreślają, że młodym brak jest właściwego etosu pracy, dyscypliny czy lojalności wobec przełożonych i współpracowników. Niezwykle ważną kwestią jest stosunek młodych ludzi do pracy, który wynika w znacznej mierze ze wzorców, jakie zostały im przekazane. Istotne jest aby młodym ludziom podkreślać, iż podjęcie czynności zawodowych daje, oprócz korzyści finansowych, możliwość samorealizacji, rozwoju, poczucia bezpieczeństwa i przynależności, poprawia samoocenę, a dodatkowym walorem jest utrzymywanie kontaktów społecznych. W budowaniu etosu pracowniczego ważne jest także wzmocnienie pozytywnej identyfikacji ze środowiskiem pracy i cenionymi w nim wartościami. Podkreślenia wymaga fakt, iż poczucie celowości, sensowności pracy oraz przynależności do zintegrowanego środowiska zawodowego sprzyja metodzie zarządzania opierającej się

na samokontroli pracowników, a nie na kontroli zewnętrznej. Tym samym odpowiedni etos pracy staje się również najlepszą ochroną jakości pracy.

Na każdym etapie edukacji, uczeń /student zdobywa wiedzę i umiejętności. W procesie tym należy znaleźć miejsce dla kształtowania kompetencji miękkich oraz odpowiednich postaw związanych z podjęciem zobowiązań pracowniczych, co stanowi ważne wyzwanie z punktu widzenia przyszłej aktywności młodych ludzi. Ogromną rolę powinien w tym zakresie odgrywać system nauczania. Rynek edukacji oraz rynek pracy to obszary ściśle ze sobą powiązane. To od jakości edukacji, kierunku zmian, celów, jakie jej przyświecają, zależy w dużej mierze jakość przygotowania przyszłych pracowników. Dotyczy to zarówno ich wiedzy teoretycznej, praktycznej, jak też nastawienia do pracy, szacunku do każdej profesji.

Uczelnie realizują wiele projektów skierowanych do swoich studentów, w ramach których możliwe są wymiany i spotkania międzynarodowe oraz warsztaty międzykulturowe. Udział w tego typu działaniach sprawia, iż kompetencje miękkie młodej osoby znacząco rosną. Dzięki możliwości pozyskiwania funduszy zewnętrznych, instytucje rynku pracy oraz sektor pozarządowy realizują wiele projektów, które oferują zdobycie nowego zawodu lub przekwalifikowanie ale też nabycie/rozwinięcie kompetencji społecznych. Uniwersalne kompetencje miękkie – kreatywność, skuteczność w komunikacji, umiejętność pracy w grupie – to niezwykle silny argument dający przewagę kandydatom na każdym etapie ich kariery zawodowej. W wielu procesach rekrutacyjnych kompetencje miękkie kandydatów znajdują się w centrum uwagi rekruterów i pracodawców.

Cel 2. Odkrywanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych uczniów i studentów.

Rekomendacje:

- diagnozowanie uczniów pod kątem wyboru zawodu i ścieżki kształcenia we współpracy szkół podstawowych z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi,
- wypracowanie mechanizmów mających na celu przybliżenie uczniom specyfiki określonych zawodów,
- indywidualizacja pomocy w planowaniu kariery zawodowej na etapie edukacji szkolnej, akademickiej oraz poszukiwania pracy,
- doskonalenie zawodowe doradców zawodowych uczestniczących w procesie planowania kariery zawodowej,
- przygotowanie młodzieży szkolnej i akademickiej do aktywnych postaw na rynku pracy, w tym realizowania działań rozwijających aktywność zawodową (wolontariat, praktyk i staże, prace sezonowe).

Adresaci:

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne, organy prowadzące szkoły, Regionalne Centra Edukacji Zawodowej, Kuratorium Oświaty, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe, cechy i organizacje rzemieślnicze, placówki opiekuńczo-wychowawcze, młodzieżowe ośrodki wychowawcze i socjoterapeutyczne, ośrodki kuratorskie, akademickie biura karier, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Podjęcie decyzji dotyczącej wyboru zawodu czy zaplanowanie ścieżki kariery zawodowej ma ogromne znaczenie w życiu każdego człowieka w kontekście realizacji aspiracji edukacyjno-zawodowych. Planując swoją karierę należy wziąć pod uwagę zainteresowania, zdolności i dążenia, ale też sytuację na rynku pracy i zapotrzebowanie na określone zawody. Współczesny rynek pracy jest trudny i wymagający, naznaczony wysokim poziomem konkurencji i dynamicznej zmienności. Uczeń powinien być dobrze przygotowany do zaplanowania własnej kariery zawodowej, z uwzględnieniem aktualnego i przyszłego popytu na pracę oraz predyspozycji osobistych. Decyzja dotycząca właściwego kierunku kształcenia i zawodu powinna być przemyślana i podjęta na podstawie uzasadnionych argumentów. Udzielanie pomocy uczniom w dokonywaniu trafnych wyborów edukacyjno-zawodowych wymaga wsparcia ze strony środowiska zewnętrznego. W kontekście powyższego istotne znaczenie mają wszelkie działania ukierunkowane na wzmacnianie współpracy szkół podstawowych z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w zakresie pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu (np. konsultacje dla uczniów i rodziców, warsztaty dla nauczycieli).

W podejmowaniu racjonalnych decyzji edukacyjno-zawodowych i określaniu ścieżki zawodowej pomocna jest wiedza na temat specyfiki danej profesji. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie planuje wydanie przewodnika po zawodach, wytypowanych do opracowania na podstawie zarówno obecnej jak i prognozowanej sytuacji na rynku pracy. Z publikacji tej dowiedzieć się będzie można m.in. na czym polega praca w danym zawodzie, jakich predyspozycji dany zawód wymaga, jakie są plusy i minusy pracy w zawodzie, gdzie zdobyć potrzebne wykształcenie.

W procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej warto także zapoznać uczniów z sytuacją na rynku pracy aby uczniowie uwzględniali popyt na pracę w procesie podejmowania decyzji o wyborze szkoły i przyszłej profesji. Informacje w tym zakresie mogą być przekazywana poprzez wiedzę i doświadczenia rodzin oraz doradztwo zawodowe prowadzone w szkołach, w tym w ramach konsultacji z pracownikami instytucji rynku pracy.

Ważnym elementem przygotowania do wejścia/powrotu na rynek pracy lub jest ustalenie właściwej ścieżki rozwoju zawodowego. Tego rodzaju doradztwo winno być wsparte działaniami ukierunkowanymi na uzupełnienie lub uzyskanie poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji oraz zwiększenie indywidualnego potencjału danej osoby. W procesie tym istotne jest łączenie elementów analizy wykształcenia, kwalifikacji,

doświadczenia zawodowego, zainteresowań, predyspozycji, indywidualnych cech z budowaniem motywacji do działania. Niezwykle ważne jest także wsparcie osoby młodej w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej oraz budowania praktycznych umiejętności przydatnych w poruszaniu się na rynku pracy. Jednak aby ten proces był efektywny należy nadać doradztwu projektowania kariery zawodowej odpowiednią rangę (począwszy od szkół i uczelni po instytucje rynku pracy). Niezbędne jest także przygotowanie merytoryczne osób prowadzących tego typu doradztwo, podnoszenie kwalifikacji w tym zakresie, rozwijanie umiejętności, „bycia na czasie” z nowymi trendami w poradnictwie zawodowym i bieżącą sytuacją na regionalnym i lokalnych rynkach pracy.

Okres edukacji jest właściwym momentem motywowania uczniów/studentów do podejmowania działań w zakresie przygotowania do wkroczenia w rzeczywistość ekonomiczną, w tym na rynek pracy. Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, ciągłe zmiany, wielozawodowość, procesy migracyjne, edukacja powinna przygotowywać ludzi do kreatywnego działania, rozwijać w nich świadomość własnych możliwości, rozbudzać poczucie odpowiedzialności za własne decyzje i postępowanie. Już na etapie edukacji młody człowiek powinien być mobilny, zdobywać nowe doświadczenia w zakresie zawodowym oraz rozwijać znajomość norm społecznych. Po ukończeniu szkoły na rynek pracy musi wkroczyć jednostka mobilna, mająca świadomość swoich zasobów i przygotowana do ciągłej zmiany. Budowaniu atrakcyjności zawodowej sprzyja możliwość korzystania z praktyk zawodowych, szkoleń oraz praktycznych porad ze strony profesjonalnych instytucji, które powinny być zapewnione przez szkołę bądź uczelnię. Młodzież podkreśla znaczenie staży studenckich, pozwalających na kreowanie umiejętności praktycznych i potwierdzonych certyfikatami. Rozwojowi postaw prozatrudnieniowych wśród osób odbywających naukę służy także podejmowanie zatrudnienia w różnych formach (np. praca sezonowa, dorywcza). Praca sezonowa to dla wielu młodych ludzi pierwsza okazja, by wejść na rynek pracy i spróbować zdobyć jakiejkolwiek doświadczenie zawodowe. Sezonowe funkcje zazwyczaj nie są cennym doświadczeniem zawodowym, jednak mogą być istotne, jeśli chodzi o budowanie relacji ze współpracownikami, nabywanie umiejętności dostosowania się do sytuacji oraz nowo poznanej grupy. Alternatywną formą zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych i wielu umiejętności jest wolontariat. W trakcie jego odbywania można zweryfikować plany przyszłej kariery i przekonać się, czy wybrany zawód rzeczywiście spełni oczekiwania danej osoby. Udział w wolontariacie, praktyce studenckiej, nieodpłatnym wakacyjnym stażu są dla pracodawców istotne oraz analogiczne z „normalną” pracą w organizacji. Każda taka działalność to rozwijanie szczególnie kompetencji miękkich, niezwykle wysoko cenionych na rynku pracy, o czym była mowa we wcześniejszej części dokumentu. Nie tylko praca na podstawie umowy może nauczyć komunikatywności, punktualności, współpracy, organizacji czasu lecz także podejmowanie aktywności w formach wskazanych powyżej.

Szczególną uwagę w zakresie aktywizacji zawodowej młodzieży należy poświęcić osobom wywodzącym się z rodzin z dysfunkcjami/bezradnych opiekunów i wychowawców

oraz opuszczającym domy dziecka i rodziny zastępcze. Charakteryzując tę grupę młodzieży należy wskazać, iż często są to osoby z zaburzonym systemem wartości, niewłaściwymi wzorcami, nieznajdujące wsparcia w rodzinie. Cechują się roszczeniową postawą, niską motywacją do podjęcia pracy, przejawiają życiową bierność i ryzykowne zachowania (np. kradzież). Nawet jeżeli przejawiają chęć podjęcia zatrudnienia, to często nie wiedzą gdzie szukać wsparcia. Należy ich mobilizować do podjęcia aktywności i zmiany postawy roszczeniowej kształtując etos pracy. Osoby te należy motywować za pomocą warsztatów aktywizujących, grup wsparcia. Dopiero w dalszej kolejności należy ich aktywizować zawodowo, na przykład poprzez oferty stażu/praktyk, wyrabianie umiejętności samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy (np. jak stworzyć CV, jak szukać zatrudnienia, co jest ważne dla pracodawców). Osoby opuszczające domy dziecka i rodziny zastępcze w znacznej mierze pozbawione są wsparcia zarówno materialnego, jaki psychicznego, często mają niską motywację do działania. Ważne jest zatem, by ich motywować poprzez kształtowanie przekonania o własnej wartości, niezależności i sprawczości (np. w trakcie warsztatów, grup wsparcia, spotkań z osobami o podobnych problemach). Należy ich również wspierać w usamodzielnieniu poprzez przekazywanie umiejętności samodzielnego funkcjonowania (np. prowadzenie domowego budżetu, sposoby załatwiania formalności związanych z mieszkaniem, itp.) oraz wyposażać w stosowne kwalifikacje i umiejętności. W odniesieniu do omawianej grupy docelowej duży nacisk należy położyć na rozwój kompetencji społecznych oraz poprawę kondycji psychicznej, która ma wpływ na ich funkcjonowanie w samodzielnym życiu.

Podkreślić należy w tym miejscu rolę, jaką powinny odgrywać w życiu zawodowym tych młodych ludzi zarówno instytucje, jak i partnerzy rynku pracy. Niezwykle ważne wydaje się nie tylko docieranie do młodzieży, która takiej aktywności nie przejawia, ale także prezentowanie dobrych wzorców, przedstawianie młodych ludzi, którzy, pomimo równie niesprzyjających okoliczności, osiągnęli sukces na polu zawodowym. Kreowanie postaw prozatrudnieniowych wśród młodzieży z dysfunkcjami jest jednym z elementów zapobiegania jej bierności edukacyjnej i zawodowej.

Cel 3. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia

Rekomendacje:

- informowanie klientów powiatowych urzędów pracy o korzyściach z zatrudnienia osób do 30 roku życia,
- ukazywanie pracy jako instrumentu zapobiegającego wykluczeniu i marginalizacji w kontekście działań ochotniczych hufców pracy,
- wdrażanie systemu referencji jako narzędzia stymulowania aktywności zawodowej,

- realizowanie programów regionalnych i specjalnych skierowanych do osób do 30 roku życia.

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP, instytucje pomocy społecznej, organizacje pracodawców.

Osoby do 30 roku życia to grupa społeczno-zawodowa, przed którą rynek stawia szczególnie wysokie wymagania. Pracodawcy poszukują pracowników wykwalifikowanych, posiadających doświadczenie i staż pracy, a których ludzie młodzi, często tuż po zakończeniu edukacji, nie posiadają. Jak już zaznaczono w wcześniejszej części dokumentu, bezrobocie młodych osób to jeden z najpoważniejszych problemów społecznych w województwie lubelskim. Oznacza wyłączenie osób zdolnych do pracy z procesów zatrudnienia, jak również stanowi zagrożenie w kontekście marginalizacji tej grupy, frustracji i patologii społecznych. Konsekwencją braku pracy jest poczucie głębokiego zawodu i niepowodzenia, które obniża poczucie własnej wartości. Wraz z upływem czasu pojawia się pesymizm, który paraliżuje pozytywne działanie człowieka. Poczucie braku przydatności prowadzi do wycofania z życia społecznego i zawodowego oraz stopniowej izolacji. Z tego względu szczególnego znaczenia nabiera polityka rynku pracy w obszarze aktywizacji zawodowej osób młodych. W procesie wprowadzania na rynek pracy istotne są działania nakierowane na umożliwienie zdobycia zawodu, zmiany zawodu lub podwyższeniu posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobyciu doświadczenia zawodowego i podjęciu pracy, prowadzącym do usamodzielnienia się młodej osoby.

Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, w tym do 30 roku życia należy do katalogu działań publicznych służby zatrudnienia. Powiatowe urzędy pracy są dla tej grupy bezrobotnych jedną z podstawowych instytucji, w których poszukują oni ofert pracy oraz różnego rodzaju informacji i usług. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, młodzi bezrobotni korzystają ze wszystkich usług i instrumentów rynku pracy. Ponadto mogą oni korzystać ze specjalnych instrumentów adresowanych tylko do tej grupy:

- systemu bonów (stażowy, zatrudnieniowy, szkoleniowy, na zasiedlenie),
- refundacji pracodawcy kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne.

W celu zainteresowania ofertą wsparcia aktywizacyjnego jak najszerzej liczby młodych osób, rekomendowane jest prowadzenie akcji promocyjno-informacyjnej o oferowanych przez powiatowe urzędy pracy formach wsparcia. Osoby młode wykorzystują na co dzień nowoczesne metody i techniki teleinformatyczne, dlatego warto rozważyć wykorzystywanie przez publiczne służby zatrudnienia kanałów dotarcia do tej grupy docelowej poprzez media społecznościowe. Równolegle należałoby skierować kampanię promocyjną do potencjalnych

pracodawców z ukierunkowaniem na system zachęt finansowych wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z tytułu zatrudnienia osób młodych.

Obok urzędów pracy, instytucją powołaną do wspierania młodzieży są Ochotnicze Hufce Pracy, pełniące istotną rolę w stwarzaniu młodzieży warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego. Działania wspomnianej instytucji nakierowane są na wsparcie w procesie przejścia z etapu edukacji do etapu pracy, czyli: zaplanowanie przebiegu indywidualnej kariery zawodowej, przygotowanie do poszukiwania pracy, nabycie bądź uzupełnienie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, dobór oferty pracy i skierowanie do pracodawcy. Istotne jest przekonanie młodych ludzi, zwłaszcza społecznie nieprzystosowanych, mających negatywny stosunek do pracy, że praca pozwoli im w przyszłości decydować o swoim własnym życiu zawodowym i osobistym. Wychowanie do pracy i przez pracę zapewnia doświadczanie ważnych dla młodego człowieka potrzeb, takich jak przynależność do grupy czy uznania społecznego. Praca zawodowa bowiem nie tylko daje możliwość zaspokojenia potrzeb materialnych ale jednocześnie stanowi skuteczny sposób przeciwdziałania izolacji i marginalizacji społecznej.

Jak już nadmieniono we wcześniejszej części dokumentu, doświadczenie zawodowe stanowi jeden z kluczowych czynników wpływających na możliwość znalezienia pracy. Podczas procesu rekrutacyjnego, pracodawca może żądać od pracownika określonych dokumentów potwierdzających przebieg dotychczasowego zatrudnienia i posiadane umiejętności. Osoba bez stażu pracy znajduje się w trudnej sytuacji bowiem nie dysponuje dokumentami potwierdzającymi faktyczny zasób umiejętności czy dotychczasowe doświadczenie. Wychodząc naprzeciw potrzebom osób mającym duże trudności z pozyskaniem zatrudnienia, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie planuje wdrożenie nowego instrumentu w postaci referencji. Osoby bezrobotne, korzystające z aktywnych form wsparcia realizowanych w ramach zadań publicznych służb zatrudnienia, otrzymywać będą po zakończeniu udziału w danej formie (np. staż, prace interwencyjne) referencje. Celem wystawiania referencji jest rekomendacja danej osoby następnym pracodawcom. Dokument ten stanowi, oprócz dostarczenia wiedzy o zasobie umiejętności i doświadczenia, uzupełnienie wiedzy o kandydacie do pracy o jego predyspozycjach osobowościowych.

Znaczącą rolę w aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia, borykających się z problemem bezrobocia, odgrywają programy specjalne i programy regionalne. Realizacja tego rodzaju wsparcia daje osobom, którym najtrudniej znaleźć i utrzymać pracę lub zaistnieć na rynku pracy większe możliwości osiągnięcia pozytywnych rezultatów, gdyż uwzględnia potrzeby konkretnych grup na konkretnym obszarze.

Cel 4. Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy

Rekomendacje:

- popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie,

- dopasowanie oferty kształcenia do wymagań lokalnego rynku pracy poprzez zawiązywanie współpracy podmiotów rynku pracy i edukacji,
- wspieranie kształcenia dualnego,
- budowanie pozytywnego wizerunku kształcenia branżowego,
- nabywanie kompetencji zawodowych przez uczniów poprzez zawiązywanie współpracy lokalnych szkół branżowych z pracodawcami,
- doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej.

Adresaci:

Kuratorium Oświaty w Lublinie, organy prowadzące szkoły, akademickie biura karier, Lubelskie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli, cechy i organizacje rzemieślnicze, centra kształcenia ustawicznego, organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP.

Szybki rozwój gospodarczy, postęp techniczny i technologiczny z jednej strony, wydłużanie się średniej długości życia – z drugiej oraz konieczność wzrostu mobilności, powodują konieczność przeorientowania modelu kariery i gruntowną zmianę w podejściu do potrzeby uczenia się od pierwszych do ostatnich lat życia. Kompetencje i kwalifikacje stanowią szczególnego rodzaju kapitał, którego znaczenie rośnie w warunkach konkurencji. Muszą być one stale doskonalone, aby umożliwiały osobom sprostanie wyzwaniom zmieniających się technologii, złożoności procesów gospodarczych i społecznych. Tempo zmian w gospodarce, warunkowane szybkim wzrostem wydajności pracy, również wymusza konieczność zmian kwalifikacji i umiejętności. Tradycyjny model kariery edukacyjnej i zawodowej polega na intensywnym uczeniu się w otoczeniu szkolnym w latach młodości, pogłębianiu wiedzy, umiejętności i kompetencji w systemie szkolnictwa wyższego, na zdobywaniu kwalifikacji zawodowych oraz na możliwie najdłuższym utrzymaniu zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Charakterystyczne dla procesów uczenia się w Polsce jest wyraźne ukierunkowanie na kształcenie formalne (w szkołach i uczelniach). Uczenie się poza okresem nauki szkolnej i studiów nie jest już tak powszechne. Tym samym szczególnego znaczenia nabiera promowanie idei uczenia się przez całe życie. W odpowiedzi na powyższe rekomenduje się podejmowanie inicjatyw mających na celu przybliżenie zarówno młodzieży i osobom dorosłym znaczenia postawy uczenia się przez całe życie, poszerzania i uzupełniania swoich kompetencji /kwalifikacji adekwatnie do wyzwań w życiu zawodowym oraz gotowości do zmiany wykonywanego zawodu na każdym etapie kariery.

Wyzwaniem polityki edukacyjnej z perspektywy rynku pracy jest ograniczenie zjawiska niedopasowania kwalifikacji/kompetencji do wymagań stawianych kandydatom do pracy przez ich potencjalnych pracodawców. Luka kwalifikacyjna i kompetencyjna stanowi istotną

przyczynę niepowodzeń osób młodych w podejmowaniu zatrudnienia. Powszechne jest sygnalizowanie przez przedsiębiorców niedostosowania programów kształcenia na różnych poziomach edukacji do potrzeb otoczenia gospodarczego. Pracodawcy wskazują na brak przygotowania praktycznego osób młodych, niezależnie od charakteru szkoły, jaką ukończyły. W odczuciu pracodawców poważnym problemem ludzi młodych jest także brak inicjatywy, kreatywności, umiejętności uczenia się czy brak dodatkowych uprawnień, wymagających skończenia kursów lub szkoleń. Pracodawcy mają konkretne oczekiwania, którym osoby młode nie zawsze mogą sprostać. Tym bardziej jest to trudne, że niedostosowanie pomiędzy kierunkami i jakością kształcenia a kierunkami i wymaganiami jakościowymi pracodawców nie jest zależne od młodzieży. Kończąc szkołę i zdobywając konkretny zawód, młodzi ludzie mają prawo oczekiwać, że zawód ten spełnia wszelkie normy i wymagania pracodawców. Niestety polskie szkolnictwo zawodowe nie zawsze nadąża za zmianami technologicznymi i jakościowymi na rynku. Przestarzałe maszyny na warsztatach czy niska jakość praktyk zawodowych powodują, że młody człowiek, kończąc szkołę, powinien dokończyć się w swoim zawodzie, aby podjąć pracę. W świetle powyższego, szczególnego znaczenia nabiera współpraca szkół i uczelni ze środowiskiem przedsiębiorców i organizacji społecznych, która powinna pomagać uczniom i studentom w uzupełnianiu edukacji teoretycznej o doświadczenie praktyczne i w lepszym opanowaniu kompetencji kluczowych. Istotne dla polityki rynku pracy są działania polegające na:

- współpracy szkół i placówek kształcenia branżowego z pracodawcami, zwłaszcza w zakresie włączenia pracodawców w organizowanie kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach pracy,
- dostosowaniu kształcenia na poziomie szkolnictwa wyższego do potrzeb społeczno-gospodarczych zwłaszcza na praktycznym profilu kształcenia w odniesieniu do potrzeb rynku pracy, a także poprzez włączanie praktyków w proces kształcenia,
- włączeniu przedstawicieli biznesu do tworzenia założeń programowych kształcenia branżowego,
- tworzeniu programów kształcenia i szkolenia opartego na praktyce,
- inicjowaniu konsultacji szkół branżowych/uczelni i organizacji pracodawców w zakresie niwelowania luk kompetencyjnych absolwentów szkół i uczelni.

W tym miejscu warto podkreślić jest znaczenie kształcenia dualnego. Korzyści z wdrożenia tego systemu w nauce zawodu uzyskują zarówno przedsiębiorcy, uczniowie oraz gospodarka. Przedsiębiorcy mają możliwość wyboru ucznia przyjmowanego do nauki zawodu, wykształcenia go według własnych wymagań potrzeb i standardów (potencjalna osoba do zatrudnienia), pozyskanie relatywnie taniego pracownika oraz podtrzymanie ciągłości zawodu, co jest szczególnie ważne w branży rzemieślniczej. Przedsiębiorcy mogą traktować udział w kształceniu zawodowym jako długoterminową inwestycję we własnych pracowników. Równie ważne korzyści wynikają dla ucznia, który w systemie dualnym zdobywa doświadczenie zawodowe bezpośrednio u swego potencjalnego pracodawcy, ma możliwość płynnego przejścia z roli ucznia do roli pracownika firmy, uczy się kultury

organizacyjnej, odpowiedzialności, szacunku do pracy i innych wartości ważnych w danym przedsiębiorstwie. Współpraca między szkołami a przedsiębiorcami powoduje realizację kształcenia w zawodach, na które istnieje realne zapotrzebowanie na lokalnym/regionalnym rynku pracy, co zapobiega powstawaniu bezrobocia strukturalnego w gospodarce. W świetle powyższego rekomenduje się zawiązywanie w województwie lubelskim lokalnych partnerstw na rzecz kształcenia dualnego. Partnerstwo takie może stanowić forum wymiany doświadczeń, służyć integracji środowisk związanych z edukacją, rzemiosłem i działalnością gospodarczą w aspekcie rozwoju kształcenia zawodowego. Wspomniane partnerstwa powinny tworzyć, oprócz szkół i pracodawców, także organy nadzorujące szkoły oraz m.in. organizacje pracodawców oraz izby i cechy rzemieślnicze. Istotne jest by podmioty należące do partnerstw aktywnie wspierały szkoły przy tworzeniu klas w systemie kształcenia dualnego, a także w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w trakcie nauki zawodów i zdobywaniu kwalifikacji zawodowych.

Kolejnym aspektem wzmocnienia zatrudnialności osób młodych i odpowiedzi na potrzeby gospodarcze regionu jest popularyzacja kształcenia branżowego. Przegląd opracowań naukowych na temat szkolnictwa branżowego pozwolił na wyodrębnienie kilku wyzwań w tym zakresie. Przede wszystkim niezbędna jest poprawa wizerunku szkół prowadzących tego typu kształcenie. Szkoły kształcenia branżowego cieszą się mniejszym prestiżem niż licea, co wynika z negatywnego stereotypu postrzegania ich jako placówek, które przeznaczone są dla najsłabszych uczniów. Odbudowa wizerunku szkół branżowych jest zadaniem trudnym i wymagającym czasu. Nowoczesne szkolnictwo branżowe musi przede wszystkim nadążać za potrzebami rynku pracy i odpowiadać na wyzwania współczesnej gospodarki i rozwoju technologicznego. Ocenę skuteczności i użyteczności szkolnictwa branżowego należy odnieść do celów tego szkolnictwa, tj. przygotowywania uczniów do podejmowania pracy w zawodach deficytowych. Gdy pracodawcy znajdują wykwalifikowanych pracowników a absolwenci podejmują pracę, przekłada się to na pozytywny wizerunek szkół prowadzących kształcenie zawodowe i zainteresowanie kandydatów ich ofertą. Z tego względu duże znaczenie ma tworzenie programu wizerunkowego, planowanie promocji szkoły i metodyki współpracy szkoły z otoczeniem, w szczególności z lokalnymi pracodawcami oraz prezentacji tzw. dobrych praktyk, pozytywnych rozwiązań krajowych i zagranicznych.

W celu zwiększenia efektywności działań instytucji rynku pracy, istotne jest również zapewnienie skutecznego systemu informowania o zapotrzebowaniu na kwalifikacje, kompetencje/umiejętności oraz istniejących niszach rynkowych, stanowiących potencjał do zakładania działalności gospodarczej poprzez badanie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Wynikające z czynników demograficznych, strukturalnych i ekonomicznych zmiany, warunkują konieczność podjęcia efektywnych działań na rzecz doskonalenia metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej.

Priorytet II Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych w wejściu lub powrocie na rynek pracy

Cel 1. Wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne

Rekomendacje:

- wdrażanie mentoringu zorientowanego na wzmacnianie poczucia własnej wartości oraz przydatności dla pracodawcy i otoczenia,
- koordynacja systemów interwencji na rzecz osób długotrwale bezrobotnych w ramach działań powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej,
- testowanie niestandardowych form wsparcia prowadzących do pobudzenia aktywności społeczno-zawodowej osób długotrwale bezrobotnych.

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, instytucje pomocy i integracji społecznej, kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy/ pomocy i integracji społecznej, organizacje pracodawców.

Długotrwale bezrobocie powoduje ujemne skutki zarówno w sferze ekonomicznej, społecznej i psychospołecznej. Konsekwencje ekonomiczne długotrwałego bezrobocia dotyczą niepełnego wykorzystania potencjału pracy w gospodarce (faktyczny produkt krajowy brutto (PKB) jest niższy od potencjalnego, tj. możliwego do osiągnięcia w warunkach pełnego zatrudnienia). Długotrwale bezrobocie prowadzi do degradacji ekonomicznej jednostki i rodziny oraz rozszerzanie się sfery ubóstwa. W sferze społecznej konsekwencją długotrwałego bezrobocia jest degradacja zawodowa oraz marginalizacja jednostki. Długo okres pozostawania bez pracy powoduje deprecjację kapitału ludzkiego i utratę zdolności do uzyskania zatrudnienia. Negatywne skutki długotrwałego bezrobocia w sferze psychospołecznej nasilają się wraz z upływem czasu, bowiem utrata pracy burzy dotychczasowy codzienny tryb życia. Zanika podział na czas pracy i czas wolny, powstają zakłócenia w realizacji dotychczasowych ról i rośnie izolacja społeczna. Wraz z przedłużającym się czasem pozostawania bez pracy, u osób długotrwale utrwalają się postawy zniechęcenia i pojawia poczucie braku perspektyw na jej znalezienie. Długotrwale bezrobotni „wypadają” z rynku pracy, stają się również mniej atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców ze względu na uprzedzenia do zatrudnienia osoby z długą przerwą w życiorysie zawodowym. W obliczu długookresowego bezrobocia, przywrócenie osób na rynek pracy powinno przebiegać dwutorowo. Z jednej strony obok poszukiwania zatrudnienia, niezwykle istotne jest wzmacnianie sfery psychicznej osoby bezrobotnej – poczucia własnej wartości

oraz budowanie pozytywnej motywacji do zmian. Osoby długotrwale bezrobotne, które długo pozostają w bezczynności zawodowej w znacznej większości mają obniżony poziom kompetencji społecznych, niezbędnych do prawidłowego wypełniania ról społecznych i zawodowych. Konieczne jest zatem wzmocnienie ich samodzielności społecznej rozumianej tu jako zaufanie we własne siły, poczucie bycia potrzebnym a także lepsze radzenie sobie ze stresem i problemami dnia codziennego, podejmowanie zadań opartych na osobistej aktywności a w konsekwencji samodzielne działania w poszukiwaniu pracy.

W procesie aktywizacji osób pozostających długotrwale bez zatrudnienia zasadnicze znaczenie ma przełamywanie braku motywacji do podejmowania i utrzymania pracy oraz odkrywanie i rozwijanie indywidualnego potencjału. Powyższemu służą zarówno instrumenty ustawowe przewidziane dla tej grupy bezrobotnych, pomoc doradców zawodowych ale także realizacja doradztwa psychologicznego i prowadzenie osoby wspieranej w sposób indywidualny w procesie poszukiwania pracy i utrzymania zatrudnienia (mentoring). W odniesieniu do ostatniego z wymienionych narzędzi, mentoring powinien koncentrować się na uświadamianiu osobistego wpływu na otoczenie, własnej przydatności zarówno dla pracodawcy jak i otoczenia, uwzględniać analizę możliwych ścieżek kariery (szanse, zagrożenia) oraz prowadzić do rozwijania kompetencji społecznych.

W przypadku osób długotrwale bezrobotnych, korzystających z opieki społecznej, należy zapewnić koordynację współpracy służb zatrudnienia i instytucji pomocy społecznej. Istotna jest także indywidualizacja w podejściu do osoby bezrobotnej (indywidualna diagnoza potrzeb, rozpoznanie motywacji i kompetencji społecznych oraz zawodowych). Pomoc ta powinna być spójna, ciągła i adekwatna do przyczyn dezaktywacji. Złożoność problemów długotrwałego bezrobocia wymaga podjęcia wielokierunkowych i kompleksowych działań, których realizacja jest możliwa przy współudziale wyspecjalizowanych podmiotów. Deficyty kompetencyjne i instytucjonalne poszczególnych instytucji mogą być bowiem niwelowane poprzez wzajemnie wsparcie zróżnicowanych kompetencyjnie podmiotów.

Zaznaczyć w tym miejscu należy, że osoby długotrwale bezrobotne nie są grupą jednolitą. Zróżnicowanie wynika między innymi z poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji, sytuacji materialnej, umiejętności poruszania się po rynku pracy, zaangażowania w poszukiwanie pracy, czasu pozostawania bezrobotnym, osobistego podejścia bezrobotnego do sytuacji w jakiej się znalazł. Wsparcie osób długotrwale pozostających bez pracy może być skoncentrowane na różnych celach, tj. znalezienie pracy, podjęcie pracy oraz utrzymanie pracy. W wielu przypadkach samo znalezienie pracy nie rozwiązuje problemu bezrobocia. Dość często zdarza się, że osoby, które znajdują pracę albo którym oferuje się pracę, nie chcą jej podjąć lub utrzymać. W kontekście powyższego ważne są czynniki motywacyjne oraz wspierające takie osoby do pokonania trudności związanych ze zmianą dotychczasowego trybu i sposobu życia. W sytuacji opisanej powyżej szczególnego znaczenia nabierają niestandardowe instrumenty wspierające zatrudnienie, adresowane dla grupy osób, które wymagają specyficznej pomocy. W powyższe wpisują się programy specjalne realizowane przez powiatowe urzędy pracy (samodzielnie lub we współpracy

z innymi podmiotami). Cechą szczególną tych przedsięwzięć jest zindywidualizowanie oferty i wzbogacenie jej o elementy specyficzne dla danej grupy adresatów.

Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych

Rekomendacje:

- popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie,
- stworzenie bazy danych - praktycznych umiejętności i predyspozycji osób długotrwale bezrobotnych - we współpracy powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej,
- realizowanie programów regionalnych skierowanych do osób długotrwale bezrobotnych.

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, instytucje pomocy i integracji społecznej, kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy/ pomocy i integracji społecznej, instytucje szkoleniowe, centra kształcenia ustawicznego, organizacje pracodawców.

Jak już podkreślono we wcześniejszej części dokumentu, długotrwale bezrobocie niesie ze sobą niekorzystne skutki dla dotkniętych nim osób, spowalnia potencjalny wzrost gospodarczy kraju, podnosi ryzyko wykluczenia społecznego, ubóstwa i nierówności społecznej, zwiększa koszty usług socjalnych oraz obciąża finanse publiczne. Długotrwale bezrobocie prowadzi do niedostatku zasobów potrzebnych na rynku pracy, w tym obniżenia umiejętności, dezaktualizacji kwalifikacji i kompetencji. W zakresie poprawy sytuacji osób pozostających długotrwale bez pracy w obszarze zatrudnienia szczególne znaczenie zyskuje idea uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Polityka uczenia się przez całe życie obecnie jest jednym z priorytetów państw członkowskich Unii Europejskiej. Jest to skutek trwałych zmian struktury demograficznej społeczeństw oraz nieprzewidywalności zmian gospodarczych i społecznych. Lifelong learning prowadzi do pogłębiania własnych kompetencji, a przez to podniesienia atrakcyjności i wartości na rynku pracy. W przypadku osób powracających na rynek po dłuższej przerwie, umożliwia zdobycie nowych umiejętności i przebranżowienie. Korzyści wynikające z praktykowania lifelong learning to zwiększenie szans na lepszą pozycję na rynku pracy, a co za tym idzie, lepsze perspektywy rozwoju zawodowego, a w szerszej perspektywie przyczynianie się do wzrostu gospodarczego i ekonomicznego kraju. Problematyka uczenia się przez całe życie, dotycząca wzrostu kompetencji i kwalifikacji, wpisuje się w założenia Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju Polska 2030. Idea ta jest spójna ze Strategią Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Zgodnie z prognozami Komisji Europejskiej, wymagania w zakresie kompetencji i kwalifikacji będą

stale wzrastać i będą dotyczyły wszystkich poziomów zatrudnienia. Zatem istnieje konieczność lepszego dopasowania kwalifikacji do potrzeb zmieniającego się rynku pracy oraz uaktualniania i rozszerzania kompetencji i umiejętności. Z uwagi na tempo zmian społeczno-gospodarczych i ekonomicznych, promocja koncepcji uczenia się przez całe życie staje się priorytetowym działaniem w zakresie skutecznego wspierania osób długotrwale bezrobotnych.

Złożoność problemów długotrwałego bezrobocia wymaga podjęcia niestandardowych działań, których realizacja jest możliwa przy współudziale wyspecjalizowanych podmiotów. Zgodnie z rekomendacjami dla celu nr 1 niniejszego priorytetu, istotna jest aktywna współpraca publicznych służb zatrudnienia z instytucjami integracji i opieki społecznej. Niezależnie od powyższego rekomendowane jest podejmowanie przez wskazane podmioty działań wykraczających poza ustawowy zakres usług. Przykładem tego rodzaju inicjatywy może być stworzenie przez jednostki wykonujące zadania z zakresu pomocy społecznej, w oparciu o pogłębione wywiady, bazy umiejętności praktycznych posiadanych przez ich podopiecznych. W przypadku osób trwale oddalonych od rynku pracy niejednokrotnie dana osoba ma umiejętności praktyczne i kompetencje przydatne na rynku pracy lecz nie dysponuje odpowiednimi dokumentami potwierdzającymi określony stan faktyczny lub kompetencje do wykonywania określonych czynności. Współdziałanie wyżej wymienionych podmiotów w przekazywaniu tego rodzaju informacji mogłoby przynieść wymierne korzyści nie tylko ze względu na możliwość dotarcia do szerszej grupy osób ale też do zwiększenia działań aktywizujących (np. podjęcie szkolenia w celu zdobycia określonego certyfikatu, zaświadczenia).

Dla ograniczenia zjawiska długotrwałego bezrobocia w regionie istotne znaczenie mają także programy regionalne. Wspomniane przedsięwzięcia, realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy, powstają w oparciu o analizę regionalnego rynku pracy. Celem programów regionalnych jest zwiększenie wpływu samorządu województwa na kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy poprzez stworzenie dodatkowych możliwości aktywizacji osób bezrobotnych.

Monitoring i ewaluacja

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

1. Jednostką odpowiedzialną za monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
2. Badanie ewaluacyjne postępu realizacji założeń określonych w RPD/2022 odbędzie się w dwóch turach: w trakcie realizacji działań – za okres pierwszego półrocza oraz po zakończeniu realizacji – za okres drugiego półrocza.
3. Zakłada się kontynuację, zapoczątkowanego w 2015 roku, planowania przez partnerów rynku pracy działań odpowiadających rekomendacjom zawartym w niniejszym dokumencie. Na początku 2022 roku dokument zostanie przedstawiony podmiotom odpowiedzialnym za jego realizację, w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań.
4. Na podstawie informacji nadesłanych przez partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w dokumencie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok. Sprawozdanie to zostanie przedłożone ministrowi właściwemu ds. pracy do dnia 15 marca 2023 roku.

Monitoring działań w ramach RPD/2022 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2022, realizowanych przez adresatów rekomendacji,
- typów działań, zawartych w rekomendacjach, realizowanych przez ww. podmioty.

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytania:

- Czy i jakie działania podejmowano w zakresie propagowania cenionych na rynku pracy kompetencji społecznych i etosu pracy?
- Czy i jaką pomoc w zaplanowaniu ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej uczniów podejmowano?
- Czy i w jaki sposób sektor edukacji i instytucje rynku pracy wspierają i promują ideę uczenia się przez całe życie?
- Jakie inicjatywy podejmowano w zakresie promocji szkolnictwa branżowego oraz kształcenia dualnego?
- Jak przebiega współpraca pomiędzy obszarami instytucji rynku pracy, edukacji i pracodawcami?
- Czy i jakie działania w zakresie udzielania wsparcia osobom niepracującym do 30 roku życia podejmowano?

- Czy i jakie działania w zakresie udzielania wsparcia osobom długotrwale bezrobotnym podejmowano?
- Jak przebiega współpraca pomiędzy obszarami instytucji rynku pracy i pomocy społecznej w zakresie wsparcia osób długotrwale bezrobotnych oraz młodych niepracujących?
- W jaki sposób należy dostosować metodykę diagnozy i analizy regionalnego rynku pracy, aby uwzględniała dynamikę zmian i aktualne trendy?
- Czy, ewentualnie w jakim kierunku należy modyfikować politykę rynku pracy w regionie?
- Czy i w jaki sposób regionalne instytucje rynku pracy podejmowały działania w kierunku poszukiwania oraz testowania nowych, innowacyjnych rozwiązań dla rozwiązywania kluczowych problemów dotyczących bezrobocia w regionie?

Realizacja zakładanych celów zostanie zweryfikowana na podstawie analizy ankiet ewaluacyjnych. Przeanalizowane zostanie czy dane działanie było zaplanowane przez adresata rekomendacji na początku roku czy nie. Weryfikacja założeń Planu z ich faktyczną realizacją będzie możliwa dzięki ankiecie wstępnej oraz ankiecie końcowej. Ponadto w ewaluacji zostaną wykorzystane inne źródła, np. statystyki powiatowych urzędów pracy dotyczące realizacji usług i instrumentów rynku pracy.