

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2023 rok

Lublin, styczeń 2023 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. (81) 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	25
Priorytet I Wspieranie osób młodych na regionalnym rynku pracy	25
Priorytet II Wyrównywanie szans na rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych.....	33
Monitoring i ewaluacja	37

Wprowadzenie

Zgodnie z treścią art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 690 z późn. 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 2023 (zwany dalej RPD/2023 lub Planem) 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 w Lublinie tegorocznej edycji RPD/2023 stanowiły cele i działania kierunkowe Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022. Wykorzystano ubiegłoroczny plan krajowy w kontekście wymogu opracowania planu regionalnego w odniesieniu do uregulowań krajowego i braku założeń KPDZ na 2023. Przy tworzeniu Planu 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,
- Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2030 roku,
- Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 – projekt,
- Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030: Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony,
- Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część ogólna, część szczegółowa),
- Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).

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 2023 r. stanowi kontynuację i uzupełnienie działań realizowanych w ubiegłych latach w ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, a których tematyka dotyczyła między innymi aktywizacji osób do 30 roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych. Niniejszy dokument rozszerza tematykę wsparcia grup docelowych o zagadnienia dotyczące kompetencji miękkich w procesie wejścia i powrotu na rynek pracy oraz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.

Cele i rekomendacje Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2023 rok wpisują się w cele szczegółowe krajowej polityki zatrudnienia ujęte w KPDZ na rok 2022:

Cel szczegółowy 1: Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy:

Cel szczegółowy: 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie zasobów kadrowych Polski.

Założenia tegorocznej edycji Planu wpisują się w 4 Cel strategiczny Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego do 2030 roku, którym jest wzmacnianie kapitału społecznego oraz w służący jego realizacji cel operacyjny 4.1 Rozwijanie kapitału ludzkiego.

W kontekście sytuacji na wojewódzkim rynku pracy oraz uwzględniając założenia zawarte w wymienionych na wstępie dokumentach o charakterze strategicznym, w RPD/2023 przyjęto następujące cele ujęte w dwóch priorytetach:

Priorytet I Wspieranie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 1. Rozwijanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych osób do 30 roku życia.

Cel 2. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia.

Cel 3. Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy.

Priorytet II Wyrównywanie szans na rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych

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 na 2023 rok dla województwa lubelskiego przedstawia się następująco:

1. Diagnoza i analiza grup docelowych, na rzecz której zaplanowano działania w ramach RPD/2023. 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. Kierunki interwencji, rekomendacje i uzasadnienie rekomendowanych działań w ramach danego celu. Rekomendacje adresowane są do podmiotów rynku pracy i służą zwiększeniu zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych.
3. Zasady monitoringu i ewaluacji.

Wykaz skrótów

KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RPD – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

Diagnoza i analiza

Osoby młode do 30 roku życia

Do młodego pokolenia osób do 30 roku życia należą pokolenie Z oraz millenialsi (pokolenie Y). Pokolenie Z to młodzi ludzie urodzeni w latach 1995-2015, a millenialsi między 1980-1995.¹ To oni niedługo wkroczą na rynek pracy albo już to zrobili. Właśnie tych dwóch grup dotyczy ten rozdział. Pokolenie Y jest ostatnim, które zdobywało swoje wykształcenie w latach 90-tych i wkraczało w dorosłość w nowym stuleciu. A tuż za nimi podąża pokolenie Z.

Dla części z nich, przełom wieków był początkiem ścieżki edukacyjnej. Część z tych osób zakończyła już naukę, niektórzy nadal ją kontynuują. Są też tacy, którzy łączą pracę z edukacją, a pewna grupa przeszła już z systemu kształcenia na rynek pracy. Zainteresowanie instytucji rynku pracy koncentruje się przede wszystkim na tych niepracujących.

WUP w Lublinie w 2021 r. opublikował badanie oparte na analizie scenariuszowej, która przygotowywana była w gronie ekspertów.² Wybierano w niej kilka czynników 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 scenariuszu kryzysowa bioodnowa, co prawda nie ma mowy o wojnie, ale o kryzysie już tak. Wojna na Ukrainie, która wybuchła w lutym 2022 r. poprzez najazd Rosji na suwerenne państwo, pogłębiła tylko kryzys gospodarczy. Może to odbić się na rynku pracy a przez to na jego głównych aktorach, w tym na ludziach młodych. Jednakże skutki tego możemy zobaczyć dopiero za kilka miesięcy bądź lat.

W jaki sposób zdefiniować zachowania pokolenia Z? Jest to pokolenie, które nie pamięta czasów, żeby Polska nie była w NATO czy Unii Europejskiej. Ich światem rządzi technologia i są bardzo sprawni w jej wykorzystywaniu (media społecznościowe: Facebook, Tik Tok, Instagram).³ Pokolenie Z jest lepiej wykształcone niż ich rodzice oraz poprzednie generacje. Potrzebują stabilności i bezpieczeństwa, które powinna im zapewnić praca. Jednocześnie

¹ [Millennialsi a pokolenie Z: podstawowe różnice](#)

² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelski Rynek Pracy 2030. Ekspertyza oparta na analizie scenariuszowej, Lublin 2021

³ [Analiza tematyczna. Młodzi na rynku pracy](#)

są uznawani za bardziej roszczeniowych i często tę pracę chcą zmienić. Takie zachowanie może wynikać właśnie z braku bezpieczeństwa i stabilność finansowej, jak również z nieznaności praw pracowniczych i mechanizmów na rynku pracy.⁴ Z drugiej strony pokolenie to cechuje 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 szukają rozumienia świata⁵. Autorzy wspomnianej już ekspertyzy WUP w Lublinie 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 2012-2020⁶.

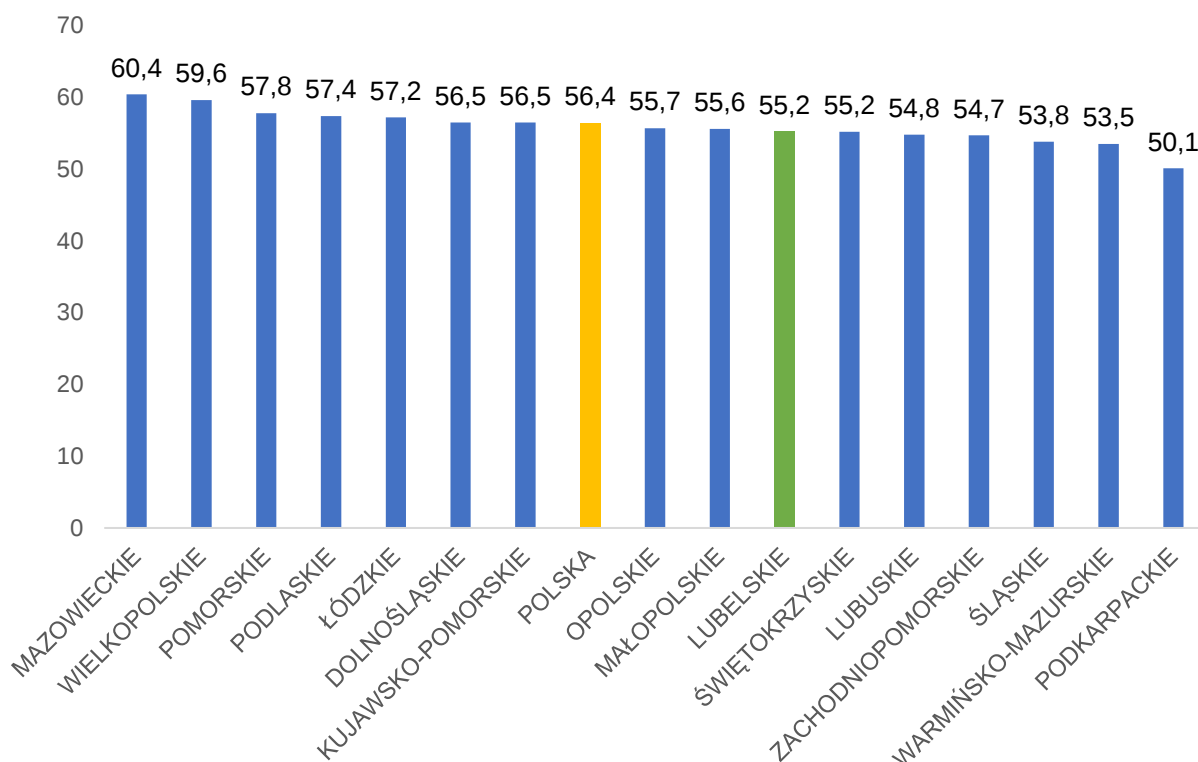
W badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) zbierane są informacje dotyczące zagospodarowania kapitału ludzkiego dla rynku pracy, także dla gospodarki lokalnej. Danych o tym badaniu dostarcza Główny Urząd Statystyczny oraz podległe mu regionalne urzędy statystyczne. W tym celu przedstawiany jest 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 55,2% w II kwartale 2022 r. znajdowało się na 10 miejscu licząc od najwyższych wartości (wskaźnik ten wzrósł o 1,8 punktu procentowego w stosunku do I kwartału 2022 r.). Niższe wskaźniki miało 5 województw, w tym: lubuskie (54,8%), zachodniopomorskie (54,7%), śląskie (53,8%), warmińsko-mazurskie (53,5%) oraz podkarpackie (50,1%), a województwo świętokrzyskie miało identyczny wskaźnik jak lubelskie. Najwyższy wskaźnik należał do województwa mazowieckiego, gdzie wynosił 60,4% i był to wynik wyższy niż ogólny dla kraju (56,4%), co obrazuje wykres 1. Wskaźnik ten dla województwa lubelskiego był także niższy o 1,2 punktu procentowego od wskaźnika dla kraju.

⁴ <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/pokolenie-z>

⁵ Michał Boni, Młodzi 2020 – w poszukiwaniu tożsamości, Warszawa 2021

⁶ 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.

Wykres 1 Wskaźnik zatrudnienia w II kwartale 2022 r. (%)



Źródło: Bank Danych Lokalnych

Istotne jest, by móc podjąć działania na lokalnym rynku pracy w stosunku do grupy, której wskaźnik w porównaniu do innych województw w Polsce jest względnie niski. Zatem w województwie lubelskim najniższy wskaźnik zatrudnienia dotyczył dwóch grup wiekowych – najstarszej (55-89 lat) - 26,9% oraz najmłodszej (15-24 lata) - 31,9%. 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.⁷

Aktywni zawodowo to zarówno osoby pracujące jak i te, które są zarejestrowane w urzędach pracy. Dla bezrobotnych oznacza to, że powinni być gotowi, aby podjąć zatrudnienie. Tak definiuje to statystyka publiczna. Na podstawie badań ankietowych, szacuje się kwartalnie współczynnik aktywności zawodowej. Działa to podobnie jak w przypadku wskaźnika zatrudnienia. 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 o 0,3 punktu procentowego niższą wartość niż współczynnik krajowy. W tabeli 1 przedstawiono poziom współczynnika aktywności zawodowej w regionie, według wieku i wykształcenia, w I kwartale 2022 r. oraz w II kwartale 2022 r. Jak widać, osoby młode w większości pozostają

⁷ [Bank Danych Lokalnych \(GUS\)](#)

biernie zawodowo. Sytuacja ta nie zmienia się istotnie na przestrzeni lat i jest w znacznej części wyjaśniona kontynuowaniem nauki przez młodych.⁸

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

Wiek w latach:	I kwartał 2022 r.	II kwartał 2022 r.
15-24	30,2	31,9
25-34	86,4	84,8
35-44	88,9	91,0
45-54	85,6	84,7
55 -89	26,3	26,9
produkcyjnym	78,3	80,0
15-64	71,9	73,6
Wykształcenie:	I kwartał 2022 r.	II kwartał 2022 r.
Wyższe	79,0	78,7
Policealne i średnie zawodowe	64,7	65,8
Średnie ogólnokształcące	58,8	52,1
Zasadnicze zawodowe	57,7	59,4
Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia szkolnego	16,0	20,1

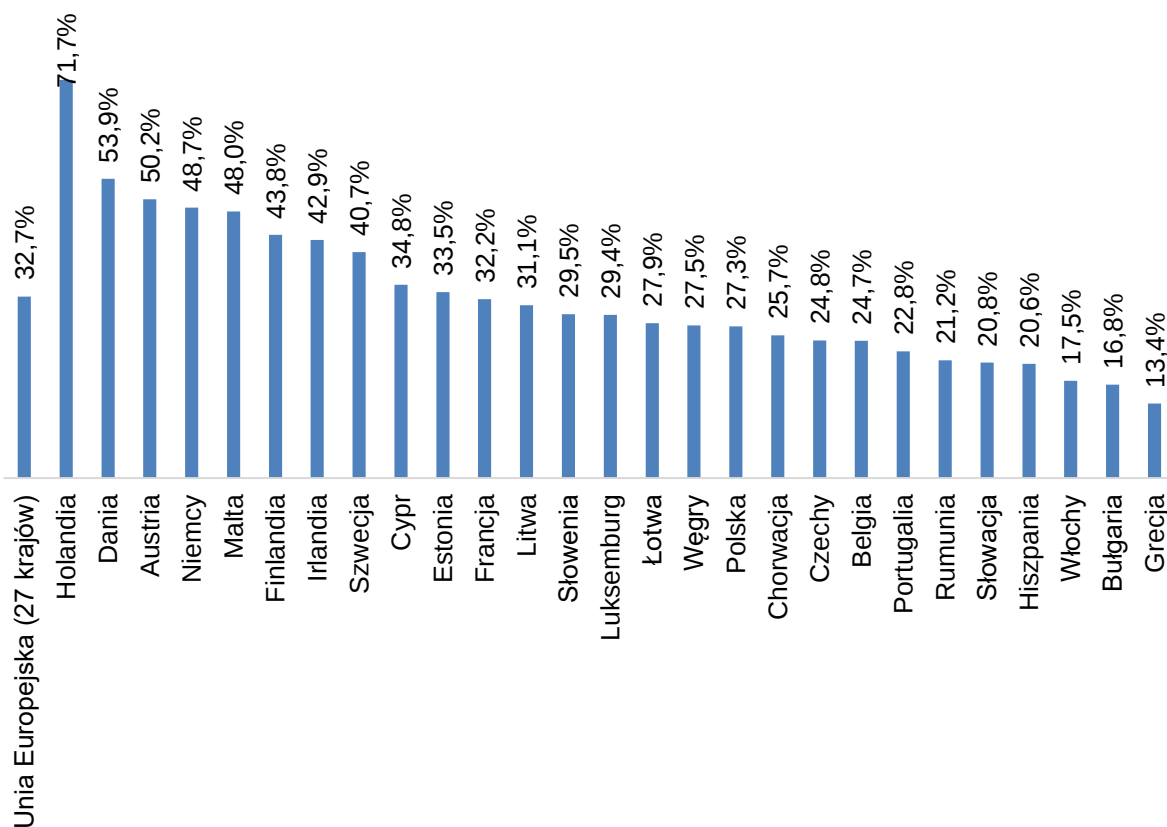
Źródło: Bank Danych Lokalnych (GUS)

Osoby z niskim wykształceniem, które nie kontynuują nauki na wyższych szczeblach edukacji mają utrudniony dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania dla ewentualnych pomysłów biznesowych, a 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 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 2021 r. wynosiła 27,3%, przy nieco wyższej średniej unijnej 32,7%. Najwyższy wskaźnik wśród państw UE zatrudniających ludzi młodych był w Holandii (71,7%), a najniższy w Grecji (13,4%).⁹

⁸ Urząd Statystyczny w Lublinie, Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim, Lublin 2022, s. 8.

⁹ Eurostat

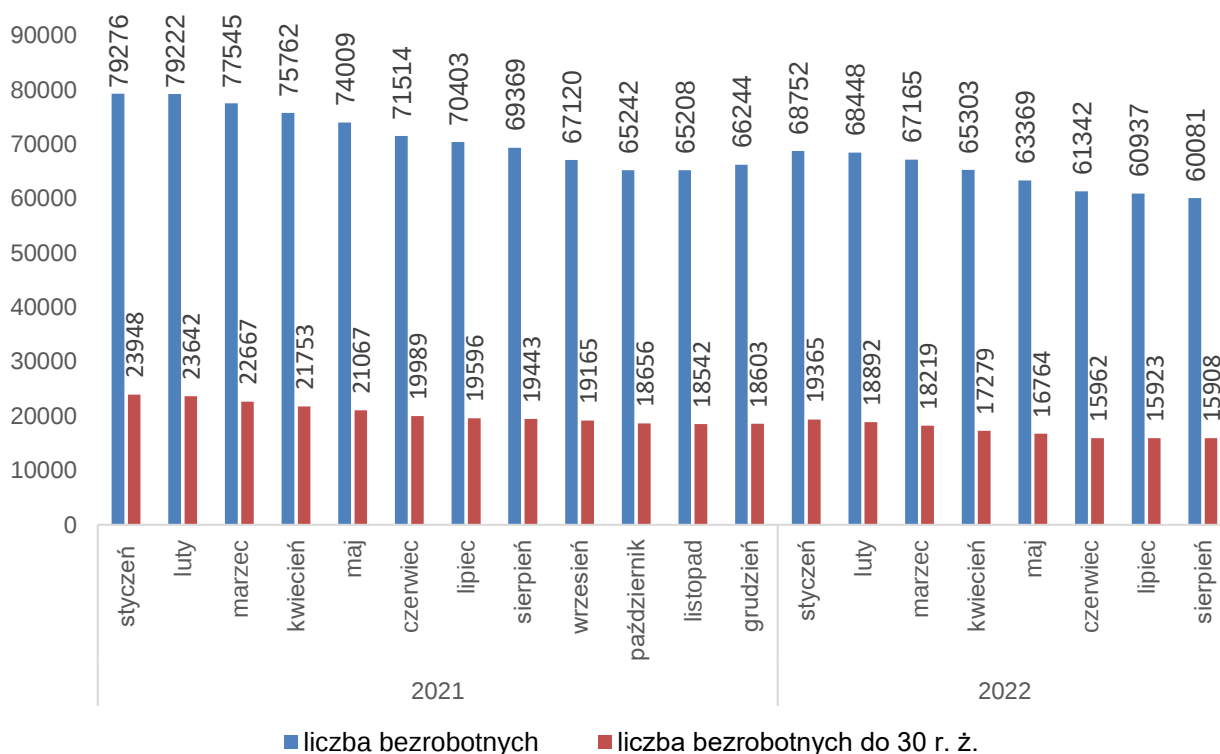
Wykres 2 Polska na tle krajów UE - aktywność zawodowa osób młodych (15-24 lata) w 2021 roku.



Źródło: [Eurostat](#)

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim w 2021 r. ulegała regularnemu spadkowi (poza niewielkim wzrostem w okresie zimowych miesięcy, co jest normą w tym czasie, ze względu na brak ofert pracy sezonowej). Na koniec grudnia 2021 r. w województwie lubelskim liczba bezrobotnych wyniosła 66 244. Jeśli chodzi o ludzi młodych ich liczba w tym czasie wynosiła 18 603. Natomiast na koniec sierpnia 2022 r. nastąpił spadek w obu kategoriach i tak liczba bezrobotnych wynosiła 60 081 (spadek o 9,3%), a jeśli chodzi o liczbę osób młodych ta również spadała i wynosiła 15 908 (spadek o 14,5% w stosunku do grudnia 2021 r.). Najwięcej osób do 30 roku życia zarejestrowanych było w mieście Lublin (1 929) oraz w powiecie kraśnickim (1 011). Sytuację ilustruje wykres 3.

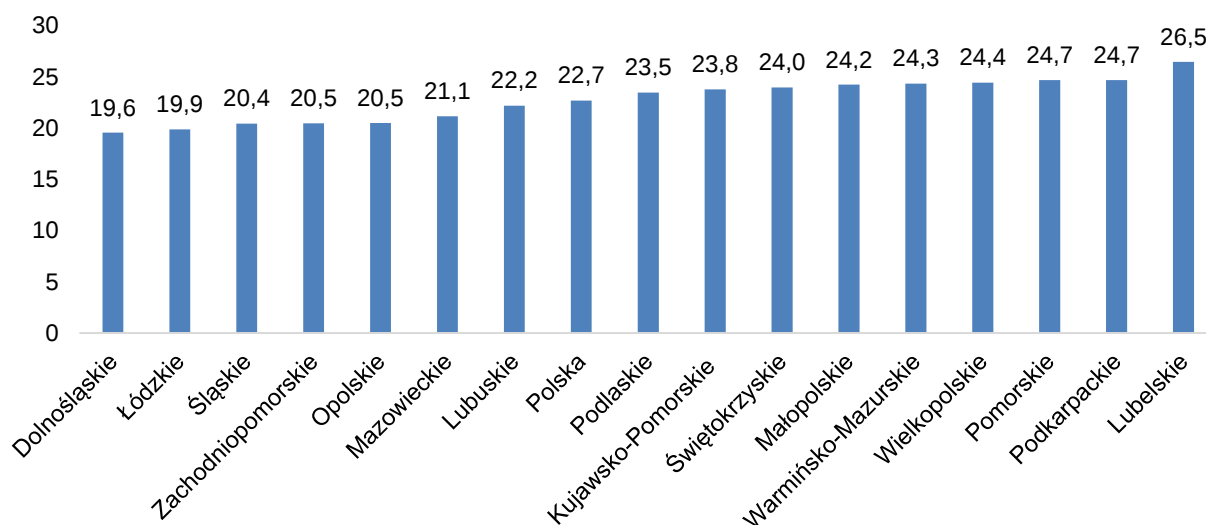
Wykres 3 Liczba bezrobotnych ogółem i do 30 roku życia – styczeń 2021 r. - sierpień 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie miesięcznego sprawozdania MRPiT-01 i MRiPS-01

Prawo do zasiłku na koniec sierpnia 2022 r. posiadało 7,1% omawianej grupy. Zdecydowanie więcej w tej grupie rejestruje się kobiet niż mężczyzn - na koniec sierpnia było to 57,1%. Z tego powodu 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 2022 r. pokazują, że grupa ta stanowiła 26,5% i był to wynik wyższy o 6,9 punktu procentowego w stosunku do województwa dolnośląskiego, w którym odsetek młodych był najniższy (19,6%). Wykres 4 ukazuje tę sytuację.

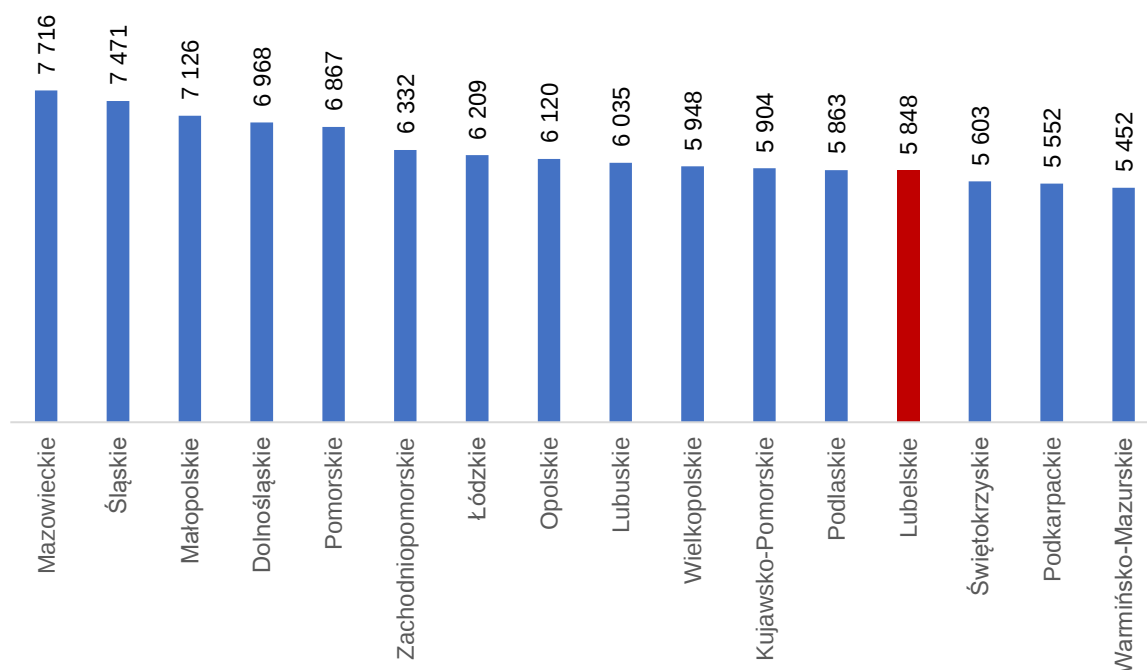
Wykres 4 Udział osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych na koniec sierpnia 2022 r. według województw (%)



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

Województwo lubelskie, pomimo swoich walorów, dla młodych osób nie jest atrakcyjne pod kątem wynagrodzenia. Część z tych osób woli wyjechać za granicę albo w inne regiony kraju. Jak widać na wykresie 5 województwo lubelskie zajmuje pod tym względem 13 miejsce licząc od najwyższych pozycji.

Wykres 5 Przeciętne wynagrodzenie brutto w województwach. Stan na lipiec 2022 r.



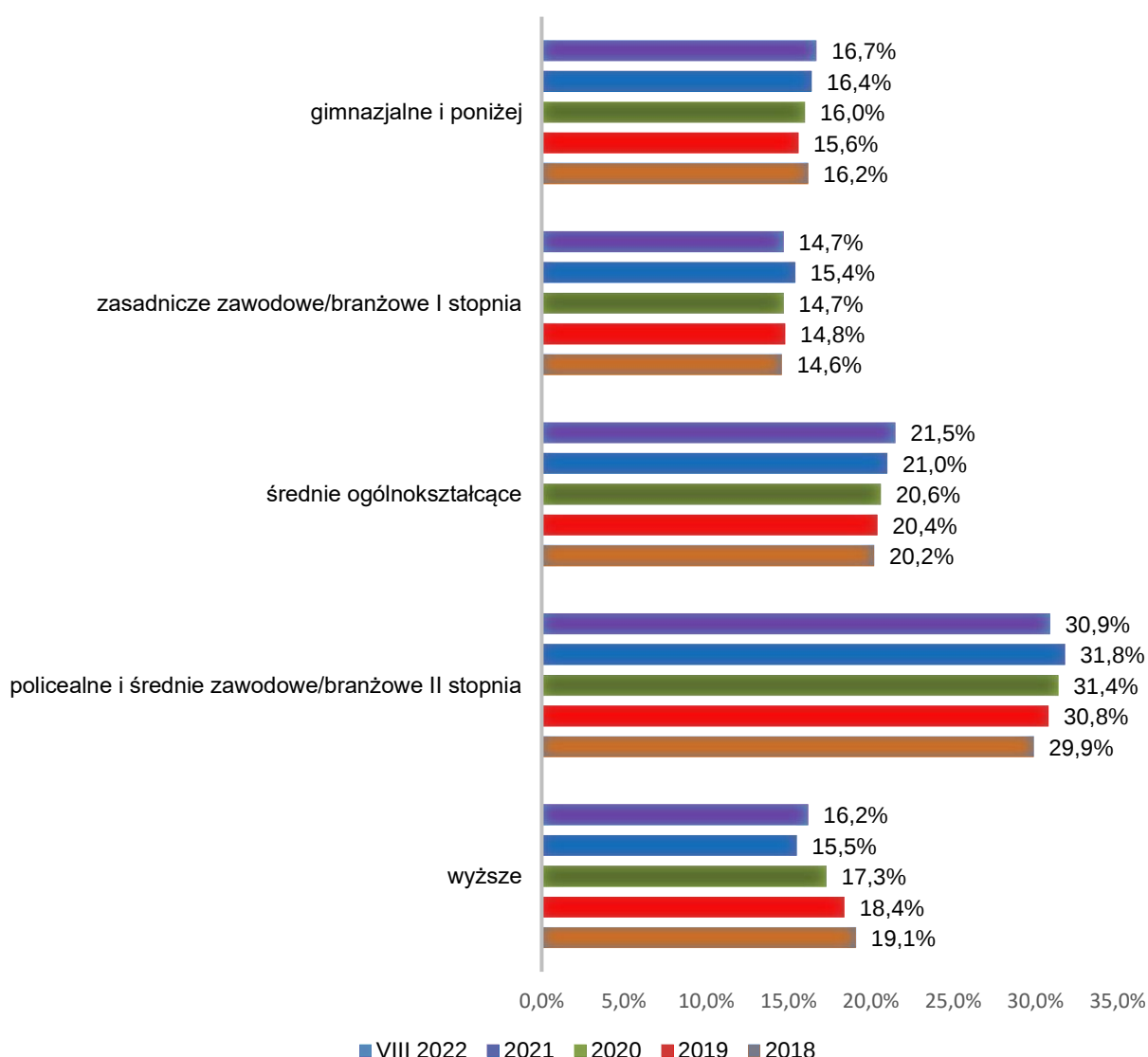
Źródło: wynagrodzenia.pl

Województwo lubelskie cechuje się dużym zróżnicowaniem przestrzennym pod względem bezrobocia osób młodych. Najwyższy odsetek młodych (do 30 roku życia) w stosunku do ogółu bezrobotnych występuje w powiecie janowskim (37,1%) oraz biłgorajskim (34,0%). Odwrotna

sytuacja natomiast ma miejsce w największych miastach województwa: Lublinie (20,2%), Chełmie (20,1%), Zamościu (19,7%) oraz Białej Podlaskiej (19,6%).

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 2022 r.) – 30,9%, a najmniejszy z zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia – 14,7%.

Wykres 6 Bezrobotni do 30 roku życia według wykształcenia w latach 2018 – sierpień 2022



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 wyrejestrowuje się z ewidencji urzędów w ciągu jednego miesiąca (od 13,6%-16%). W sierpniu 2022 r. najwięcej młodych osób pozostawało bez pracy w okresie od 1 do 3 miesięcy (20,6%). W sierpniu 2021 r. najwyższy wynik dotyczył

osób, które pozostawały bez pracy w okresie od 6 do 12 miesięcy (20,6%), niewiele mniej zarejestrowanych pozostawało w analogicznym miesiącu 2022 r. (18%). Spory odsetek pozostających w rejestrach to również osoby powyżej 24 miesięcy (sierpień 2021 r.-16,2%, sierpień 2022r. – 17,1%). 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

Osoby do 30 roku życia pozostające bez pracy	Stan liczbowy na dzień 31.08.2021	Stan procentowy na dzień 31.08.2021	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022
do 1 miesiąca	2 641	13,6	2 548	16,0
1–3 m-cy	3 395	17,5	3 284	20,6
3–6 m-cy	2 600	13,4	2 232	14,0
6–12 m-cy	4 004	20,6	2 858	18,0
12–24 m-cy	3 651	18,8	2 269	14,3
pow. 24 m-cy	3 152	16,2	2 717	17,1
ogółem	19 443	100	15 908	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie miesięcznego sprawozdania MRPiT-01 i MRiPS-01

Długotrwale bezrobotni

Zjawisko długotrwałego bezrobocia stanowi duży problem jak i wyzwanie dla krajowego rynku pracy. Jest to szczególnie szkodliwy rodzaj bezrobocia zarówno dla gospodarki kraju, jak i dla ludzi, którzy są nim dotknięci. Stanowi ono spore wyzwanie dla powiatowych urzędów pracy. Przyczyną długotrwałego bezrobocia jest m.in. brak chęci do wprowadzenia zmian w swoim życiu, gdyż przedłużające się pozostawanie poza rynkiem pracy skutkuje zanikaniem motywacji żeby na niego wrócić. Kwalifikacje osób długotrwale bezrobotnych stają się przestarzałe i niedopasowane do współczesnego rynku pracy. Takie osoby są mniej mobilne - jeśli chciałyby znaleźć pracę to najlepiej w tym mieście, w którym mieszkają albo chociaż powiecie, co czasem jest wręcz niemożliwe (np. ze względu na brak dużej liczby pracodawców). Trudną do zbadania pozostaje także kwestia szarej strefy, gdzie część osób długotrwale bezrobotnych może pracować, ale bez umowy, a pozostają w rejestrach urzędów pracy tylko z powodu potrzeby posiadania ubezpieczenia zdrowotnego.

Według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, długotrwale 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”¹⁰. Natomiast według BAEL długotrwale bezrobocie trwa dłużej niż 13 miesięcy.

Długotrwale bezrobocie wiąże się z brakiem równowagi na rynku pracy w wyniku przewagi podaży siły roboczej nad popytem na nią. Powoduje to niekorzystne skutki ekonomiczne i społeczne, np. poprzez niewykorzystanie zasobów kadrowych, pogorszenie sytuacji materialnej oraz degradację zawodową. Poza tym pozostawanie długo bez pracy wpływa na sferę psychiczną, co może skutkować np. depresją czy innymi chorobami. Poza tym, osoby długo pozostające bez zatrudnienia przestają mieć motywację do szukania nowego zajęcia.

W ostatnich latach liczba bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy spadała. W czasie dwóch lat pandemii gospodarka była zamykana i na nowo otwierana (lockdown), na chwilę zmieniały się przyzwyczajenia, np. w podróżowaniu (często podróżowanie było obwarowane szeregiem ograniczeń, w tym wymagano posiadania certyfikatów szczepień, noszenia maseczki itp.). Takie zawirowania niestety tylko pogłębiły trudności długotrwale bezrobotnych – np. ograniczona siatka połączeń komunikacyjnych, szczególnie w mniejszych miejscowościach, utrudniała podjęcie zatrudnienia.¹¹ Pomimo, że liczba długotrwale bezrobotnych uległa zmniejszeniu od 2017 r., podobnie jak liczba bezrobotnych ogółem, to jednak dalej jest to spora zbiorowość (tabela 3). Warto dodać, że zdecydowana większość tej grupy bezrobotnych nie ma prawa do pobierania zasiłku. Zasiłek należy się osobom, które wcześniej pracowały i osiągały minimalne wynagrodzenie krajowe (przysługuje on przez okres od 180 do 365 dni). Na koniec sierpnia 2022 r. zasiłek wśród długotrwale bezrobotnych pobierały zaledwie 123 osoby (tj. 2,1%).

¹⁰ [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)

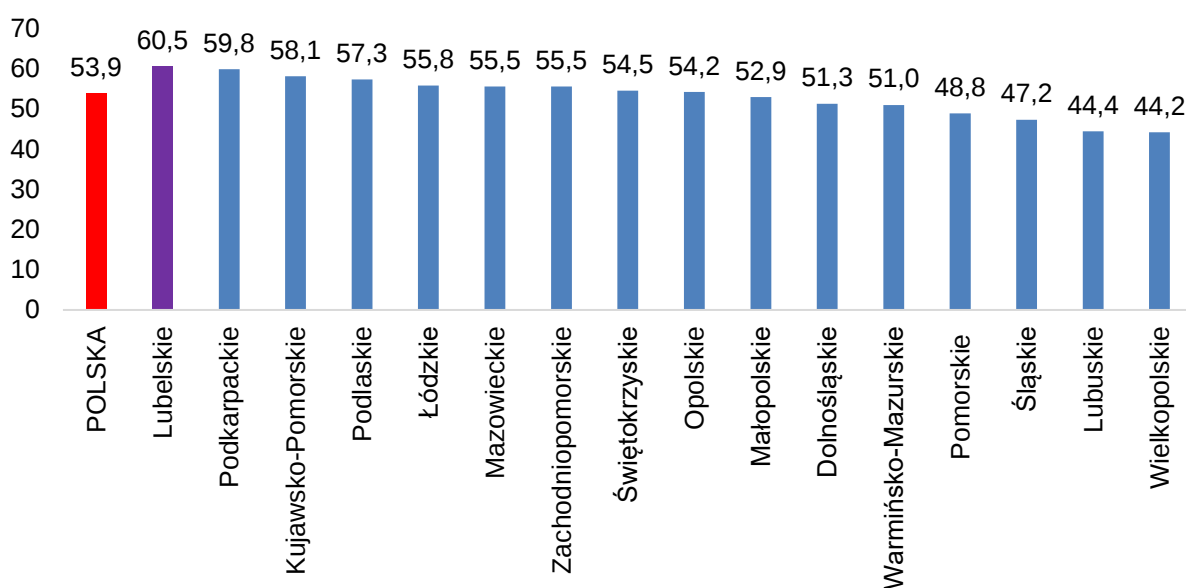
¹¹ P. Krześciński, Wpływ pandemii na rynek pracy województwa lubelskiego, Lublin 2021.

Tabela 3 Długotrwale bezrobotni i ogółem zarejestrowani w latach 2017-VIII 2022

Rok	XII 2017	XII 2018	XII 2019	XII 2020	XII 2021	VIII 2022
Liczba bezrobotnych ogółem	81 221	74 449	69 379	76 505	66 244	60 081
Liczba długotrwale bezrobotnych	48 214	42 962	38 514	43 636	40 887	36 372
odsetek	59,4%	57,7%	55,5%	57%	61,7%	60,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie miesięcznego sprawozdania MRPiT-01 i MRiPS-01

W Polsce na koniec sierpnia 2022 r. długotrwale bez pracy pozostawało 53,9% osób zarejestrowanych w PUP, natomiast w województwie lubelskim aż 60,5% - wynik ten był ponownie najwyższy w kraju. Jednocześnie jest to wynik wyższy o 6,6 punktu procentowego od wskaźnika dla całej Polski. Odsetek długotrwale bezrobotnych z województwa lubelskiego jest wyższy aż o 16,3 punktu procentowego niż w województwie wielkopolskim. Od wielu lat województwo wielkopolskie ma jedną z najniższych wartości stopy bezrobocia w kraju. Niemal 60% udziału długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych odnotowano w jeszcze jednym województwie - podkarpackim (59,8%). Natomiast najmniejszy odsetek po województwie wielkopolskim posiadały: lubuskie (44,4%) i śląskie (47,2%).

Wykres 7 Odsetek długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych – województwo lubelskie na tle kraju. Stan na koniec sierpnia 2022 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 (69,3%), a najniższym – łukowskim (44,9%) na koniec sierpnia 2022 r. wynosiła aż 24,4 punktu procentowego. Poza powiatem włodawskim najwyższe wskaźniki uzyskiwały powiat lubartowski (68,2%) oraz hrubieszowski (67,6%). Na przeciwległym biegunie, poza powiatem łukowskim, są: powiat lubelski (46,3%) oraz biłgorajski (49,4%). Jak widać w tabeli, ten trend utrzymuje się od lat, z ewentualną zamianą miejsc pomiędzy wymienionymi powiatami.

Tabela 4 Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiatach (%)

Powiat	2020	2021	Sierpień 2022
łukowski	45,9%	47,8%	44,9%
lubelski	46,2%	50,4%	46,3%
biłgorajski	45,8%	47,5%	49,4%
łęczyński	51,5%	51,7%	50,9%
radzyński	53,5%	57,2%	54,8%
puławski	45,5%	55,3%	55,4%
miasto Chełm	55,6%	60,2%	56,7%
tomaszowski	51,5%	57,4%	59,4%
miasto Lublin	55,0%	62,9%	59,9%
chełmski	59,7%	62,7%	59,9%
rycki	56,4%	57,0%	60,2%
miasto Biała Podlaska	60,0%	65,3%	60,6%
świdnicki	56,3%	61,4%	61,9%
miasto Zamość	57,8%	64,4%	62,0%
zamojski	55,1%	59,4%	62,1%
kraśnicki	63,6%	67,0%	62,5%
bialski	59,1%	65,5%	62,6%
opolski	59,9%	65,5%	63,9%
parczewski	58,3%	62,5%	64,8%
krasnostawski	65,6%	68,0%	67,3%
janowski	63,6%	67,4%	67,3%
hrubieszowski	67,0%	67,1%	67,6%
lubartowski	63,9%	67,6%	68,2%
włodawski	65,4%	67,4%	69,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie miesięcznego sprawozdania MRPiT-01 i MRiPS-01

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 niewielki (do 1 roku). 23% z nich posiada staż pracy od 1 roku do 5 lat. Najmniejszy odsetek tej grupy posiada długoletnie doświadczenie (20-30 lat ok. 5%, a więcej niż 30 lat niespełna 1,3%). Doświadczenie zawodowe jest bardzo istotnym czynnikiem, który ma wpływ na szukanie oraz utrzymanie zatrudnienia. 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 skutkować brakiem 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 wielu długotrwale bezrobotnych kryterium to jest nie do spełnienia. Taka osoba nie posiada doświadczenia i 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 5 Staż pracy wśród długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim

Staż pracy wśród długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim	Stan liczbowy na dzień 31.08.2021	Stan procentowy na dzień 31.08.2021	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022
do 1 roku	11 583	27,4	10 148	27,9
1–5 lat	9 845	23,3	8 532	23,5
5–10 lat	5 166	12,2	4 478	12,3
10–20 lat	4 654	11,0	4 004	11,0
20–30 lat	2 144	5,1	1 742	4,8
30 lat i więcej	557	1,3	469	1,3
Bez stażu	8 345	19,7	6 999	19,2
ogółem	42 294	100	36 372	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie miesięcznego sprawozdania MRPiT-01 i MRiPS-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 wzrostu zapotrzebowania na specjalistów - osoby o wysokich kwalifikacjach i wiedzy. Czyni to zatem długotrwale bezrobotnych niekonkurencyjnymi na rynku pracy. Dane w tabeli 6 potwierdzają, że największą grupę wśród długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w lubelskim stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (ok. 26,6%), zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia (23,5%), policealnym i średnim (po 23,6%). Te same grupy także przeważają w kraju.

Tabela 6 Osoby długotrwale bezrobotne według wykształcenia

Wykształcenie w województwie lubelskim	Stan liczbowy na dzień 31.08.2021	Stan procentowy na dzień 31.08.2021	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022
wyższe	5 889	13,9	5 041	13,9
policealne i średnie	10 106	23,9	8 587	23,6
średnie ogólnokształcące	5 190	12,3	4 491	12,3
zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia	10 044	23,7	8 564	23,5
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	11 065	26,2	9 689	26,6
ogółem	42 294	100	36 372	100
Wykształcenie w Polsce	Stan liczbowy na dzień 31.08.2021	Stan procentowy na dzień 31.08.2021	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022
wyższe	67 438	12,9	56 297	12,9
policealne i średnie	109 709	20,9	91 443	21,0
średnie ogólnokształcące	58 124	11,1	48 136	11,1
zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia	135 816	25,9	111 759	25,7
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	153 212	29,2	127 099	29,2
ogółem	524 299	100	434 734	100

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

Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje w świetle badań WUP w Lublinie

Dwoma filarami trafnego wyboru ścieżki kariery są poznanie siebie i zebranie informacji o tym, jakie szanse daje nam rynek pracy. W tych działaniach pomoc może doradztwo zawodowe. Jeśli wybór zawodu został dokonany już w przeszłości, lecz decyzja ta nie jest trafiona, można skorzystać z doradztwa w kontekście możliwości przekwalifikowania. Uzyskanie wiedzy na temat posiadanych predyspozycji umożliwia podjęcie kolejnego kroku w planowaniu swojej przyszłości. Bardzo często określone zdolności pozwalają na podjęcie pracy w różnych profesjach, które mogą być do siebie zbliżone, ale z różnych powodów dają odmienne szanse na znalezienie zatrudnienia. Z tego powodu warto zapoznać się z informacjami na temat rynku, na którym w przyszłości poszukiwać będziemy zatrudnienia i świadomie wybrać zawód związany z posiadanymi predyspozycjami, który jest jednocześnie najbardziej atrakcyjny dla pracodawców. W ten sposób możemy zaspokoić nie tylko motywację wewnętrzną, dzięki której odczuwamy przyjemność z własnej pracy, ale także motywację zewnętrzną wynikającą z potrzeb rynku pracy.

Młodzi ludzie często nie zdają sobie sprawy, że wybierając kierunek kształcenia w dużej mierze określają także swoją zawodową przyszłość. Analizując ich sytuację na rynku pracy

można zauważyć, że podjęta decyzja wpływa nie tylko na możliwości związane z zawodem i stanowiskiem, na którym będą pracowali, ale także na poziom szans na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Może mieć także wpływ na zagrożenie długotrwałym bezrobociem. Oznacza to, że decyzja ta powinna być dobrze przemyślana i oparta na rzetelnych analizach dotyczących sytuacji zawodowej absolwentów poszczególnych kierunków studiów na lokalnym rynku pracy. Oczywiście jest, że na szansę znalezienia pracy wpływa wiele czynników, takich jak posiadane kompetencje społeczne, doświadczenie zawodowe, poziom oczekiwań stawianych potencjalnej pierwszej pracy i wiele innych. Bezsprzecznym jednak jest, że aby jak najlepiej poruszać się po rynku pracy należy posiadać jak największą wiedzę na temat jego uwarunkowań – w tym także tych regionalnych.

Badania WUP w Lublinie pokazują, że decyzje o karierze zawodowej podejmowane są przede wszystkim na podstawie własnych przemyśleń (taką odpowiedź wskazało przeszło 80% uczestników badania „Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego”), zdecydowanie rzadziej młodzi ludzie zwracali się o pomoc do doradców zawodowych (8,5%). Jednocześnie 46,3% badanych przyznało, że ich wiedza w zakresie zapotrzebowania rynku pracy na zawody w momencie wyboru studiów była niewystarczająca. Dodatkowo z wypowiedzi respondentów wynikało, że duża część z nich nie jest zadowolona z obranej przez siebie ścieżki edukacyjnej i gdyby mogli jeszcze raz wybierać, to zdecydowałoby się 47,2% badanych. Oznacza to, że zmierzenie się z realiami rynku pracy sprawiło, że wybrana droga edukacji po kilku latach przestała się im wydawać atrakcyjna, a jedna z głównych barier to niskie zapotrzebowanie na absolwentów ukończonego kierunku.

Młodzi ludzie wybierając kierunek kształcenia powinni brać pod uwagę nie tylko osobiste aspiracje, uzdolnienia i zamiłowania. Posiadanie wiedzy na temat aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy umożliwi im lepszą odpowiedź na jego potrzeby. Jak pokazują badania realizowane przez WUP w Lublinie, świadomy wybór kierunku edukacji, uzupełnianie wykształcenia o kwalifikacje preferowane przez pracodawców i kształtowanie kompetencji docenianych w środowisku pracy to działania, które zdecydowanie zwiększają szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Wszystkie te aktywności powinny zostać dokładnie zaplanowane w oparciu o rzetelne informacje pochodzące z badań lokalnego rynku pracy – szczególnie tych dotyczących zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach.

Jednym z badań realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, które może okazać się istotne w perspektywie planowania kariery zawodowej jest „Barometr zawodów” (realizowanie rokrocznie od 2015 r.). Jego wyniki skierowane są do szerokiego grona odbiorców. Mogą zostać wykorzystane przy podejmowaniu działań wspierających osoby, które już znajdują się na rynku pracy oraz tych, które obecnie planują swoją karierę zawodowo-edukacyjną i z wymaganiami tego rynku mierzą się w przyszłości. Odbiorcami raportu prezentującego zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy mogą być więc zarówno osoby prywatne (poszukujące pracy, planujące karierę zawodową, przekwalifikowywanie czy zmianę miejsca zamieszkania), jak i przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, pracownicy prywatnych agencji pośrednictwa pracy, przedsiębiorcy, instytucje szkoleniowe i edukacyjne, Ochotnicze Hufce Pracy.

Badanie „Barometr zawodów” ma charakter jednorocznej prognozy i jest realizowane wśród ekspertów regionalnego rynku pracy. Jego głównym celem jest zaklasyfikowanie zawodów

w każdym powiecie do jednej z trzech kategorii (deficyt, równowaga, nadwyżka). Dwie spośród nich są z perspektywy rynku pracy najważniejsze.

Kształcenie w zawodach deficytowych jest najbardziej pożądane z perspektywy rynku pracy i daje największe szanse na znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym. Warto jednak już w trakcie edukacji zwracać uwagę na wymagania pracodawców, które pojawiają się w ofertach pracy, gdyż często niezbędne jest spełnianie pewnych dodatkowych wymagań – np. posiadanie doświadczenia zawodowego, określonych kwalifikacji i kompetencji. Istotne jest także, aby w ofertach zwrócić uwagę na warunki zatrudnienia oraz charakterystyczne obowiązki związane z wykonywaniem zawodu, gdyż pozwoli to na uniknięcie rozczarowania w momencie wejścia na rynek pracy.

Tabela 7 Zawody najczęściej uznawane za deficytowe w woj. lubelskim – prognoza 2022

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest deficytowy
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	24
pielęgniarki i położne	23
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	22
kierowcy autobusów	20
lekarze	19
spawacze	19
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	18
piekarze	17
psycholodzy i psychoterapeuci	17
brukarze	16
magazynierzy	16

W przypadku zawodów nadwyżkowych istnieje niedostosowanie liczby osób kształcących się w danym zawodzie w stosunku do zapotrzebowania pracodawców. Podjęcie decyzji o wyborze kierunku/profilu edukacji powiązanego z zawodem nadwyżkowym:

a) niesie ze sobą ryzyko braku możliwości znalezienia pracy – zapotrzebowanie w ogóle nie występuje i niezbędne jest całkowite przekwalifikowanie,

b) daje bardzo ograniczone możliwości znalezienia pracy – zapotrzebowanie jest niewielkie i należy być bardzo konkurencyjnym pod względem posiadanych kwalifikacji, kompetencji miękkich oraz doświadczenia zawodowego lub całkowicie się przekwalifikować.

W tabeli 8 przedstawiono najczęściej występujące w województwie lubelskim zawody nadwyżkowe, czyli takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie). Osoby, które z uwagi na dużą konkurencję na rynku pracy lub brak zapotrzebowania na posiadane kwalifikacje są długotrwale bezrobotne, a chciałyby uzyskać zatrudnienie powinny rozważyć zdobycie kwalifikacji/zawodu, który jest deficytowy na lokalnym rynku pracy. Innym rozwiązaniem jest poszukiwanie zatrudnienia w powiatach, w których już posiadane kwalifikacje/zawód zaliczane są do deficytowych.

Tabela 8 Zawody najczęściej uznawane za nadwyżkowe w woj. lubelskim – prognoza 2022

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest nadwyżkowy
ekonomiści	23
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	15
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	15
pedagodzy	14
specjaliści administracji publicznej	14
specjaliści technologii żywności i żywienia	14
technicy mechanicy	12
technicy informatycy	10
rolnicy i hodowcy	9
specjaliści rolnictwa i leśnictwa	9

Drugim badaniem, które może być użyteczne dla osób z obu grup wspomnianych w diagnozie, ale nie tylko dla nich, są „Kwalifikacje szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy w województwie lubelskim”. Jest ono przykładem podejścia ukierunkowanego na poszukiwanie skutecznych rozwiązań problemów rynku pracy i jego analiza pod kątem zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje. Od wielu lat jednym z głównych problemów w tym obszarze jest bowiem niedopasowanie strukturalne, które powoduje, że zapotrzebowanie na niektóre kwalifikacje jest wyższe niż ich podaż na rynku, gdy tymczasem na inne popyt jest mniejszy lub żaden, a podaż znacznie go przewyższa. Warto zaznaczyć, iż wiedza o wymaganiach związanych z konkretnym stanowiskiem pracy jest nierzadko bardziej użyteczna, niż informacje o zapotrzebowaniu na zawody. Analiza skupiła się na określeniu zapotrzebowania na każdą z 257 kwalifikacji w zestawieniu z potencjalnymi trudnościami rekrutacyjnymi.

Wykorzystanie czterostopniowej skali do oceny tych dwóch kryteriów umożliwiło podzielenie wszystkich kwalifikacji na różne 4 grupy, którym nadano nazwy:

- „nienasycenie”- kwalifikacje, w przypadku których istnieje duże zapotrzebowanie pracodawców, a jednocześnie brak jest odpowiednich kandydatów do pracy;
- „incydentalne trudności” - kwalifikacje, odnośnie których występują znaczne trudności rekrutacyjne, lecz jednocześnie skala zapotrzebowania jest tak niewielka, że nie stanowi to znaczącego problemu na lokalnym rynku pracy;
- „flauta” (w żeglarskiej: bezwietrzna pogoda na morzu) - kwalifikacje, które bardzo rzadko są poszukiwane i tylko czasami zdarzają się trudności w znalezieniu kandydatów do pracy;
- „perpetuum mobile” (samonapędzająca się maszyna) - kwalifikacje, które posiada znaczna liczba osób na powiatowym rynku pracy i dzięki temu pracodawcy, którzy poszukują wielu pracowników nie mają większych problemów z uzupełnianiem stanu kadrowego.

Z punktu widzenia rynku pracy najistotniejszym obszarem okazuje się „Nienasycenie”. To temu obszarowi bliżej powinni przyjrzeć się zarówno uczniowie planujący ścieżkę kariery edukacyjno-zawodowej (zwłaszcza zainteresowani kształceniem w szkołach branżowych), jak i doradcy zawodowi oraz wszyscy zainteresowani zdobyciem lub zmianą kwalifikacji

zawodowych. Tutaj powinna również koncentrować się uwaga lokalnych służb zatrudnienia. Z raportu wynika, że największe zapotrzebowanie na pracowników dotyczyło w dużej mierze tych samych branż, które borykały się z problemami rekrutacyjnymi. W zestawieniu 30 kwalifikacji, w przypadku których istnieją trudności rekrutacyjne znalazły się kwalifikacje branż: budowlanej (7 kwalifikacji), motoryzacyjnej (7 kwalifikacji) elektroenergetycznej (6 kwalifikacji) i mechanicznej (5 kwalifikacji). W rankingu 30 kwalifikacji o co najmniej średnim zapotrzebowaniu na pracowników pojawiły się przede wszystkim kwalifikacje przypisane następującym branżom: budowlanej (9 kwalifikacji), motoryzacyjnej (4 kwalifikacje) oraz niewystępującej w poprzednim zestawieniu branży ekonomiczno-administracyjnej (4 kwalifikacje). Szczegółowe zestawienia dla każdego powiatu znajdują się w raporcie dostępnym na stronie internetowej: [Kwalifikacje szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy w województwie lubelskim.](#)

Zaprezentowane badania pokazują, że na regionalnym rynku pracy istnieje niedopasowanie strukturalne popytu do podaży. Kluczowym wyzwaniem jest więc jak najlepsze dostosowanie kwalifikacji i kompetencji osób nieposiadających zatrudnienia do oczekiwań pracodawców. W związku z tym konieczne jest realizowanie badań rynku pracy oraz przekazywanie ich wyników jak najszerszemu gronu odbiorców. Powinny stanowić cenny materiał dla instytucji rynku pracy oraz sektora edukacji. Mogą je wykorzystać do swoich zadań instytucje kształcenia planując ofertę kształcenia, jak i doradcy zawodowi, którzy pomagają w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej młodym ludziom lub w przekwalifikowaniu osobom, które już wkroczyły na rynek pracy, ale chcą zmienić swoją ścieżkę zawodową (np. długotrwale bezrobotnym, którzy mają trudności w znalezieniu zatrudnienia).

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów wsparcia

Priorytet I Wspieranie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 1. Rozwijanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych osób do 30 roku życia.

Rekomendacje:

- indywidualizacja pomocy w planowaniu kariery zawodowej na etapie edukacji szkolnej, akademickiej oraz poszukiwania pracy,
- przygotowanie młodzieży szkolnej i akademickiej do aktywnych postaw na rynku pracy, w tym realizowania działań rozwijających aktywność zawodową i przedsiębiorczość.
- rozwijanie kompetencji miękkich wśród młodzieży uczącej się, studiującej oraz osób pozostających bez zatrudnienia,
- kształtowanie odpowiednich postaw związanych z podjęciem zobowiązań pracowniczych (etos pracy) wśród młodzieży szkół ponadpodstawowych i wyższych.

Adresaci:

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne, organy prowadzące szkoły, Regionalne Centra Edukacji Zawodowej, Kuratorium Oświaty w Lublinie, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe, akademickie biura karier, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Tematyka kariery zawodowej i rozwoju zawodowego oraz ich planowania zajmuje sporo miejsca w dyskusjach zarówno przedstawicieli podmiotów rynku pracy jak i podmiotów edukacji. Biorąc pod uwagę stadia rozwojowe człowieka, okres nauki jest bardzo ważnym okresem w aspekcie rozwoju kariery młodej osoby. Z uwagi na złożoność współczesnego rynku pracy, podejmowanie decyzji związanych z wyborem kariery zawodowej jest procesem trudnym. Obecnie rynek pracy naznaczony jest wysokim poziomem konkurencji i dynamicznej zmienności. Decyzja dotycząca właściwego kierunku kształcenia i zawodu powinna być przemyślana i podjęta na podstawie uzasadnionych argumentów. W procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej warto zapoznać uczniów z sytuacją na rynku pracy aby uwzględniali oni popyt na pracę w procesie podejmowania decyzji o wyborze szkoły i przyszłej profesji. Pomocne w wyborze ścieżki kariery są badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, o czym była mowa w części diagnostycznej niniejszego dokumentu. Istotne znaczenie mają wszelkie działania ukierunkowane na wzmacnianie współpracy szkół podstawowych z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu (np. konsultacje dla uczniów i rodziców, warsztaty dla nauczycieli). Dla studentów, okres nauki to czas ustalania swojego miejsca w społeczeństwie, planowania życia i kształtowania własnej kariery zawodowej. Szybkie przemiany w obszarze rynku pracy sprawiają, że studenci coraz częściej poszukują pomocy w kreowaniu rozwoju zawodowego. Aby móc sprostać temu zadaniu, podmioty edukacji powinny posiadać odpowiednią wiedzę dotyczącą kariery zawodowej, jej rozwoju i planowania. Każdy student dysponuje określonym potencjałem (zdolnościami, preferencjami, zainteresowaniami), które sprzyjają określonym grupom zawodów, rodzajom

czynności lub typom karier zawodowych. Trafne rozpoznanie tego potencjału stanowi nie tylko ważną kwestię osobistą, ale przede wszystkim zagadnienie o charakterze społecznym. W procesie poszukiwania pracy istotne znaczenie ma indywidualizacja pomocy w planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego. Tego rodzaju doradztwo winno być ukierunkowane na uzupełnienie lub uzyskanie poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji oraz zwiększenie indywidualnego potencjału danej osoby. W procesie tym ważne jest połączenie elementów analizy wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, zainteresowań, predyspozycji, indywidualnych cech z budowaniem motywacji do działania.

Okres edukacji jest właściwym momentem motywowania uczniów/studentów do podejmowania działań przygotowujących do wkroczenia w rzeczywistość ekonomiczną. Postępująca globalizacja, zmiany społeczne i technologiczne wymuszają konieczność kreowania postaw przedsiębiorczych wśród uczniów i studentów. Ten element procesu kształcenia jest istotny nie tylko z perspektywy odnalezienia się danej osoby na rynku pracy lecz także z uwagi na fakt, iż przedsiębiorczość stanowi czynnik rozwoju gospodarczego i innowacyjności poszczególnych regionów (tworzenie przedsiębiorstw opartych o nowoczesne technologie). Budowaniu atrakcyjności zawodowej sprzyja możliwość korzystania z praktycznej nauki zawodu przy współudziale profesjonalnych podmiotów, które powinny być zapewnione przez szkołę bądź uczelnię. Część osób aktywizuje się na rynku pracy po raz pierwszy w ramach praktyk szkolnych/staży studenckich, część wkracza już w pełni samodzielnie na rynek pracy tuż po ukończeniu określonego typu szkoły. Młodzież podkreśla znaczenie staży studenckich, pozwalających na nabywanie/rozwijanie umiejętności praktycznych, 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 jakiekolwiek doświadczenie zawodowe. Sezonowe aktywności 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 także kompetencji miękkich, które świadczą o atrakcyjności rynkowej kandydata do pracy (np. komunikatywność, dobra organizacja czasu pracy, logiczne myślenie i umiejętność rozwiązywania problemów, przejmowanie inicjatywy, elastyczność działania). Uniwersalne kompetencje miękkie – kreatywność, skuteczność w komunikacji, umiejętność pracy w grupie – to niezwykle silny argument dający przewagę kandydatom na każdym etapie ich kariery zawodowej. Pomimo tego, że przedsiębiorcy postrzegają lukę kwalifikacyjną i kompetencyjną jako źródło problemów ludzi młodych na rynku pracy, nie stanowi ona według nich kluczowej przyczyny niezatrudniania młodzieży. W wielu procesach rekrutacyjnych kompetencje miękkie kandydatów znajdują się w centrum uwagi rekruterów i pracodawców. Ci ostatni podkreślają dodatkowo, 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 zatem 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. Poczucie celowości, sensowności pracy oraz przynależności do zintegrowanego środowiska zawodowego sprzyja metodzie zarządzania opierającej się na samokontroli pracowników, a nie na kontroli wynikającej podporządkowania w strukturze organizacyjnej. Tym samym odpowiedni etos pracy staje się również najlepszą ochroną jakości pracy.

Cel 2. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia

Rekomendacje:

- rekomendowanie korzyści z zatrudnienia osób do 30 roku życia w ramach form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia,
- realizowanie projektów oraz programów regionalnych/specjalnych skierowanych do osób do 30 roku życia,
- ukazywanie pracy jako instrumentu zapobiegającego wykluczeniu i marginalizacji w kontekście wsparcia oferowanego przez ochotnicze hufce pracy.

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP, organizacje pracodawców.

Jak już podkreślono w części diagnostycznej niniejszego dokumentu, bezrobocie młodych osób jest jednym 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 zawodu i porażki, które obniżają poczucie własnej wartości. Wraz z upływem czasu pojawia się pesymizm, który paraliżuje pozytywne działanie człowieka. Poczucie braku przydatności i przynależności powoduje wycofanie z życia społecznego i zawodowego oraz stopniową izolację. Z tego względu szczególnego znaczenia nabiera polityka rynku pracy w obszarze aktywizacji zawodowej osób młodych. W procesie wprowadzania młodych ludzi na rynek pracy, znaczącą rolę mają działania nakierowane na umożliwienie im zdobycia lub zmiany zawodu, podwyższeniu posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobyciu doświadczenia zawodowego i podjęciu pracy, a w konsekwencji usamodzielnienia się młodej osoby.

Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, w tym do 30 roku życia należy do katalogu działań publicznych służby zatrudnienia (PSZ), tj. powiatowych urzędów pracy oraz wojewódzkiego urzędu pracy. Wspomniane instytucje są dla tej grupy bezrobotnych jednym z podstawowych źródeł informacji w zakresie ofert pracy oraz form pomocy na rynku pracy. Z tego względu rekomendowane jest prowadzenie przez PSZ działań informacyjnych na temat rozwoju umiejętności i wsparcia skierowanego do osób poniżej 30 roku życia. Osoby młode wykorzystują na co dzień nowoczesne metody i techniki teleinformatyczne. Z tego względu konieczne jest wykorzystywanie przez publiczne służby zatrudnienia kanałów dotarcia do tej grupy docelowej poprzez media społecznościowe. Równolegle należy prowadzić kampanię promocyjną do potencjalnych pracodawców z ukierunkowaniem na system zachęt finansowych wynikających z uregulowań prawnych z tytułu zatrudnienia

osób młodych. Warto zwrócić uwagę na korzyści płynące z instrumentu wspierającego kształcenie ustawiczne w postaci Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Podstawowym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, z powodu nieprzystawania ich kompetencji do wymogów wykonywanej pracy, czy też zmieniającej się gospodarki, a także poprawa pozycji firm i pracowników na rynku pracy. Inwestycja w rozwój osób pracujących przekłada się na wyższą jakość pracy, większą świadomość swoich możliwości zawodowych i pewność działania. Z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób młodych, zdecydowanie większą rolę pełnią narzędzia o charakterze aktywnym. Zalicza się do nich: pośrednictwo pracy, szkolenia, poradnictwo zawodowe, roboty publiczne, prace interwencyjne, pożyczki/dotacje dla bezrobotnych na uruchomienie własnej działalności gospodarczej oraz refundacje kosztów dla przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy. Ograniczenie problemów osób młodych na rynku pracy wymaga z pewnością ciągłego podnoszenia efektywności dotychczas stosowanych rozwiązań oraz wprowadzania instrumentów nowych, w tym również tych ukierunkowanych na obniżenie bierności zawodowej.

Znaczącą rolę w aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia 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. W zakresie rozwoju zasobów ludzkich oraz aktywizacji osób młodych pozostających bez pracy, istotne znaczenie będą miały formy wsparcia oferowane w projektach współfinansowanych w ramach interwencji EFS+ w nowej perspektywie finansowej 2021-2027.

Obok urzędów pracy, instytucją powołaną do wspierania młodzieży są Ochotnicze Hufce Pracy, pełniące ważną rolę w stwarzaniu młodzieży warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego. Działania tej instytucji nakierowane są na pomoc w procesie przejścia z etapu edukacji do etapu pracy poczynając od zaplanowania przebiegu indywidualnej kariery zawodowej, przygotowania do poszukiwania pracy, nabycia bądź uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności zawodowych skończywszy na doborze oferty pracy i skierowaniu do pracodawcy. Istotne jest przekonanie młodych ludzi, zwłaszcza społecznie nieprzystosowanych, mających negatywny stosunek do pracy, że praca pozwoli im 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.

Cel 3. 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,

- 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.

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie (globalizacja, urbanizacja, postęp technologiczny, cyfryzacja) powodują konieczność przeorientowania modelu kariery i gruntowną zmianę w podejściu do potrzeby uczenia się od pierwszych do ostatnich lat życia. 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. Tymczasem w coraz szybciej zmieniającym się świecie konieczne staje się uczenie się przez całe życie, a co za tym idzie gotowość do zmiany wykonywanego zawodu na każdym etapie kariery. Koncepcja uczenia się przez całe życie (ang. lifelong learning, w skrócie LLL) odnosi się do wszelkiej, trwającej przez całe życie aktywności, mającej na celu rozwój wiedzy i umiejętności w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie. Lepsze wykorzystywanie w miejscu pracy umiejętności nabywanych w kształceniu, szkoleniu i podczas pracy, ma kluczowe znaczenie zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Kompetencje i kwalifikacje stanowią szczególnego rodzaju kapitał, którego znaczenie rośnie w warunkach konkurencji. Podjęcie wysiłku w kierunku samorozwoju wzmacnia pewność siebie, poczucie bycia kompetentnym i profesjonalnym w pracy. Uczenie się pomaga poprawić pozycję na rynku pracy – zwiększa poziom zatrudnialności, umożliwia awans. Korzyści z praktykowania omawianej koncepcji mają dwójaki charakter: obiektywny – w postaci uzyskanych certyfikatów i konkretnych umiejętności oraz subiektywny - w wyniku uczenia się osoby dorosłe stają się bardziej świadome swoich silnych stron, mają lepsze rozeznanie kierunku, w którym pragną się zawodowo rozwijać. Nadmienić należy, iż idea uczenia się przez całe życie stanowi jedną z zasad rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, budowy więzi społecznych, zabezpieczenia zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji. Oprócz upowszechniania koncepcji uczenia się przez całe życie i nieustannego rozwoju swoich umiejętności, konieczne jest stworzenie możliwości szerokiego dostępu do wyczerpujących i wiarygodnych informacji o istniejących możliwościach korzystania z oferty edukacyjnej oraz zdobywania kwalifikacji.

Jak zaznaczono w części diagnostycznej niniejszego dokumentu, 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. W odczuciu pracodawców, obok wymienianych już we wcześniejszej części dokumentu deficytów ludzi młodych takich jak brak

inicjatywy, kreatywności, umiejętności uczenia się pojawia się także 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. W kontekście 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. Pełna efektywność tej współpracy wymaga uwzględnienia uwarunkowań lokalnych i regionalnych, struktury przedsiębiorstw na danym terenie oraz zasobów infrastrukturalnych i kadrowych instytucji edukacyjnych.

Istotną rolę w dostosowaniu kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy pełni system kształcenia dualnego. Kształcenie tego rodzaju można prowadzić w szkołach branżowych I i II stopnia, technikach oraz szkołach wyższych. Nie ulega wątpliwości, iż przygotowaniu dobrego pracownika sprzyja kontakt z rzeczywistymi warunkami pracy. Dzięki takiemu systemowi kształcenia, przedsiębiorcy mają możliwość wyboru ucznia przyjmowanego do nauki zawodu, wykształcenia go według własnych wymagań potrzeb i standardów (potencjalna osoba do zatrudnienia), pozyskanie pracownika oraz podtrzymanie ciągłości zawodu, co jest szczególnie ważne w branży rzemieślniczej. Równie ważne korzyści wynikają dla ucznia/studenta, który w systemie dualnym zdobywa doświadczenie zawodowe bezpośrednio u swego potencjalnego pracodawcy, ma możliwość płynnego przejścia z roli ucznia/studenta do roli pracownika firmy, uczy się kultury organizacyjnej, odpowiedzialności, szacunku do pracy i innych wartości ważnych w danym przedsiębiorstwie. Współpraca między szkołami (w tym szkołami wyższymi) a przedsiębiorcami zapewnia realizację kształcenia w zawodach, na które istnieje realne zapotrzebowanie na lokalnym/regionalnym rynku pracy, co zapobiega powstawaniu bezrobocia strukturalnego w gospodarce. Dlatego też rekomenduje się zawiązywanie w województwie lubelskim lokalnych partnerstw na rzecz kształcenia dualnego. Partnerstwo to 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. Studia dualne to korzystne rozwiązanie dla każdej ze stron współpracy:

- studenci mają możliwość poznania najnowszej technologii i oprogramowania stosowanego w praktyce gospodarczej, zdobycia doświadczenia zawodowego jeszcze w trakcie studiów a tym samym jego udokumentowania w CV, nabycia fachowej wiedzy i praktycznych umiejętności pod okiem specjalistów,
- pracodawcy mają możliwość korzystania z potencjału intelektualnego uczelni, kreowania wizerunku firmy, kształcenia kadry według własnych potrzeb, wymogów i standardów,

- uczelnie wyższe mają możliwość budowania marki uczelni dbającej o kształcenie na potrzeby rynku pracy, pozyskiwania informacji z lokalnego rynku pracy na temat oczekiwanych efektów kształcenia, co pozwala na lepsze dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Kolejnym rozwiązaniem w zakresie zwiększenia zatrudnialności osób młodych i odpowiedzi na potrzeby gospodarcze regionu jest popularyzacja kształcenia branżowego. 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. Kształcenie zawodowe (branżowe szkoły I stopnia, branżowe szkoły II stopnia, technika i szkoły policealne) bazuje na współpracy z pracodawcami. Priorytetem jest zaangażowanie pracodawców na każdym etapie kształcenia zawodowego, począwszy od określania potrzeb w zakresie nowych zawodów i kwalifikacji, poprzez projektowanie i realizację kształcenia zawodowego przy ścisłym udziale pracodawców, wyposażanie lub doposażanie pracowni kształcenia zawodowego, aż po weryfikację efektów uczenia się i zatrudnianie absolwentów szkół. Kolejnym wyzwaniem stojącym przed szkolnictwem branżowym jest poprawa wizerunku szkół prowadzących tego typu kształcenie. Szkoły kształcenia branżowego I stopnia cieszą się mniejszym prestiżem, co wynika z negatywnego stereotypu postrzegania ich jako placówek skupiających uczniów o najniższych wynikach edukacyjnych, jako element marginalizacji kulturowej, społecznej i zawodowej. Odbudowa wizerunku szkół branżowych jest zadaniem trudnym i wymagającym czasu. 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. Gdy pracodawcy znajdują wykwalifikowanych pracowników a absolwenci podejmują pracę, przekłada się to na pozytywny wizerunek szkół prowadzących kształcenie branżowe i zainteresowanie kandydatów ich ofertą.

Podsumowując, rekomenduje się 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, organizacji pracodawców oraz publicznych służb zatrudnienia w zakresie niwelowania luk kompetencyjnych absolwentów szkół i uczelni,
- inicjowaniu współpracy uczelni i publicznych służb zatrudnienia w zakresie wzmocnienia komunikacji, tworzenia nowych możliwości rozwoju zawodowego absolwentów szkół

wyższych, wspólnego planowania przedsięwzięć skierowanych do absolwentów w obszarze rynku pracy.

Koordinowanie regionalnej polityki rynku pracy wymaga dobrych podstaw informacyjnych. 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 kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej oraz rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań w zakresie monitorowania karier absolwentów.

Rekomendacje działań na rzecz osiągnięcia celu szczegółowego 3 Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy wpisują się w cele Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030:

- Upowszechnianie kultury uczenia się przez całe życie, nastawionej na zdobywanie i doskonalenie umiejętności ważnych dla funkcjonowania człowieka w sferze prywatnej, w życiu społecznym i zawodowym.
- Projektowanie, wdrażanie i rozwijanie rozwiązań pozwalających na wzmacnianie współpracy pomiędzy edukacją formalną i pozaformalną a pracodawcami.
- Doskonalenie systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż począwszy od 2023 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie planuje realizację projektu w ramach inwestycji A3.1.1 Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności pn.: „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, którego celem jest budowa systemu koordynacji działań w województwie lubelskim, zorientowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Projekt ten zakłada szereg działań prowadzących do lepszego dopasowania kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, zmian społecznych zachodzących w regionie oraz upowszechniania uczenia się przez całe życie.

Priorytet II Wyrównywanie szans na rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych

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,
- współdziałanie 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, centra integracji społecznej, organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy/ pomocy i integracji społecznej, organizacje pracodawców.

Brak zatrudnienia, szczególnie gdy jest długotrwały, pociąga za sobą szereg konsekwencji. Jedną z nich jest stopniowa utrata umiejętności zawodowych. Trwająca przez określony czas przerwa powoduje utratę biegłości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Czynności, które dotychczas wydawały się proste i niemal automatyczne, zaczynają sprawiać coraz więcej trudności. Wywołuje to dodatkowy stres i zniechęca do ponownego podjęcia pracy. Dodatkowo, brak umiejętności wymaganych przez pracodawców utrudnia pomyślne przejście rekrutacji. Długotrwale bezrobotni, pozostając poza rynkiem pracy, stają się mniej atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców ze względu na uprzedzenia do zatrudnienia osoby z długą przerwą w życiorysie zawodowym. 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 trwale niepracujących utralają się postawy zniechęcenia i pojawia poczucie braku perspektyw na jej znalezienie.

W obliczu długookresowego bezrobocia, przywrócenie osób na rynek pracy powinno przebiegać dwutorowo. Z jednej strony, obok aktualizacji wiedzy, nabywania/podnoszenia umiejętności zawodowych, 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 mierze mają obniżony poziom kompetencji społecznych, niezbędnych do prawidłowego wypełniania ról społecznych i zawodowych. Pozostawanie bez pracy mocno koreluje z poczuciem własnej wartości. Konieczne jest zatem wzmocnienie samodzielności społecznej rozumianej tu jako wiara 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. 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 miękkich. Wsparcie osób długotrwale pozostających bez pracy może być ukierunkowane na różne cele, tj. znalezienie pracy, podjęcie zatrudnienia 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. Właśnie dlatego ważną rolę odgrywają działania motywujące osoby do pokonania trudności związanych ze zmianą dotychczasowego trybu i sposobu życia.

Złożoność problemów długotrwałego bezrobocia wymaga podjęcia wielokierunkowych i kompleksowych działań, których realizacja jest możliwa przy współudziale wyspecjalizowanych podmiotów. Zaznaczyć w tym miejscu należy, że osoby długotrwale bezrobotne są grupą niejednorodną. 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. Z uwagi na powyższe, współdziałanie instytucji integracji i pomocy społecznej oraz publicznych służb zatrudnienia mogłoby przynieść wymierne korzyści nie tylko ze względu na możliwość dotarcia do szerszej grupy osób ale też do zwiększenia zakresu działań aktywizujących. Złożoność problemów długotrwałego bezrobocia wymaga także podejmowania niestandardowych działań, wykraczających poza ustawowy zakres usług, adresowanych 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. Warto rozważyć inicjatywę polegającą na stworzeniu 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.

W tym miejscu podkreślić należy znaczenie działań testujących niestandardowe formy wsparcia prowadzące do pobudzenia aktywności społeczno-zawodowej osób pozostających bez pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w partnerstwie z powiatowymi urzędami pracy oraz organizacjami pracodawców: Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Pracodawcami Lubelszczyzny „Lewiatan”, Pracodawcami Ziemi Lubelskiej, Lubelskim Forum Pracodawców realizuje projekt pilotażowy pn. „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo” (określany w skrócie jako test zawodu). Projekt ten stanowi odpowiedź WUP w Lublinie na kwestię niedopasowania kwalifikacji osób nieaktywnych zawodowo do wymogów rynku pracy oraz umożliwia zweryfikowanie predyspozycji do wykonywania danej pracy (zawodu) w rzeczywistych warunkach pracy.

Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych

Rekomendacje:

- propagowanie koncepcji uczenia się przez całe życie jako sposobu podniesienia atrakcyjności na rynku pracy,
- realizowanie programów regionalnych skierowanych do osób długotrwale bezrobotnych.

Adresaci:

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

Jednym ze sposobów zapobieganiu luk w karierze zawodowej i minimalizowania negatywnych skutków bezrobocia, jest inwestowanie w swój rozwój i wykazywanie otwartości na zmiany. Taka postawa znacznie ułatwia funkcjonowanie na rynku pracy. W zakresie poprawy sytuacji osób pozostających długotrwale bez pracy w obszarze zatrudnienia szczególne znaczenie zyskuje wspomniana już idea uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Nawyk uczenia się przez całe życie stanowi konsekwencję 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. 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 procesu uczenia się przez całe życie mogą wyłonić się nowe instrumenty rynku pracy. 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.

W tym miejscu ponownie należy odnieść się do dokumentu o nazwie Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, który ma status polityki publicznej oraz stwarza ramy dla interesariuszy zaangażowanych w działania na rzecz rozwijania umiejętności. Zapisy Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 należy traktować jako merytoryczny drogowskaz do planowania przedsięwzięć (działań, projektów, programów), które należy podjąć w celu realizacji konkretnie zidentyfikowanych wyzwań związanych z rozwijaniem oraz wykorzystywaniem umiejętności zarówno dzieci, młodzieży jak i osób dorosłych. W świetle zapisów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, osoba dorosła na rynku pracy cechuje się gotowością do planowania oraz do rozwijania umiejętności istotnych z punktu widzenia zmieniającego się rynku pracy, wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków zawodowych.

W kontekście powyższego istotne jest podejmowanie działań ukierunkowanych na wypracowanie u osób dorosłych nawyku uczenia się przez całe życie (edukacja formalna, pozaformalna, uczenie się nieformalne i uczenie się w miejscu pracy).

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/2023 odbywać się będzie w oparciu o następujące zasady:

1. Jednostką odpowiedzialną za monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2023 rok jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
2. Z postępu realizacji rocznych założeń określonych w RPD/2023 przeprowadzone zostanie badanie ewaluacyjne. Na podstawie informacji (ankiet ewaluacyjnych) nadesłanych przez partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w dokumencie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2023 rok.
3. Zakłada się kontynuację zapoczątkowanego w 2015 roku, planowania przez partnerów rynku pracy działań odpowiadających rekomendacjom zawartym w niniejszym dokumencie. Na początku 2023 roku dokument zostanie przedstawiony podmiotom odpowiedzialnym za jego realizację, w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań.

Monitoring działań w ramach RPD/2023 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2023, 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 miękkich 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?