

Załącznik
do uchwały nr DXXXII/9368/2023
Zarządu Województwa Lubelskiego
z dnia 20 grudnia 2023 r.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok

Lublin, listopad 2023 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
t. (81) 46 35 300
wuplublin.praca.gov.pl
rpd@wup.lublin.pl



Wojewódzki Urząd Pracy W Lublinie

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

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

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

Spis treści

Wprowadzenie	4
Diagnoza sytuacji na wojewódzkim rynku pracy	7
Charakterystyka i uzasadnienie obszarów wsparcia	29
Priorytet I Wzmocnienie pozycji osób młodych na regionalnym rynku pracy	29
Priorytet II Wyrównywanie szans w dostępie do rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych	40
Monitoring i ewaluacja	44

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 2023 r., poz. 735 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 2024 (zwany dalej RPD/2024 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).

Przy tworzeniu Planu wzięto 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,
- 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 2024 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 propozycje wsparcia grup docelowych o zagadnienia dotyczące postawy przedsiębiorczej, kompetencji miękkich w procesie wejścia i powrotu na rynek pracy oraz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.

Podstawę dla przygotowania przez WUP w Lublinie tegorocznej edycji RPD/2024 stanowiły także cele szczegółowe przewidziane w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024-2026, wymienione w piśmie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej znak: DRP-IV.6003.51.2023.MJ.

Cele i rekomendacje Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok wpisują się w następujące cele szczegółowe krajowej polityki zatrudnienia:

Cel szczegółowy 1: Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki.

Cel szczegółowy: 3. Zaspokojenie potrzeb gospodarki poprzez zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.

Założenia tegorocznej edycji Planu wpisują się w 4. Cel strategiczny Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego do 2030 roku, ukierunkowany na wzmacnianie kapitału społecznego, oraz 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/2024 przyjęto następujące cele ujęte w dwóch priorytetach:

Priorytet I Wzmocnienie pozycji osób młodych na regionalnym rynku pracy

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

Cel 2. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia.

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

Priorytet II Wyrównywanie szans w dostępie do rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych

Cel 1. Wzmocnienie samodzielności i zdolności do powrotu na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych.

Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych.

Wewnętrzna struktura Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok przedstawia się następująco:

1. Diagnoza sytuacji na wojewódzkim rynku pracy i analiza grup docelowych, na rzecz której zaplanowano działania w ramach RPD/2024. 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 w Lublinie

Diagnoza sytuacji na wojewódzkim rynku pracy

Bezrobocie ludzi młodych wciąż stanowi poważny problem zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Unii Europejskiej. Chociaż zasadniczo sytuacja młodzieży na rynku pracy w ostatnich latach ulega stopniowej poprawie, to kwestia bezrobocia w tej grupie osób jest szczególnie istotna. Może ona w przyszłości wpłynąć negatywnie na wiele obszarów, w tym: społeczny, gospodarczy, a nawet demograficzny. Wysokie wskaźniki bezrobocia wśród osób poniżej 30 roku życia w dalszej perspektywie czasowej prowadzą do stopniowej marginalizacji tej grupy społecznej, zniechęcenia do podejmowania jakiejkolwiek aktywności zawodowej, a w konsekwencji do wykluczenia społecznego wielu jednostek. Najważniejsze czynniki bezpośrednio wpływające na poziom bezrobocia wśród młodych ludzi to brak doświadczenia zawodowego oraz niedostosowanie kwalifikacji i umiejętności do potrzeb pracodawców, ale także brak odpowiednich umiejętności z zakresu poruszania się po rynku pracy. Trzeba też zauważyć, że nawet jeśli osoba młoda posiada pracę, to w znaczącej części przypadków jest ona niezgodna z profilem wykształcenia, niskopłatna i w związku z tym niesatysfakcjonująca.

W 2023 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie opracował raport pt. „Sytuacja osób młodych na rynku pracy województwa lubelskiego”. Raport ten skupia się zarówno na zagadnieniach zatrudnienia i bezrobocia w tej grupie, jak również przedstawia działania podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz aktywizacji zawodowej młodych ludzi oraz rekomendacje odnośnie przyszłych kierunków działań wspierających tę grupę. Autorzy raportu podkreślają, że „nie wszystkie osoby młode są w stanie osiągnąć trwałe zatrudnienie lub otworzyć perspektywiczną działalność gospodarczą. Konieczna jest profilaktyka bezrobocia i bierności zawodowej osób młodych. Musi ona zakładać ciągłe wypracowywanie rozwiązań integrujących potrzeby rynku pracy i procesy edukacyjne”. Zwracają również uwagę, iż „skuteczność wsparcia kierowanego do osób młodych zależy od pobudzenia ich aspiracji, działań odnoszących się do sfery mentalnej, rozwijania poczucia potrzeby rozwoju zawodowego, motywowania i budowania poczucia własnej wartości, poznawania zasad funkcjonowania rynku pracy i instytucji rynku pracy oraz ich propozycji”. Wszystkie te działania powinny być realizowane w kontekście profesjonalnego poradnictwa zawodowego, które w przypadku młodych ludzi i ich aktywizacji zawodowej pełni szczególnie istotną rolę¹.

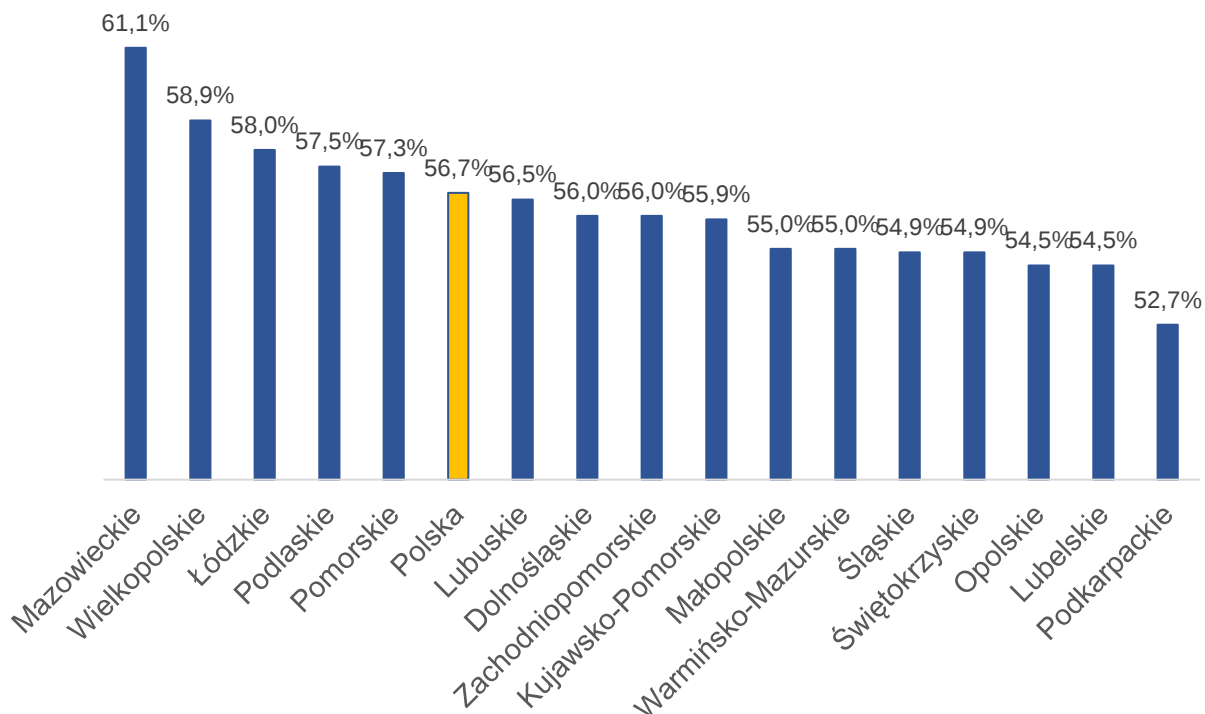
Wskaźniki aktywności zawodowej według wieku

W badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) zbierane są informacje dotyczące zagospodarowania kapitału ludzkiego dla rynku pracy, 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 54,5% w II kwartale 2023 r. znajdowało się na 14 miejscu, licząc od najwyższych wartości (wskaźnik ten zmalał o 0,2 punktu procentowego w stosunku do I kwartału 2023 r.). Niższy wskaźnik miało województwo podkarpackie (52,7%), a województwo świętokrzyskie miało identyczny wskaźnik jak lubelskie. Najwyższy wskaźnik należał do województwa mazowieckiego, gdzie

¹ <https://wuplublin.praca.gov.pl/>

wynosił 61,1% i był to wynik wyższy niż ogólny dla kraju (56,7%), co obrazuje wykres 1. Wskaźnik ten dla województwa lubelskiego był także niższy o 2,2 punktu procentowego od wskaźnika dla kraju.

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia w II kwartale 2023 r. (%)



Źródło: Bank Danych Lokalnych

W województwie lubelskim najniższy wskaźnik zatrudnienia dotyczył dwóch grup wiekowych – najstarszej (55-89 lat) – 26,4% oraz najmłodszej (15-24 lata) – 29%. 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.²

Do aktywnych zawodowo zalicza się 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. 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 56,8% miało o 1,4 punktu procentowego niższą wartość niż współczynnik krajowy. W tabeli 1 przedstawiono poziom współczynnika aktywności zawodowej w regionie, według wieku i wykształcenia, w I kwartale 2023 r. oraz w II kwartale 2023 r.

² [Bank Danych Lokalnych \(GUS\)](#)

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

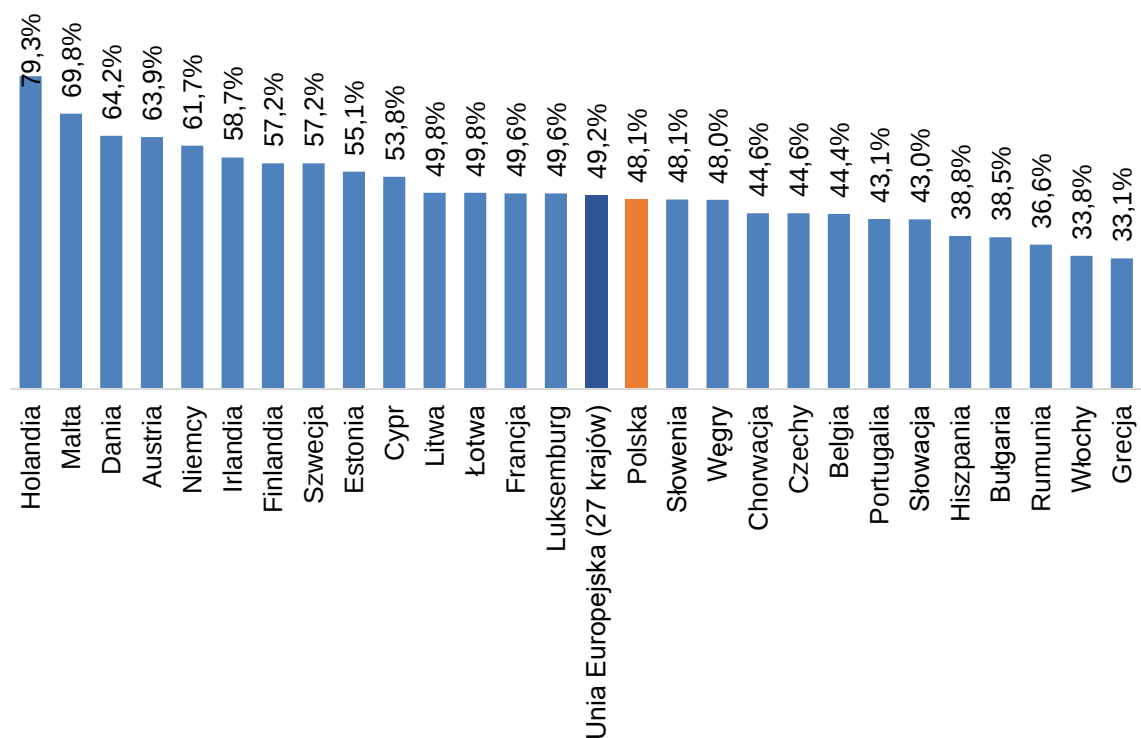
Wiek w latach:	I kwartał 2023 r.	II kwartał 2023 r.
15-24	37,1	34,9
25-34	86,1	84,3
35-44	88,4	89,4
45-54	85,6	85,2
55 -89	63,7	65,6
15-64	72,1	71,9
Wykształcenie:	I kwartał 2023 r.	II kwartał 2023 r.
Wyższe	78,5	79,2
Policealne i średnie zawodowe	61,6	60,4
Średnie ogólnokształcące	62,3	53,2
Zasadnicze zawodowe	57,6	56,4
Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia szkolnego	18,2	19,9

Źródło: Bank Danych Lokalnych (GUS)

W grupie 15-29 latków aktywność mieszkańców Polski jest nieco niższa niż średnia w Unii Europejskiej. Na koniec 2022 r. wynosiła 48,1%, przy średniej unijnej 49,2%. Najwyższy wskaźnik wśród państw UE zatrudniających ludzi młodych był w Holandii (79,3%), a najniższy w Grecji (33,1%)³.

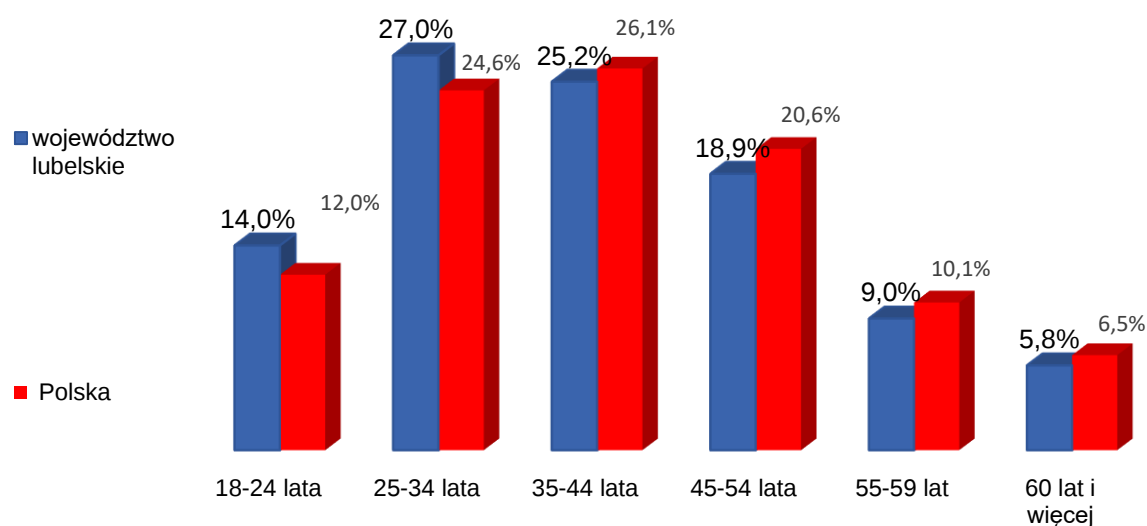
³ [Eurostat](#)

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



Źródło: Eurostat

Wykres 3. Struktura bezrobotnych według wieku – stan na koniec sierpnia 2023 r.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Z analizy struktury bezrobotnych (wykres 3) wynika, iż 41% zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyło 34 roku życia, a zdecydowana większość bezrobotnych jest w tzw. wieku mobilnym, tj. do 44 lat. Oznacza to, że bezrobotni w regionie to najczęściej osoby w wieku najwyższej aktywności zawodowej⁴.

Z przedstawionych poniżej danych statystycznych wynika, że w omawianym okresie pod względem poziomu wykształcenia najliczniejszą kategorię w województwie lubelskim stanowili bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym II stopnia – 24,8%. Najniższy odsetek bezrobotnych odnotowano w grupie osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące – 13,7%. Prawie połowa osób bezrobotnych (45,1%) nie posiada średniego wykształcenia.

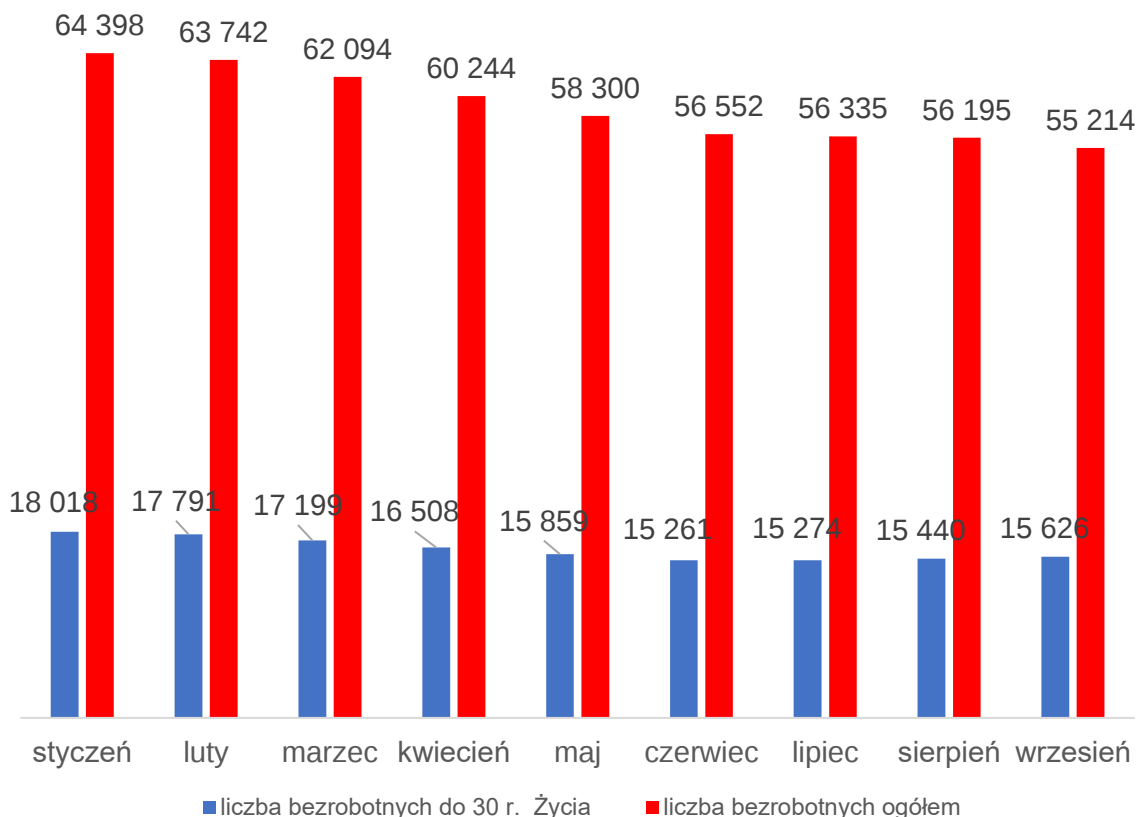
Bezrobotni do 30 r. życia

W województwie lubelskim na koniec września 2023 roku zarejestrowanych było 15 626 osób bezrobotnych do 30 roku życia. Stanowili oni 28,3% ogółu zarejestrowanych. W skali kraju na koniec sierpnia w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych zostało 185 465 osób bezrobotnych omawianej kategorii, tj. 23,7% populacji zarejestrowanych bezrobotnych.

W trzecim kwartale 2023 r. mamy do czynienia z systematycznym wzrostem liczby osób bezrobotnych do 30 roku życia w województwie lubelskim. Na koniec lipca w województwie było zarejestrowanych 15 274 takie osoby, na koniec sierpnia 15 440, a na koniec września już 15 626. Wciąż stanowią oni znaczącą część zarejestrowanych. W styczniu 2023 r. na 64 398 wszystkich bezrobotnych 18 018 osób (28%) były to osoby do 30 roku życia. Odsetek ten wciąż pozostaje na zbliżonym poziomie.

⁴ Źródłem informacji w dalszym ciągu tekstu są dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Wykres 4. Liczba bezrobotnych ogółem i do 30 roku życia – styczeń 2023 r. – wrzesień 2023 r.



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

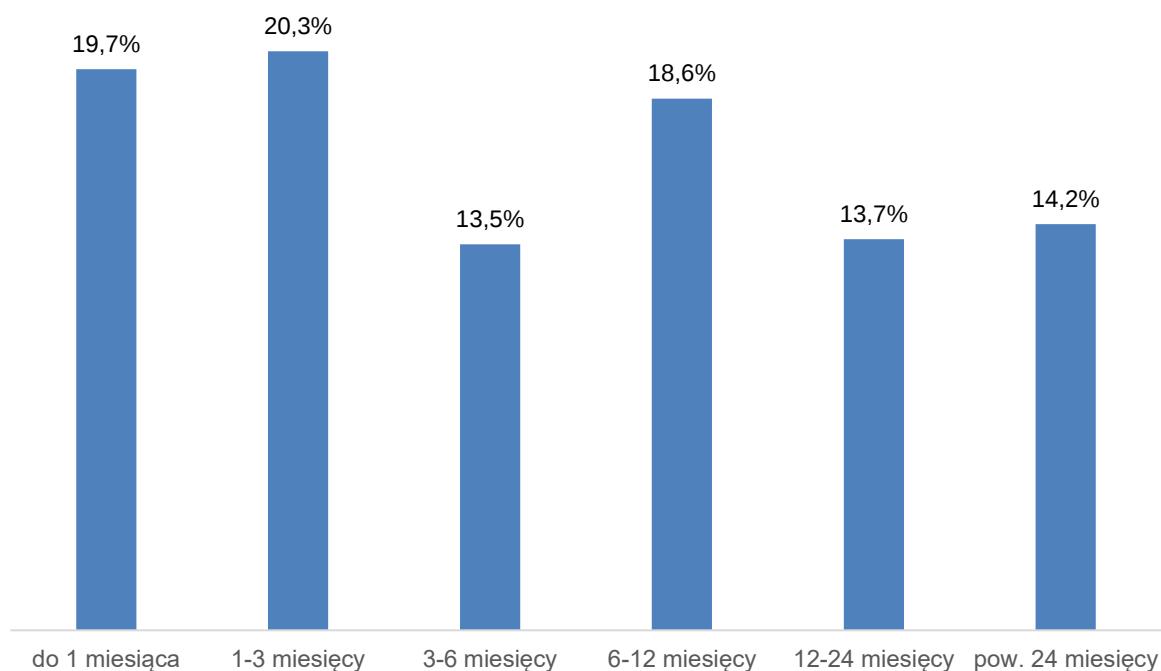
W III kwartale 2023 r. powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego zarejestrowały 9 608 osób bezrobotnych do 30 roku życia. W tym samym okresie z ewidencji wyłączonych zostało 8 826 osób, z tego 4 639 z powodu podjęcia pracy. Pracę subsydiowaną uzyskało stosunkowo niewielu młodych bezrobotnych – 843 osoby, tj. 18,2% zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia. Najliczniejszą grupę wśród wyłączonych stanowiły osoby, które podjęły pracę niesubsydiowaną (3 724 osób, tj. 42,2%).

Wśród bezrobotnych omawianej subpopulacji, pod względem poziomu wykształcenia najwięcej osób legitymowało się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym /branżowym II stopnia – 32,3% oraz średnim ogólnokształcącym – 19,9%. Natomiast najmniej w ewidencji bezrobotnych do 30 roku życia było osób posiadających wykształcenie wyższe – 15,3%.

Wśród bezrobotnych omawianej kategorii zdecydowaną większość stanowiły osoby z krótkim stażem pracy (do 1 roku) 5 742 osób, tj. 36,7%.

Na koniec III kwartału najliczniejszą kategorię bezrobotnych do 30 roku życia pod względem czasu pozostawania bez pracy w województwie lubelskim stanowiły osoby ze stażem bezrobocia od 1-3 miesięcy (20,3% omawianej kategorii bezrobotnych). Niemal równie liczną (19,8%) kategorię stanowili bezrobotni najkrócej zarejestrowani (do 1 miesiąca). Bezrobotni do 30 roku życia pozostający w rejestrach dłużej niż rok stanowili 27,9% tej kategorii.

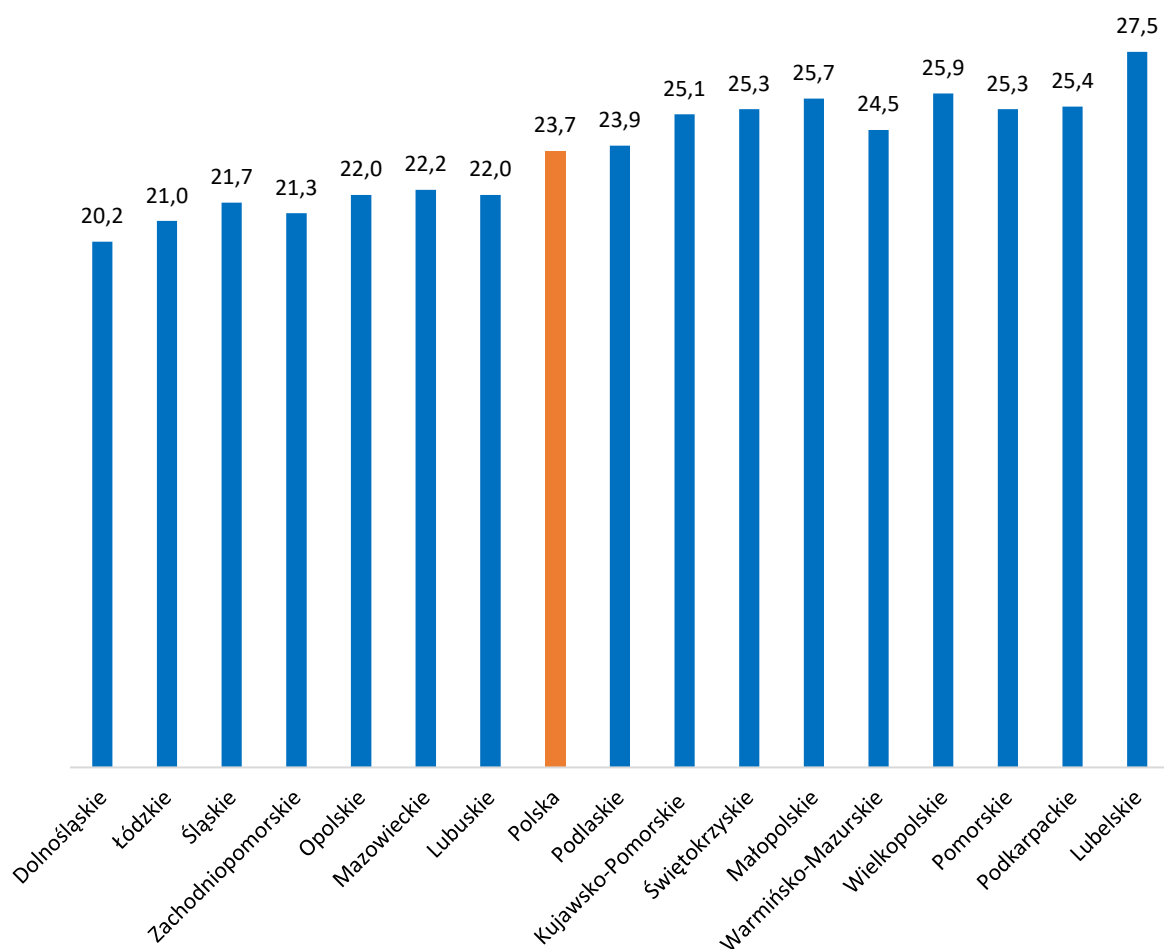
Wykres 5. Bezrobotni do 30 roku życia według czasu pozostawania bez pracy



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Prawo do zasiłku na koniec września 2023 r. posiadało 7,6% omawianej zbiorowości. Zdecydowanie więcej w grupie osób poniżej 30 roku życia rejestruje się kobiet niż mężczyzn – na koniec września było to 54,8%. Z tego powodu warto byłoby zastanowić się nad instrumentami, które pozwoliłyby młodym osobom utrzymać się na lokalnym rynku pracy (w szczególności kobietom) lub na niego wkroczyć. Pomimo miesięcznych wahań liczby bezrobotnych 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 2023 r. pokazują, że grupa ta stanowiła 27,5% i był to wynik wyższy o 7,3 punktu procentowego w stosunku do województwa dolnośląskiego, w którym odsetek młodych był najniższy (20,2%). Wykres 6 ukazuje tę sytuację.

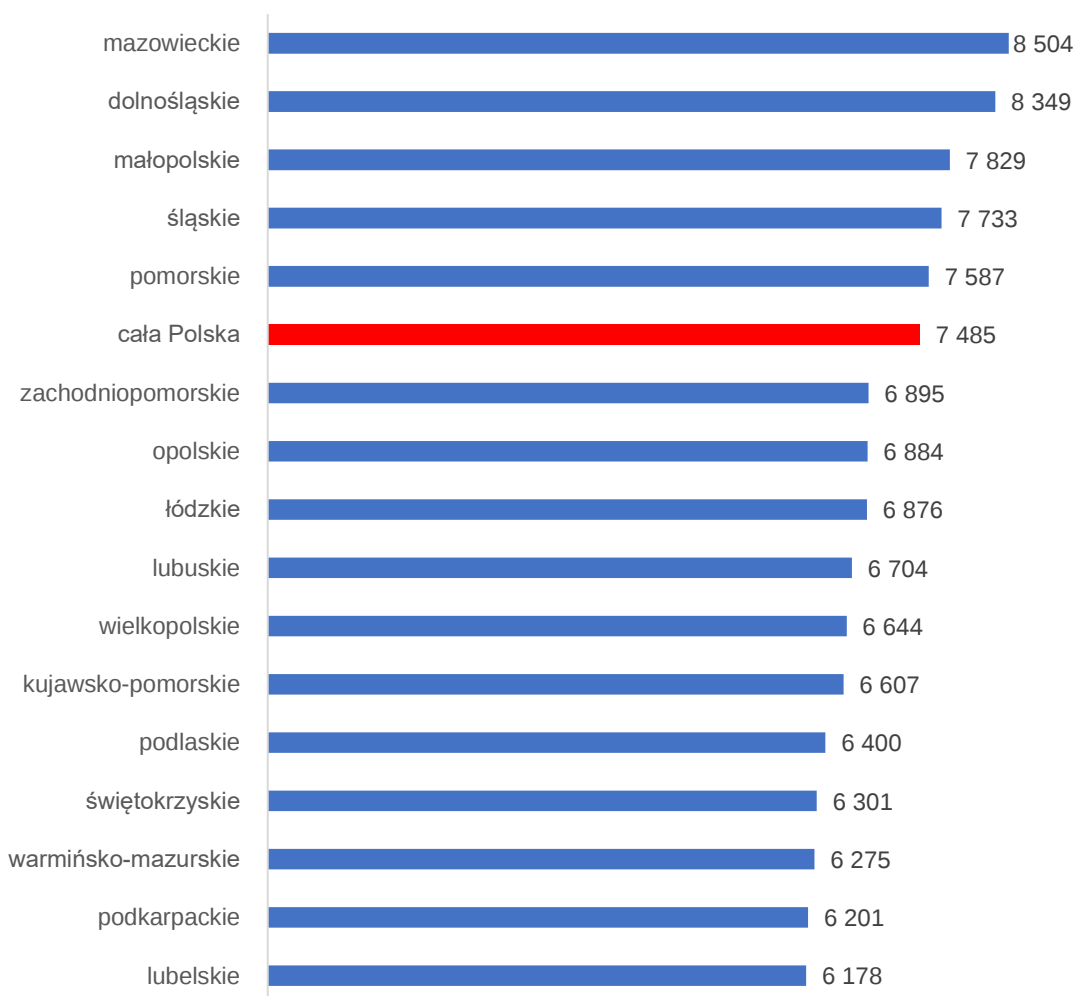
Wykres 6. Udział osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych na koniec sierpnia 2023 r. według województw (%)



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

Województwo lubelskie, pomimo wielu niewątpliwych walorów, dla młodych osób nie jest atrakcyjne pod kątem wynagrodzenia. Część z tych osób woli wyjechać za granicę albo w inne regiony kraju. Jak pokazują dane przedstawione na wykresie nr 7, województwo lubelskie niestety znajduje się na ostatnim miejscu w kraju pod względem wysokości zarobków.

Wykres 7. Przeciętne wynagrodzenie brutto w województwach. Stan na sierpień 2023 roku.

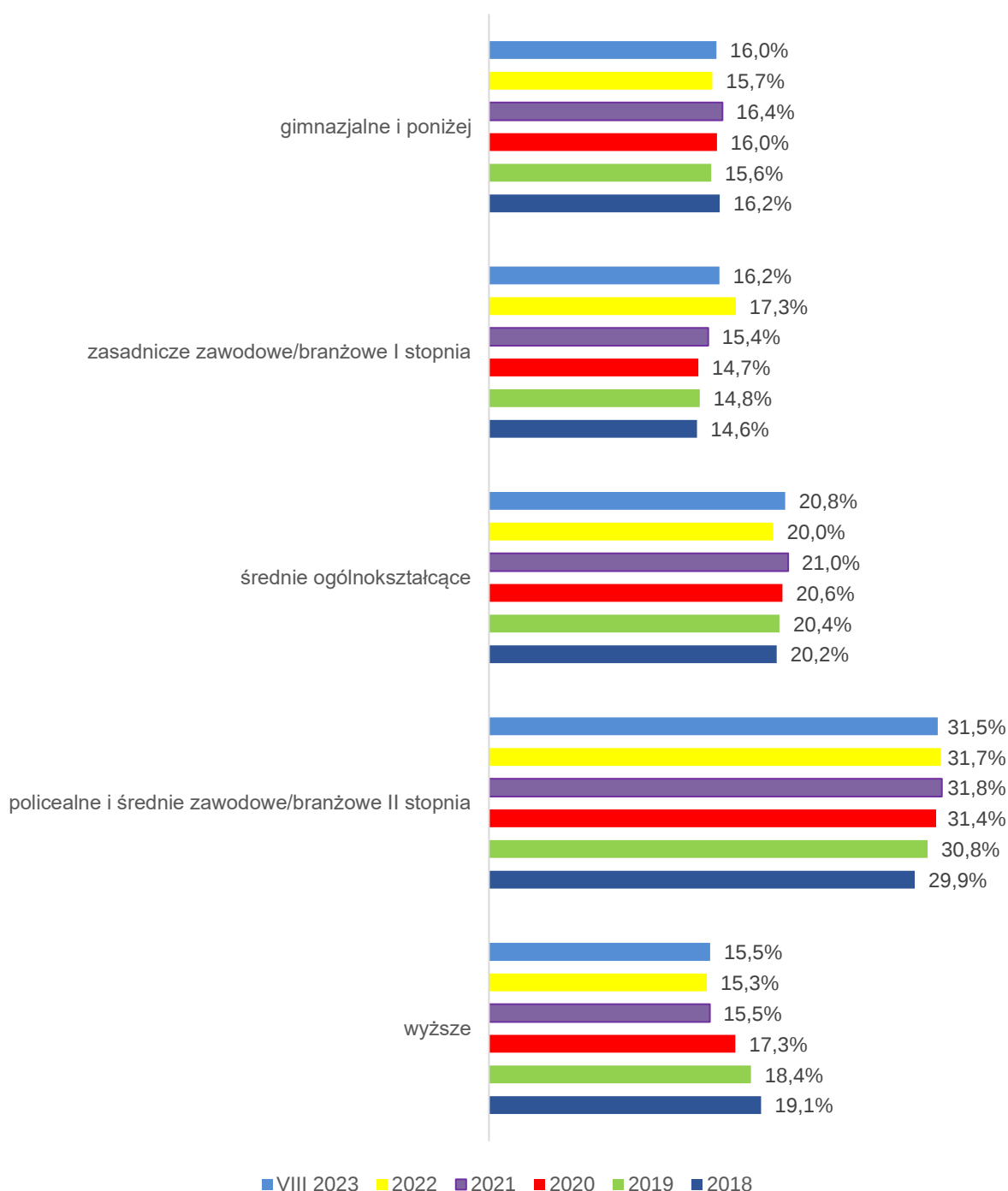


Źródło: wynagrodzenia.pl

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 (39,3%), łukowskim (37,1%) oraz biłgorajskim (36,9%). Odwrotna sytuacja natomiast ma miejsce w największych miastach województwa: Lublinie (21%), Chełmie (21,7%), Zamościu (18,1%) oraz Białej Podlaskiej (17,9%).

Uzupełniając, warto przeanalizować, jak wygląda sytuacja młodych osób bezrobotnych według wykształcenia. Z danych wynika, że niezmiennie na przestrzeni lat największy odsetek osób młodych rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe lub branżowe II stopnia (stan na koniec sierpnia 2023 r.) – 29,9%, a najmniejszy z zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia – 14,6%.

Wykres 8. Bezrobotni do 30 roku życia według wykształcenia w latach 2018-2022



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

Trzeba się również pochylić nad kwestią czasu pozostawania w rejestrach urzędów pracy młodych osób. Tylko niewielka ich część wyrejestrowuje się z ewidencji urzędów w ciągu jednego miesiąca. W sierpniu 2023 r. najwięcej młodych osób pozostawało bez pracy w okresie od 1 do 3 miesięcy (20,7%). W większości pozostają one w rejestrach znacznie dłużej. Najczęściej jest to okres od 6-12 miesięcy (21,5%). Powyżej 24 miesięcy bezrobotnymi pozostaje 14,5% osób do 30 roku życia. Taka sytuacja skutkuje tym, że młode osoby licznie

zasilają grupę osób długotrwale pozostających bez pracy, co jest zjawiskiem wymagającym podjęcia odpowiednich działań.

Tabela 2. Osoby do 30 roku życia wg czasu pozostawania w rejestrach urzędów pracy

Osoby do 30 roku życia pozostające bez pracy	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022	Stan liczbowy na dzień 31.08.2023	Stan procentowy na dzień 31.08.2023
do 1 miesiąca	2 548	16,0	2 452	15,9
1–3 m-cy	3 284	20,6	3 200	20,7
3–6 m-cy	2 232	14,0	2 205	14,3
6–12 m-cy	2 858	18,0	3 313	21,5
12–24 m-cy	2 269	14,3	2 027	13,1
pow. 24 m-cy	2 717	17,1	2 243	14,5
ogółem	15 908	100	15 440	100

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

Zjawisko bezrobocia osób do 30 roku życia w województwie lubelskim jest zróżnicowane przestrzennie. Najniższe wskaźniki dotyczą miast – około 18% w przypadku Białej Podlaskiej i Zamościa, 21% Lublina, a 21,7% Chełma. Z kolei z najwyższymi, powyżej 30% wskaźnikami dotyczącymi bezrobocia osób młodych (do 30 roku życia) mamy do czynienia w powiatach: janowskim (39,3%), łukowskim (37,1%), biłgorajskim(36,9%), lubelskim (33,6%), zamojskim(33,1%), radzyńskim (33%), łęczyńskim (32,8%), kraśnickim (32,2%) i tomaszowskim (31,3%).

Tabela 3. Bezrobotni do 30 r. życia według powiatów (stan w dniu 30.06.2023 r.)

Powiat	liczba	% bezrobotnych
miasto Biała Podlaska	291	17,9
bialski	960	28,3
biłgorajski	679	36,9
miasto Chełm	350	21,7
chełmski	689	29,3
hrubieszowski	763	29,0
janowski	698	39,3
krasnostawski	792	29,7
kraśnicki	1 041	32,2
lubartowski	940	28,0
miasto Lublin	1 632	21,0
lubelski	847	33,6
łęczyński	357	32,8
łukowski	553	37,1
opolski	511	29,3
parczewski	257	28,3
puławski	626	29,7
radzyński	503	33,0
rycki	324	28,7
świdnicki	361	22,2
tomaszowski	717	31,3
włodawski	402	24,8
miasto Zamość	348	18,1
zamojski	985	33,1

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Długotrwale bezrobotni

Zjawisko długotrwałego bezrobocia stanowi duży problem i jest wyzwaniem dla krajowego rynku pracy. To szczególnie szkodliwy rodzaj bezrobocia zarówno dla gospodarki kraju, jak i dla osób, które są nim dotknięte. Stanowi ogromne wyzwanie dla powiatowych urzędów pracy. Przyczyny długotrwałego bezrobocia są bardzo złożone. Tkwią one nie tyle w samym rynku pracy, ile w psychice i mentalności osób, które czasem przez wiele lat pozostają bez zatrudnienia. Ich kwalifikacje stają się przestarzałe i niedopasowane do współczesnego rynku pracy. Takie osoby są mniej mobilne, zamknięte na oferty pracy pochodzące spoza własnego miejsca zamieszkania. Bezrobotni jeśli już deklarują chęć znalezienia pracy, to wskazują jako najlepsze miasto albo chociaż powiat, w którym mieszkają. Spełnienie tak postawionego warunku jest czasem wręcz niemożliwe (np. ze względu na brak dużej liczby pracodawców). Trudną do zbadania pozostaje także kwestia szarej strefy. To obszar, w którym część osób długotrwale bezrobotnych może pracować bez zawartej umowy, pozostając przy tym 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 ciągu ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych”⁵. Natomiast według BAEL długotrwale bezrobocie to takie, kiedy pozostawanie osoby w rejestrze trwa dłużej niż 13 miesięcy.

Długotrwale bezrobocie wiąże się z brakiem równowagi na rynku pracy, co skutkuje przewagą podaży siły roboczej nad jej popytem. Inną niekorzystną kwestią są skutki ekonomiczne i społeczne. Zjawisko długotrwałego bezrobocia nie pozostaje bez wpływu na sytuację społeczno-ekonomiczną kraju i jego mieszkańców. Pogorszenie sytuacji materialnej oraz degradacja zawodowa może wpłynąć na sferę psychiczną, co może skutkować np. depresją czy innymi chorobami. Nierzadko takie osoby przestają mieć motywację do szukania nowego zajęcia. Prowadzi to do ich wykluczenia społecznego, stagnacji zawodowej i społecznej.

W ostatnich latach liczba bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy spadała. W czasie dwóch lat pandemii ograniczono możliwości funkcjonowania niektórych gałęzi gospodarki, a nawet wprowadzono całkowity zakaz działania pewnych branż z uwagi na wysoki poziom zagrożenia epidemicznego. Na pewien czas uległy zmianie przyzwyczajenia, np. w zakresie podróżowania (wprowadzano zakazy lub ograniczenia w przemieszczaniu się, wymagano posiadania certyfikatów szczepień, noszenia maseczki itp.). Sytuacja ta niestety tylko pogłębiła trudności długotrwale bezrobotnych – np. ograniczona siatka połączeń komunikacyjnych, szczególnie w mniejszych miejscowościach, utrudniała podjęcie zatrudnienia⁶.

Trzeba zauważyć, że od 2018 r. liczba długotrwale bezrobotnych zmniejszyła się, podobnie jak liczba bezrobotnych ogółem, jednak w dalszym ciągu długotrwale bezrobotni stanowią większość wszystkich zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa. Warto dodać, że zdecydowana większość tej grupy nie ma prawa do pobierania zasiłku. Należy się on osobom, które wcześniej pracowały i osiągały minimalne wynagrodzenie krajowe (przysługuje on przez okres od 180 do 365 dni). Na koniec sierpnia 2023 r. zasiłek wśród długotrwale bezrobotnych pobierało zaledwie 107 osób (tj. 0,3%).

Tabela 4. Długotrwale bezrobotni i ogółem zarejestrowani w latach 2017-2022

Rok	XII 2018	XII 2019	XII 2020	XII 2021	XII 2022	VIII 2023
Liczba bezrobotnych ogółem	74 449	69 379	76 505	66 244	61 254	56 195
Liczba długotrwale bezrobotnych	42 962	38 514	43 636	40 887	35 648	31 581
odsetek	57,7%	55,5%	57%	61,7%	58,2%	56,2%

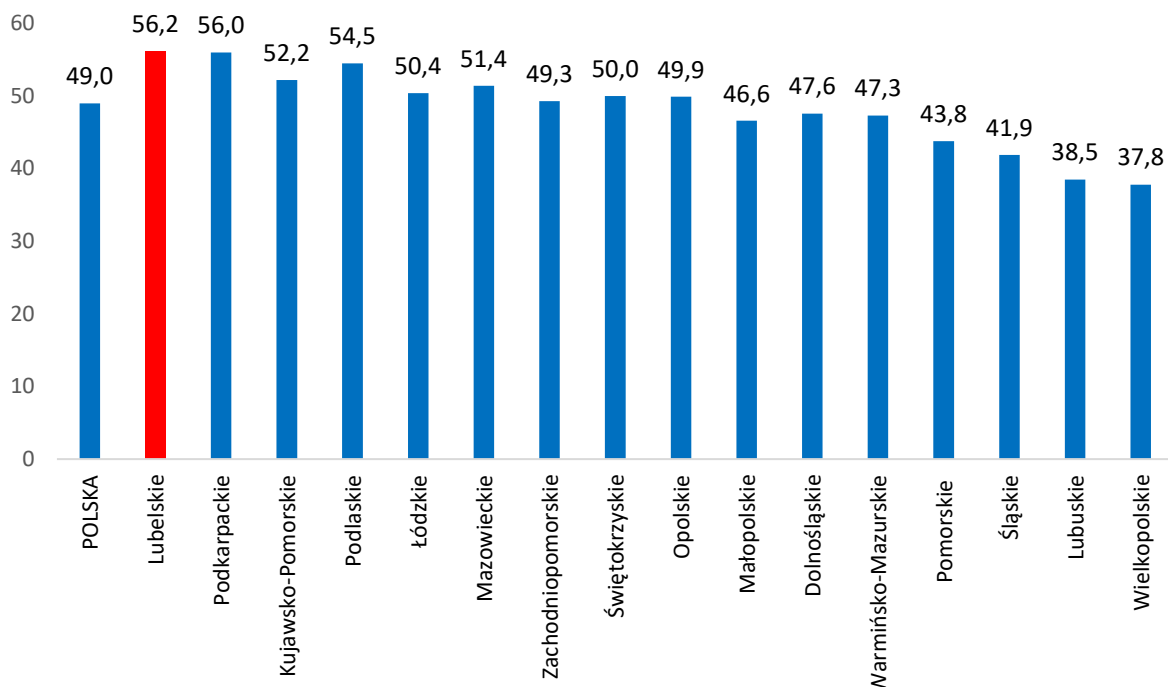
W Polsce na koniec sierpnia 2023 r. długotrwale bez pracy pozostawało 49% osób zarejestrowanych w PUP, natomiast w województwie lubelskim aż 56,2% – wynik ten był ponownie najwyższy w kraju. Zbliżony wynik (56%) ma jedynie województwo podkarpackie. Jednocześnie 56,2% jest to wynik wyższy aż o 6,2 punktu procentowego od odsetka dla całej Polski. Odsetek długotrwale bezrobotnych z województwa lubelskiego jest wyższy aż o 18,4 punktu procentowego niż w województwie wielkopolskim. Natomiast od wielu lat województwo

⁵ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

⁶ P. Krzesiński, Wpływ pandemii na rynek pracy województwa lubelskiego, Lublin 2021.

wielkopolskie ma jedną z najniższych wartości stopy bezrobocia w kraju. Kolejne najniższe odsetki po województwie wielkopolskim posiadały: lubuskie (38,5%) i śląskie (41,9%).

Wykres 9. Odsetek długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych – województwo lubelskie na tle kraju. Stan na koniec sierpnia 2023 r.



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

Poziom bezrobocia długotrwałego w województwie lubelskim jest zróżnicowany. Według danych na koniec sierpnia 2023 r. różnica pomiędzy powiatem o najwyższym odsetku – krasnostawskim (65,6%) a najniższym – łukowskim (40,4%) wynosiła aż 25,1 punktu procentowego. Poza powiatem krasnostawskim najwyższe wskaźniki występowały w powiatach hrubieszowskim (65,4%) oraz włodawskim (65,3%). Na przeciwległym biegunie poza powiatem łukowskim, są: powiat lubelski (42,7%) oraz biłgorajski (43,5%). Jak wynika z danych zawartych w tabeli, ten trend utrzymuje się od lat, z nieznacznymi zmianami miejsc pomiędzy wymienionymi powiatami.

Tabela 5. Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczby bezrobotnych w powiatach (%)

Powiat	2021	2022	Sierpień 2023
miasto Biała Podlaska	65,3%	58,9%	55,3%
białski	65,5%	59,0%	56,8%
biłgorajski	47,5%	45,0%	43,5%
miasto Chełm	60,2%	55,9%	51,4%
chełmski	62,7%	57,4%	55,6%
hrubieszowski	67,1%	67,0%	65,4%
janowski	67,4%	67,7%	64,8%
krasnostawski	68,0%	65,4%	65,6%
kraśnicki	67,0%	58,9%	56,9%
lubartowski	67,6%	66,4%	63,2%
miasto Lublin	62,9%	59,6%	56,6%

lubelski	50,4%	44,5%	42,7%
łęczyński	51,7%	47,3%	47,2%
łukowski	47,8%	42,0%	40,4%
opolski	65,5%	59,9%	58,0%
parczewski	62,5%	59,7%	59,4%
puławski	55,3%	50,1%	44,9%
radzyński	57,2%	55,1%	55,8%
rycki	57,0%	56,1%	52,5%
świdnicki	61,4%	61,2%	58,8%
tomaszowski	57,4%	54,8%	58,4%
włodawski	67,4%	66,8%	65,3%
miasto Zamość	64,4%	62,2%	59,9%
zamojski	59,4%	57,5%	55,6%

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

Należy podkreślić, że większość długotrwale bezrobotnych nigdy nie pracowała lub staż ich pracy był bardzo krótki. Dane pokazują, że niemal 20% długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim nie posiada żadnego stażu pracy, a prawie 30% z nich ten staż ma niewielki (do 1 roku). Ponadto aż 23,6% osób posiada staż pracy od 1 roku do 5 lat. Najmniejszy odsetek tej grupy posiada długoletnie doświadczenie (20-30 lat – 4,7%, a więcej niż 30 lat 1,2%). 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 ze znalezieniem zatrudnienia. W przypadku tej grupy może to świadczyć o braku chęci do podjęcia pracy, a nawet jej szukania. W bardzo wielu ofertach pracy można znaleźć informację, że doświadczenie zawodowe jest jednym z koniecznych wymogów, by otrzymać daną posadę. Taka sytuacja sprawia, że w przypadku wielu długotrwale bezrobotnych kryterium to jest nie do spełnienia. Tutaj z pomocą mogą przyjść urzędy pracy, oferując staże oraz inne formy aktywizacji zawodowej.

Tabela 6. Staż pracy wśród długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim

Staż pracy wśród długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022	Stan liczbowy na dzień 31.08.2023	Stan procentowy na dzień 31.08.2023
do 1 roku	10 148	27,9%	8 845	28,0%
1-5 lat	8 532	23,5%	7 448	23,6%
5-10 lat	4 478	12,3%	3 979	12,6%
10-20 lat	4 004	11,0%	3 347	10,6%
20-30 lat	1 742	4,8%	1 478	4,7%
30 lat i więcej	469	1,3%	374	1,2%
Bez stażu	6 999	19,2%	6 110	19,3%
ogółem	36 372	100%	31 581	100%

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

Formy i metody pracy w ostatnich latach dynamicznie zmieniają się i dążą do automatyzacji procesów produkcji oraz ograniczania udziału pracowników w tych procesach. Spada zapotrzebowanie na pracowników o niskich kompetencjach, a tacy niestety przeważają wśród długotrwale bezrobotnych. Unowocześnienie procesów produkcji i usług czy upowszechnianie się nowych technologii informacyjnych prowadzi do zapotrzebowania na rynku pracy na osoby o wysokich kwalifikacjach i wiedzy. Czyni to zatem osoby z grupy długotrwale bezrobotnych niekonkurencyjnymi na rynku pracy. Dane w tabeli 7 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 (23,7%), policealnym i średnim (po 23,7%). Te same grupy także dominują w skali kraju.

Tabela 7. Osoby długotrwale bezrobotne według wykształcenia

Osoby długotrwale bezrobotne według wykształcenia w województwie lubelskim	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022	Stan liczbowy na dzień 31.08.2023	Stan procentowy na dzień 31.08.2023
wyższe	5 041	13,9	4 245	13,4
policealne i średnie	8 587	23,6	7 496	23,7
średnie ogólnokształcące	4 491	12,3	3 964	12,6
zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia	8 564	23,5	7 490	23,7
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	9 689	26,6	8 386	26,6
ogółem	36 372	100	31 581	100
Osoby długotrwale bezrobotne według wykształcenia w Polsce	Stan liczbowy na dzień 31.08.2022	Stan procentowy na dzień 31.08.2022	Stan liczbowy na dzień 31.08.2023	Stan procentowy na dzień 31.08.2023
wyższe	56 297	12,9	49 375	12,9
policealne i średnie	91 443	21,0	81 545	21,3
średnie ogólnokształcące	48 136	11,1	42 759	11,2

zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia	111 759	25,7	99 211	25,9
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	127 099	29,2	110 224	28,8
ogółem	434 734	100	383 114	100

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

Zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje na regionalnym rynku pracy

Warto wskazać na dwa zasadnicze filary trafnego wyboru ścieżki kariery zawodowej – poznanie siebie i zebranie informacji o tym, jakie szanse daje nam rynek pracy. W tych działaniach pomóc może doradztwo zawodowe. Jeśli wybór zawodu został dokonany już w przeszłości, ale okazał się niewłaściwy, można skorzystać z doradztwa w zakresie możliwości przekwalifikowania. Uzyskanie wiedzy na temat posiadanych predyspozycji umożliwia podjęcie kolejnego kroku w planowaniu swojej przyszłości. 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.

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 określa szanse 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 znalezienie pracy wpływa wiele czynników, takich jak posiadane kompetencje społeczne, doświadczenie zawodowe, poziom oczekiwań wobec potencjalnej pierwszej pracy i wiele innych. Niewątpliwie, 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 zdecydowałiby się na inny kierunek/profil kształcenia – na modyfikację kariery 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, z powodu niskiego zapotrzebowania 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 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” (badanie realizowane rokrocznie od 2015 r.). Jego wyniki skierowane są do szerokiego grona odbiorców. Mogą one zostać wykorzystane przy podejmowaniu działań wspierających osoby, które już znajdują się na rynku pracy, jak również te, które planują dopiero swoją karierę edukacyjno-zawodową i z wymaganiami 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. Jest realizowane wśród ekspertów regionalnego rynku pracy, a jego główny cel to przyporządkowanie zawodów do jednej z trzech kategorii (deficyt, równowaga, nadwyżka). 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.

Według badania „Barometr zawodów 2023” wśród zawodów deficytowych, a więc takich, na które zapotrzebowanie wśród pracodawców jest większe niż liczba kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców, znalazły się przede wszystkim takie jak: kierowcy samochodów ciężarowych (zawód deficytowy we wszystkich 22 powiatach), a także: lekarz, operator/mechanik sprzętu do robót ziemnych oraz psycholog i psychoterapeuta – zawody deficytowe w 21 powiatach. W tabeli 8 zamieszczono zawody najczęściej uznane jako deficytowe na powiatowych rynkach pracy województwa lubelskiego.

Tabela 8. Zawody najczęściej uznawane za deficytowe w województwie lubelskim (prognoza 2023)

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest deficytowy
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	22
lekarze	21
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	21
psycholodzy i psychoterapeuci	21
pielęgniarki i położne	20
spawacze	20
nauczyciele przedmiotów zawodowych	18
nauczyciele praktycznej nauki zawodu	17
piekarze	17
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	17
samodzielni księgowi	17
magazynierzy	16

Źródło: P. Krzesiński, G. Gach, Barometr Zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim, Kraków 2022.

W przypadku zawodów nadwyżkowych mamy do czynienia ze zbyt dużą liczbą 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 9 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 9. Zawody najczęściej uznawane za nadwyżkowe w województwie lubelskim (prognoza 2023)

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest nadwyżkowy
ekonomiści	20
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	18
specjaliści technologii żywności i żywienia	17
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	15

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest nadwyżkowy
specjaliści ds. administracji	11
pracownicy administracyjni i biurowi	9
technicy mechanicy	9
technicy informatycy	7
technicy budownictwa	6
pedagodzy	6
socjolodzy i specjaliści ds. badań społecznoekonomicznych	6

Źródło: P. Krześciński, G. Gach, Barometr Zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim, Kraków 2022.

Innym badaniem, które może być użyteczne dla osób z obu grup wspomnianych w diagnozie, ale nie tylko dla nich, jest opracowanie „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 analizę 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. 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 żeglarskim: 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.

W tabeli 10 przedstawiono listę 30 kwalifikacji, na które jest największe zapotrzebowanie w województwie lubelskim (wartości 2 oraz 3 na skali 0-3). Kwalifikacje te uszeregowane zostały malejąco, według liczby powiatów, w których poziom zapotrzebowania określono jako średni lub duży.

Tabela 10. Kwalifikacje według zapotrzebowania na pracowników w skali 2 i 3, w odniesieniu do liczby powiatów

Nazwa kwalifikacji	Skala zapotrzebowania – 2 (średnia)	Skala zapotrzebowania --3 (duża)	Łącznie
HAN.01. Prowadzenie sprzedaży	13	8	21
BUD.09. Wykonywanie robót związanych z budową, montażem i eksploatacją sieci oraz instalacji sanitarnych	13	7	20
BUD.12. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	11	8	19
HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań	11	7	18
ELE.02. Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	12	6	18
MOT.05. Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	12	6	18
MOT.02. Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych	14	4	18
BUD.11. Wykonywanie robót montażowych, okładzinowych i wykończeniowych	7	10	17
BUD.13. Eksploatacja maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	12	5	17
MEC.08. Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	12	5	17
ELE.05. Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	11	5	16
BUD.01. Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	12	4	16
BUD.08. Montaż konstrukcji budowlanych	13	3	16
HGT.04. Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi gastronomiczne	15	1	16
BUD.03. Wykonywanie robót dekarско-blacharskich	10	5	15
EKA.06. Wykonywanie prac biurowych	11	4	15
FRK.01. Wykonywanie usług fryzjerskich	11	4	15
MEC.03. Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	11	4	15
MOT.01. Diagnozowanie i naprawa nadwozi pojazdów samochodowych	11	4	15
BUD.10. Wykonywanie robót związanych z montażem stolarki budowlanej	12	3	15
EKA.05. Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych	12	3	15

Nazwa kwalifikacji	Skala zapotrzebowania – 2 (średnia)	Skala zapotrzebowania --3 (duża)	Łącznie
MEC.05. Użytkowanie obrabiarek skrawających	12	3	15
MED.03. Świadczenie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	12	3	15
TDR.01. Eksploatacja środków transportu drogowego	12	3	15
HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich	13	2	15
SPC.01. Produkcja wyrobów cukierniczych	14	1	15
EKA.07. Prowadzenie rachunkowości	11	3	14
MOT.03. Diagnozowanie i naprawa powłok lakierniczych	11	3	14
BUD.25. Organizacja, kontrola i sporządzanie kosztorysów robót wykończeniowych w budownictwie	9	4	13
EKA.01. Obsługa klienta w jednostkach administracji	9	4	13

Źródło: Kwalifikacje szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy w województwie lubelskim, Lublin 2022

Największe zapotrzebowanie na pracowników dotyczyło w dużej mierze tych samych branż, które borykały się z problemami rekrutacyjnymi. 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 w zawodach 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 staje się 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 one stanowić cenny materiał dla instytucji rynku pracy oraz sektora edukacji. Mogą je wykorzystać do swoich zadań instytucje kształcenia, planując ofertę kształcenia. Dodatkowo służą one doradcom zawodowym, 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.

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów wsparcia

Priorytet I Wzmocnienie pozycji osób młodych na regionalnym rynku pracy

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

Rekomendacje:

- indywidualizacja pomocy w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej,
- przygotowanie młodzieży szkolnej i akademickiej do aktywnych postaw na rynku pracy, w tym oferowanie wsparcia w wejściu w pierwszą aktywność zawodową (np. wolontariat, praktyki, staże),
- zapewnienie, na każdym etapie kształcenia, doradztwa zawodowego ukierunkowanego na kształtowanie postaw przedsiębiorczych w kontekście kluczowych kompetencji na rynku pracy,
- budowanie świadomości na temat znaczenia kompetencji miękkich na rynku pracy,
- ukazywanie pracy i rozwoju zawodowego jako instrumentu zapobiegającego wykluczeniu i marginalizacji w ramach zadań ochotniczych hufców pracy.

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.

W rozważaniach dotyczących trafnej ścieżki edukacyjno-zawodowej istotne jest skupienie się na dwóch zasadniczych kwestiach: rozwoju zainteresowań młodego człowieka oraz dostosowaniu do wymagań rynkowych i oczekiwań społecznych. Analizując szeroką ofertę kształcenia i ciągłe zmiany na rynku, młodzi ludzie próbują pogodzić obie tendencje. Z jednej strony chcą iść do szkoły, która pozwoli na rozwój ich pasji, a z drugiej zapewni dobry start na rynku pracy. Często podnoszonym przez młodzież problemem jest brak świadomości swojego potencjału, trudność w sprecyzowaniu zainteresowań lub niewiedza, jak je rozwijać na kolejnych etapach edukacji. Kolejną kwestią jest nieznanostwo lub słaba znajomość realiów współczesnego rynku pracy i prognoz zapotrzebowania na zawody i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej. Mając na względzie powyższe aspekty, nieoceniona jest rola podmiotów (np. poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkolni doradcy zawodowi, centra kształcenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego, doradcy zawodowi WUP/PUP), które dysponują zarówno odpowiednim przygotowaniem, jak też narzędziami we wskazywaniu uczniom możliwości dalszego kształcenia, wyboru szkoły i zawodu. Na wybór ścieżki edukacyjnej młodzieży wpływ ma także otoczenie (np. rodzice, nauczyciele). Z tego względu

ważne jest, aby grupy osób, które uczestniczą w wychowaniu młodzieży, również korzystały z usług doradczo-informacyjnych w zakresie porady edukacyjno-zawodowej. Nie sposób w tym miejscu pominąć znaczenia i przydatności w wyborze ścieżki kariery edukacyjnej i zawodowej opracowań i raportów Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Towarzyszenie uczniowi w procesie dojrzewania do samodzielnych i odpowiedzialnych wyborów edukacyjnych i zawodowych powinno także uwzględniać działania ukierunkowane na przygotowanie do roli pracownika na współczesnym, dynamicznym rynku pracy, w tym radzenie sobie z ciągłymi zmianami.

Dla studentów okres nauki to czas ustalania swojego miejsca w społeczeństwie, planowania życia i kształtowania własnej kariery zawodowej. Należy mieć jednak na uwadze, że świadomość studentów na temat swoich słabych i mocnych stron oraz rynku pracy jest różna. Część młodych ludzi jest bardzo świadoma własnych możliwości, otwarta i zaangażowana, ale są też osoby o nierealnych oczekiwaniach i roszczeniowej postawie wobec potencjalnych pracodawców. Bywają także jednostki, które chociaż mają potencjał, nie wierzą we własne siły. Dlatego ważna jest indywidualizacja pomocy w projektowaniu ścieżki kariery w dłuższej perspektywie czasowej. Każdy student dysponuje potencjałem (zdolnościami, preferencjami, zainteresowaniami), a trafne rozpoznanie tego potencjału stanowi nie tylko ważną kwestię osobistą, ale przede wszystkim zagadnienie o charakterze społecznym.

Indywidualizacja pomocy w zaistnieniu na rynku pracy konieczna jest także w odniesieniu do osób, które zakończyły już edukację formalną. Tego rodzaju doradztwo kariery winno być ukierunkowane na uzupełnienie lub uzyskanie pożądaných na rynku pracy kwalifikacji, kompetencji i umiejętności 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.

Efektom wsparcia rozwoju zawodowego powinno być wyposażenie osoby w wiedzę na temat posiadanych zasobów i możliwości ich wykorzystania na rynku pracy, umiejętność dokonywania przemyślanych wyborów edukacyjnych i zawodowych – tak aby móc je uzasadnić i przewidzieć możliwe konsekwencje. Dodatkowo ważne jest, aby młody człowiek posiadał umiejętność adaptowania się do rynku pracy dzięki wiedzy o strategii poszukiwania, utrzymywania i zmiany pracy.

Okres edukacji jest właściwym momentem motywowania uczniów/studentów do podejmowania działań przygotowujących ich do wkroczenia w rzeczywistość ekonomiczną. Dynamika rynku pracy, 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 regionu. Edukacja przedsiębiorcza to proces, w którym uczący się młodzi ludzie nabywają wiedzę, umiejętności i postawy, które mogą zastosować w każdym aspekcie swojego życia. Tak rozumiana przedsiębiorczość odnosi się do indywidualnej zdolności przekształcania pomysłów w działanie. Nadmienić przy tym należy, że przedsiębiorczość jest uznawana za jedną z kluczowych kompetencji wymienionych w dokumencie Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji

kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. W tym kontekście warto podkreślić, że edukacja przedsiębiorcza powinna być kompetencją stale rozwijaną. Tym samym nie należy utożsamiać przedsiębiorczości wyłącznie z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Edukacja przedsiębiorcza odnosi się do kształtowania postawy przedsiębiorczej rozumianej jako umiejętność pracy zespołowej, przejmowanie inicjatywy, odpowiedzialności za swoje działania, niezależnego myślenia, tworzenia wizji, ciągłego uczenia się poprzez doświadczenie. Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości powinny i mogą być stosowane w każdym miejscu zatrudnienia i w różnych obszarach życia. Należy zdawać sobie oczywiście sprawę, że część kompetencji przedsiębiorczych, takich jak: wytrwałość, zapał do pracy, pewność siebie czy odpowiedzialność, jest trudna do wyuczenia w toku edukacji szkolnej. Chodzi tutaj raczej o proces stawania się przedsiębiorczym. W kontekście powyższego nie sposób nie wspomnieć o kluczowej roli nauczycieli w edukacji przedsiębiorczej. Edukacja ta nie może ograniczać się do przekazywania teoretycznej wiedzy, ale przede wszystkim powinna uwzględniać aktywne metody nauczania poprzez inspirowanie uczniów do eksperymentowania i szukania nowych rozwiązań. Kolejnym aspektem w obszarze przedsiębiorczej aktywności jest przedsiębiorczość studencka. Nie ulega wątpliwości, że aby móc konkurować na rynku pracy, absolwent powinien być do tego odpowiednio zmotywowany i przygotowany. Dlatego tak istotną rolę odgrywa oferta dydaktyczna instytucji edukacyjnych, kładąca nacisk na zwiększanie poziomu dojrzałości przedsiębiorczej wśród studentów. Kształtowanie postawy przedsiębiorczej, tj. aktywnej, twórczej, innowacyjnej sprzyja rozwojowi osobistemu, zwiększając jednocześnie szansę na pomyślne wejście młodego człowieka na rynek pracy i usamodzielnienie się.

Budowaniu atrakcyjności zawodowej sprzyja możliwość korzystania z praktycznej nauki zawodu przy współudziale profesjonalnych podmiotów. O nawiązanie takiej współpracy powinny zadbać szkoły bądź uczelnie. Część osób aktywizuje się na rynku pracy po raz pierwszy w ramach praktyk szkolnych/staży studenckich, część wkracza w pełni samodzielnie na rynek pracy już w trakcie studiów. Młodzież podkreśla znaczenie staży studenckich, pozwalających na nabywanie/rozwijanie umiejętności praktycznych, potwierdzonych certyfikatami. Młodzi ludzie zdają sobie sprawę z potrzeby przygotowania i obycia ze środowiskiem pracy, zanim rozpoczną zatrudnienie. Ważne jest jednak, aby w czasie praktyk/staży osoba w nich uczestnicząca mogła wykonywać zadania możliwie zbliżone do tych wykonywanych przez „regularnego” pracownika. Należy również zwracać uwagę na skrupulatność w rozliczaniu praktyk/staży ze strony szkół i uczelni, aby uniknąć sytuacji jedynie poświadczenia podpisem bez ich faktycznego odbywania w miejscach nie związanych z kierunkiem/specjalizacją, w której się kształcą.

Kolejną formą aktywizacji młodych ludzi są targi pracy. Wydarzenia te są często organizowane przez szkoły i uczelnie we współpracy z organizacjami studenckimi czy urzędami pracy i przy zaangażowaniu szerokiego grona pracodawców. Tego rodzaju formuła daje możliwość pozyskania ciekawych ofert pracy lub stażu. 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 czy nieodpłatnym wakacyjnym stażu jest dla pracodawców przekonującym argumentem, a doświadczenie w ten sposób zdobyte jest traktowane analogicznie jak „etatowa” praca w organizacji. Każda tego typu działalność to rozwijanie także kompetencji miękkich, które świadczą o atrakcyjności rynkowej kandydata do pracy (np. komunikatywność, dynamizm działania, zarządzanie czasem, logiczne myślenie, przejmowanie inicjatywy). Kreatywność, skuteczność w komunikacji, umiejętność pracy w grupie – to niezwykle silne argumenty dające przewagę kandydatom na każdym etapie ich kariery zawodowej. Zdolności miękkie, obok zdolności cyfrowych i umiejętności szybkiego reagowania na wyzwania i adaptowania się do nowych warunków, określane są mianem kompetencji przyszłości. Pomimo tego, że przedsiębiorcy postrzegają lukę kwalifikacyjną i kompetencyjną jako źródło problemów młodych ludzi 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 w przekazie kierowanym do młodych ludzi podkreślać, iż podjęcie czynności zawodowych daje, oprócz korzyści finansowych, możliwość samorealizacji, rozwoju oraz poczucie przynależności. Aktywność zawodowa 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 z podporządkowania w strukturze organizacyjnej. Tym samym odpowiedni etos pracy staje się również najlepszą ochroną jakości pracy.

Ważną rolę w stwarzaniu młodzieży warunków prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego pełnią Ochotnicze Hufce Pracy. Działania tej instytucji nakierowane są na pomoc w procesie przejścia z etapu edukacji do etapu pracy, począwszy 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 aktywność 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 uznanie społeczne. Praca zawodowa bowiem nie tylko daje możliwość zaspokojenia potrzeb materialnych, ale jednocześnie stanowi skuteczny sposób przeciwdziałania izolacji i marginalizacji społecznej.

Cel 2. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia

Rekomendacje:

- promowanie istniejących / tworzenie nowych rozwiązań i narzędzi motywujących pracodawców do zatrudnienia osób do 30 roku życia,
- zachęcanie pracodawców do większej aktywności w inicjatywach na rzecz wspierania młodych ludzi w zdobywaniu i doskonaleniu umiejętności istotnych na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem roli Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- wzmacnianie współpracy pomiędzy pracodawcami, szkołami i publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie innowacyjnych narzędzi wspierających przedsiębiorczość wśród młodzieży,
- realizowanie projektów / programów regionalnych/specjalnych skierowanych do osób do 30 roku życia,
- rozwijanie kultury organizacji i środowiska pracy przyjaznych dla osób młodych.

Adresaci:

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

Do czynników wpływających na stan rynku pracy należą niewątpliwie uwarunkowania demograficzne. Przewidywane starzenie się społeczeństwa, a w konsekwencji regularne uszczuplanie zasobów rynku pracy wiązać się będzie ze wzrostem obciążeń dla budżetu kraju, jak i ryzykiem obniżenia dynamiki rozwoju gospodarczego w regionie. Konsekwencją kryzysu demograficznego – już sygnalizowanego przez pracodawców – są problemy związane z niedoborami kadrowymi. Mając to na uwadze, szczególnego znaczenia nabiera wytyczanie kierunków działań prowadzących do zasilania rynku pracy niewykorzystanym kapitałem ludzkim. Jak już podkreślono we wcześniejszej części niniejszego dokumentu, bezrobocie młodych osób jest jednym z najpoważniejszych problemów społecznych w województwie lubelskim. Oznacza wyłączenie osób zdolnych do pracy z procesów zatrudnienia. Jednym z rozwiązań służących osłabianiu deficytu pracowników w naszym województwie jest maksymalizacja wykorzystania zasobów ludzkich poprzez wspieranie przez publiczne służby zatrudnienia w pierwszej kolejności osób, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a których potencjał jest w stanie zmniejszyć nierównowagę pomiędzy stroną podażową a popytową. 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 odgrywają działania nakierowane na umożliwienie im zdobycia lub zmiany zawodu, podwyższenie posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobycie doświadczenia zawodowego i podjęcie pracy, a w konsekwencji usamodzielnienie się młodej osoby.

Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, w tym osób 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. Ważne jest, aby sposób komunikacji zaciekał i skłaniał młodych ludzi do działania. W komunikatach skierowanych do młodzieży warto wykorzystać tzw. język korzyści, tj. przedstawić zalety danej usługi oferowanej przez instytucję, odpowiedzieć na pytanie, jakie

może zadawać sobie osoba zastanawiająca się nad skorzystaniem z usług PSZ, np. Co dobrego wyniknie z mojego zgłoszenia?, Co będę miał z tego, że przyjdę do urzędu?, Dlaczego bycie aktywnym jest dobre? Kluczową kwestią staje się tu promocja samej pracy i rozwoju zawodowego. Rekomendacje w przedmiotowym obszarze odnoszą się także do zindywidualizowanego wsparcia poprzez dopasowanie kanałów komunikacji do specyfiki grupy docelowej, tj. osób młodych (np. wykorzystanie mediów społecznościowych). Równolegle należy prowadzić kampanię informacyjno-promocyjną skierowaną do potencjalnych pracodawców z ukierunkowaniem na system zachęty finansowej wynikający z uregulowań prawnych z tytułu zatrudnienia osób młodych. W realizacji efektywnej polityki rynku pracy nieodzowne jest promowanie istniejących narzędzi motywujących pracodawców do zatrudniania osób poniżej 30 roku życia. Niemniej w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy nie sposób pominąć faktu, iż obecny system publicznych służb zatrudnienia nie jest dostosowany do przemian zachodzących na tym rynku. Tym samym konieczne staje się przeorientowanie mechanizmów realizacyjnych polityki zatrudnienia i funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, a szczególnie lepsze dopasowanie form wsparcia do potrzeb współczesnego rynku pracy. Mając na celu przeciwdziałanie bezrobociu i wspieranie rozwoju zawodowego, konieczne staje się inicjowanie przez PSZ nowych rozwiązań i narzędzi motywujących pracodawców do zatrudniania osób młodych. W celu ograniczania problemów osób poniżej 30 roku życia na rynku pracy konieczne jest ciągle podnoszenie efektywności dotychczas stosowanych rozwiązań oraz wprowadzanie nowych instrumentów, w tym zwłaszcza ukierunkowanych na obniżenie bierności zawodowej.

W celu zwiększenia trafności podejmowanych działań aktywizacyjnych prowadzonych na rzecz osób do 30 roku życia konieczne jest wzmocnienie współpracy pomiędzy pracodawcami, szkołami i publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie innowacyjnych narzędzi wspierających przedsiębiorczość wśród młodzieży. Osoby wychowane w kulturze przedsiębiorczości, czy to przez obserwację, czy poprzez aktywne uczestniczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej przez bliskich, kształtują swoją mentalność w kierunku pokonywania barier i wywierania wpływu na rzeczywistość, a nie poddawania się trudnościom i przeciwnościom losu. Rolą otoczenia biznesowego jest pokazanie młodym ludziom, jak można faktycznie wykorzystać wiedzę nabytą w trakcie nauki w szkole, wynikającą z doświadczenia „biznesowego” bliskich lub ze szkoleń/warsztatów z obszaru ABC przedsiębiorczości. Dodatkowo warto inicjować formy wsparcia/wydarzenia, w których przedsiębiorcy, czyli praktycy, mogą towarzyszyć młodym ludziom w tworzeniu nowych rozwiązań, pomysłów, pokazując konkretne drogi i narzędzia. Równolegle konieczne jest podejmowanie inicjatyw na linii pracodawca – szkoła /uczelnia – publiczne służby zatrudnienia, aby ich efektem było zwiększenie poczucia społecznej odpowiedzialności biznesu za kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży.

Kontynuując tematykę większego zaangażowania pracodawców na rzecz wspierania młodych ludzi w zdobywaniu i doskonaleniu umiejętności, 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.

Znaczącą rolę w aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia odgrywają programy specjalne. Realizacja tego rodzaju wsparcia daje osobom, którym najtrudniej 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.

Jednym z kluczowych mechanizmów realizacji przyszłorocznej edycji RPD jest wdrażanie programów regionalnych. Wspomniane programy są inicjowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie i realizowane w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy województwa lubelskiego. Przedsięwzięcia te zakładają:

- wspieranie osób bezrobotnych do 30 roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych,
- propagowanie rozwoju przedsiębiorczości,
- upowszechnianie zielonych kompetencji, co stanowi odpowiedź na rosnącą potrzebę doskonalenia i rozwijania wiedzy, umiejętności i postaw umożliwiających życie, pracę i działanie w sposób zrównoważony, tj. uwzględniający zarówno cele ekonomiczne, społeczne, jak i cele ochrony środowiska. Zielona gospodarka jest nieuniknionym kierunkiem zmian, na które należy się przygotować, w tym poprzez kształcenie/ doszkalanie i budowanie świadomości ekologicznej,
- aktywne wsparcie i pomoc dla osób zainteresowanych podejmowaniem pracy na własny rachunek,
- promowanie idei uczenia się przez całe życie.

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy, wprowadzanie nowych technologii do życia zawodowego wymagają tworzenia przyjaznego miejsca pracy i możliwości wzajemnego uczenia się osób z różnych pokoleń. Nie chodzi tu wyłącznie o następstwo pokoleń, ale o zsynchronizowanie doświadczonych pracowników z przedstawicielami „młodego” rynku pracy. Młodzi ludzie nie mają dużego doświadczenia zawodowego, lecz są ukształtowani w czasach dynamicznego rozwoju technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Z kolei starszym pracownikom może brakować zaawansowania technologicznego, jednakże posiadają oni umiejętności twarde w danej branży. Tworzenie środowiska pracy przyjaznego osobom młodym przynosi organizacji porozumienie międzypokoleniowe i pozwala nauczyć się tej grupie sposobu funkcjonowania firmy, modelu biznesowego, kultury firmy. Wchodzenie grup wiekowych w regularne interakcje może przyczyniać się do stworzenia zróżnicowanego i integracyjnego miejsca pracy, a w konsekwencji środowiska sprzyjającego innowacyjności i zaangażowaniu.

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

Rekomendacje:

- upowszechnianie kultury uczenia się przez całe życie nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności,
- dopasowanie oferty kształcenia do wymagań lokalnego rynku pracy poprzez zawiązywanie lub pogłębianie współpracy sfery biznesu, edukacji i rynku pracy,
- promowanie i rozwijanie form uczenia się przez praktykę (np. kształcenie dualne),
- budowanie pozytywnego wizerunku kształcenia branżowego,
- doskonalenie metod badania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej,
- rozwijanie zasobów informacyjnych o aktualnym i przyszłym zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje, zawody,
- rozwijanie systemu wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie regionalnym.

Adresaci:

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

Zmiany gospodarcze, wprowadzanie nowych technologii oraz budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy powodują konieczność przeorientowania modelu kariery zawodowej i wypracowania nawyku uczenia się od pierwszych do ostatnich lat życia. Tradycyjny model kariery edukacyjnej i zawodowej opiera się 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). Tymczasem, w coraz szybciej zmieniającym się świecie, konieczne staje się uczenie się przez całe życie, a w konsekwencji 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. Z wypowiedzi pracodawców wynika, iż w trakcie procesów rekrutacyjnych znaczenie ma nie tylko uzyskany dyplom, certyfikaty i wykształcenie kandydata, ale także chęć i predyspozycje do rozwoju, podejmowania nowych wyzwań i wychodzenia poza utarte schematy. Podjęcie wysiłku w kierunku samodoskonalenia 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 dwojaki 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. Kończąc szkołę i zdobywając konkretny zawód, młodzi ludzie mają prawo oczekiwać, że zawód ten spełnia wszelkie normy i wymagania pracodawców. Tymczasem powszechne jest sygnalizowanie przez przedsiębiorców niedostosowanie programów kształcenia na różnych poziomach edukacji do potrzeb otoczenia gospodarczego. Owo niedostosowanie i niedostateczne kształcenie w zawodach deficytowych powoduje, że zatrudnienie osoby młodej wymaga zaangażowania przez pracodawcę dodatkowych środków na jej przeszkolenie pod kątem pracy na danym stanowisku pracy. W tym kontekście 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. 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, pozyskanie pracownika (bez ponoszenia dodatkowych kosztów rekrutacji) oraz podtrzymanie ciągłości zawodu, co jest szczególnie ważne w branży rzemieślniczej. Równie istotne są korzyści 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. Mając na uwadze powyższe kwestie, 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. Z kolei dzięki studiom dualnym:

- 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 dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Kolejnym rozwiązaniem na rzecz zwiększania potencjału zawodowego osób młodych, a jednocześnie adekwatną odpowiedzią na potrzeby gospodarcze regionu jest popularyzacja kształcenia branżowego. Nowoczesne szkolnictwo branżowe musi przede wszystkim nadszalać za potrzebami rynku pracy i odpowiadać na wyzwania współczesnej gospodarki i rozwoju technologicznego. Ważną kwestią jest zaangażowanie pracodawców na każdym etapie kształcenia zawodowego, poczynając od określania potrzeb w zakresie nowych zawodów i kwalifikacji, poprzez projektowanie i realizację kształcenia zawodowego przy ścisłym udziale pracodawców, wyposażanie lub doposażanie pracowni szkół prowadzących kształcenie zawodowe, aż po weryfikację efektów uczenia się i zatrudnianie absolwentów szkół. Kolejnym wyzwaniem stojącym przed szkolnictwem branżowym jest poprawa wizerunku placówek 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. 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 prezentacja 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.

Mając na uwadze powyższe aspekty, 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, w tym poprzez włączanie praktyków w proces kształcenia;
- włączeniu przedstawicieli biznesu w tworzenie założeń programowych kształcenia zawodowego;
- prowadzeniu konsultacji szkół branżowych/uczelni, organizacji pracodawców oraz publicznych służb zatrudnienia w zakresie niwelowania luk kompetencyjnych absolwentów szkół i uczelni,

- 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.

Koordynowanie i kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy wymaga rzetelnych podstaw informacyjnych. W celu zwiększenia efektywności działań instytucji rynku pracy istotne jest zapewnienie skutecznego systemu informowania, zarówno o zapotrzebowaniu na kwalifikacje, kompetencje/umiejętności, jak i o 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 na rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań w zakresie monitorowania karier absolwentów.

Wypełniając zadania w zakresie określania oraz koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie realizuje począwszy od sierpnia 2023 r. projekt finansowany ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności w ramach inwestycji A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie. Celem przedsięwzięcia projektowego 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. Zadania podejmowane w ramach projektu stanowią ważne i innowacyjne działania, wpisujące się w reformę kształcenia i doskonalenia zawodowego. Stanowią także wsparcie dla regionalnego rynku pracy w zakresie realizacji polityki na rzecz rozwijania umiejętności poprzez wsparcie wdrażania, koordynacji i monitorowania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie wojewódzkim. Odpowiadając na potrzebę zapewnienia planowania strategicznego w obszarze uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych, projekt stanowić będzie istotny element zarządzania rozwojem gospodarczym i społecznym. Podejmowane działania projektowe służyć będą przygotowaniu kadr i społeczeństwa do zachodzących zmian poprzez budowanie stałej dyspozycji do uczenia się rozumianego jako proces trwający całe życie. Pozwoli to na zachowanie dynamiki wzrostu gospodarczego i adaptację mieszkańców regionu do zmian społecznych.

Priorytet II Wyrównywanie szans w dostępie do rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych

Cel 1. Wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do powrotu na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych

Rekomendacje:

- wdrażanie mentoringu zorientowanego na wzmacnianie poczucia własnej sprawczości oraz przydatności dla pracodawcy i otoczenia,
- podnoszenie świadomości w zakresie korzyści i szans na rynku pracy wynikających z praktykowania idei uczenia się przez całe życie,
- wypracowanie i/lub rozwijanie mechanizmów zachęcających pracodawców do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie rozwijania postaw przedsiębiorczych wśród osób trwale pozostających bez pracy.

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, instytucje pomocy i integracji społecznej, centra/kluby 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 pogłębiający się deficyt 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. Osoby dotknięte przedłużającym się bezrobociem wycofują się, nie nadążają za zmianami, zaczynają unikać aktywności, bojąc się poniesienia kolejnej porażki. Długotrwale bezrobotni stają się mniej atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców ze względu na uprzedzenia do zatrudnienia osoby z długą przerwą w życiorysie zawodowym. Podkreśla się nierzadko, są to osoby niechętne do pracy lub niezaradne. Wraz z przedłużającym się czasem pozostawania bez pracy u osób trwale niepracujących utrwala się postawy zniechęcenia i pojawia poczucie braku perspektyw na jej znalezienie.

W obliczu długookresowego bezrobocia przywrócenie osób na rynek pracy powinno przebiegać dwutorowo. Obok aktualizacji wiedzy, nabywania/podnoszenia umiejętności zawodowych, niezwykle istotne jest wzmacnianie sfery psychicznej osoby bezrobotnej – jej poczucia własnej wartości – oraz budowanie pozytywnej motywacji do zmian. Osoby, które długo pozostają w beczynności 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 jako wiara we własne siły, budowanie poczucia bycia potrzebnym, a także wspieranie w radzeniu sobie ze stresem i problemami dnia codziennego, zachęcanie do podejmowania zadań opartych na osobistej aktywności, a w konsekwencji doprowadzenie do samodzielnych działań 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. Tego rodzaju 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 do pokonania trudności związanych ze zmianą dotychczasowego trybu i sposobu życia. Mentoring jako narzędzie rozwoju osobistego mógłby uzupełnić dotychczasową ofertę instytucji rynku pracy o wsparcie wysoko zindywidualizowane, a przy tym wzmacniać oddziaływanie pozostałych instrumentów rynku pracy. Dzięki relacji mentora z jego podopiecznym szeroki katalog form aktywizacji zostałby dopełniony o narzędzie z indywidualnym i motywującym podejściem. Z kolei mentoring prowadzony w miejscu pracy to specyficzna forma wspierania osób w trudnych dla nich sytuacjach zawodowych, związanych przede wszystkim z problemami adaptacyjnymi, wspierająca podopiecznego w dążeniu do zdobycia nowych umiejętności i wiedzy potrzebnej do samodzielnego, skutecznego działania.

Jednym ze sposobów zapobiegania przerwom 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 kultura uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Nawyk całościowego uczenia się stanowi konsekwencję trwałych zmian struktury demograficznej społeczeństw oraz dynamiki zmian gospodarczych i społecznych. Lifelong learning prowadzi do pogłębiania własnych kompetencji, a przez to podniesienia swojej 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, obejmując wszystkie poziomy 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. Biorąc pod uwagę 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 pn. 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 charakteryzuje 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 należy podejmować działania ukierunkowane na wypracowanie u osób dorosłych nawyku uczenia się przez całe życie z wykorzystaniem różnorodnych systemów nauczania (edukacja formalna, pozaformalna, uczenie się nieformalne i uczenie się w miejscu pracy).

W celu skuteczniejszego oddziaływania na postawy osób trwale oddalonych od rynku pracy oraz mając na względzie fakt, iż problemy osób długotrwale bezrobotnych wykraczają poza ramy działalności PSZ, kluczowa jest współpraca PSZ z pracodawcami. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ta subpopulacja bezrobotnych nie bez powodu jest określana jako będąca w szczególnej sytuacji. Z racji na to, że zauważalny jest u tych osób opór wobec zmiany własnej sytuacji oraz bierność, praca z osobami długotrwale bezrobotnymi to proces uwzględniający pogłębioną analizę umiejętności, predyspozycji i barier. Dlatego rekomenduje się zachęcanie pracodawców do współpracy w przywracaniu osobom oddalonym od rynku pracy motywacji do działania, w kształtowaniu i rozwoju postawy przedsiębiorczej oraz tworzeniu klimatu społecznej odpowiedzialności za osoby pozostające bez zatrudnienia. Zmiana postawy z pasywnej na aktywną jest niezwykle istotna i często okazuje się punktem zwrotnym w poszukiwaniu zatrudnienia. Konieczne jest również wdrażanie rozwiązań, dzięki którym osoby długotrwale bezrobotne mogą zapoznać się z tematyką przedsiębiorczości. Chodzi tu nie tylko o aspekt planowania i późniejszego prowadzenia własnej działalności gospodarczej, ale również o kształtowanie postaw przedsiębiorczych, o czym szerzej wspomniano we wcześniejszej części dokumentu.

Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale oddalonych od rynku pracy

Rekomendacje:

- 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,
- realizowanie projektów / programów regionalnych/specjalnych skierowanych do osób długotrwale bezrobotnych.

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, 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.

Złożoność problemów długotrwałego bezrobocia wymaga podjęcia wielokierunkowych i kompleksowych działań, których realizacja jest możliwa przy współdziale 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 na rynku pracy, zaangażowania w poszukiwanie pracy, czasu pozostawania bezrobotnym oraz osobistego podejścia bezrobotnego do sytuacji, w jakiej się znalazł. Z uwagi na powyższe, współdziałanie instytucji integracji i pomocy społecznej oraz publicznych służb zatrudnienia przynosi wymierne korzyści nie tylko ze względu na możliwość dotarcia do szerszej grupy osób, ale też z powodu zwiększenia zakresu działań aktywizujących. Rekomenduje się zatem wykorzystanie dobrych praktyk w zakresie współpracy obszarów polityki społecznej i rynku pracy, szczególnie pod kątem efektywnej i kompleksowej wymiany informacji, umożliwiającej tworzenie pełnego obrazu klienta i jego potrzeb.

Problematyczność długookresowego bezrobocia wymaga podejmowania niestandardowych działań, wykraczających poza ustawowy zakres usług adresowanych do grupy osób, które wymagają specyficznej pomocy. Programy specjalne realizowane przez powiatowe urzędy pracy (samodzielnie lub we współpracy z innymi podmiotami) wpisują się we wskazany postulat. Cechą szczególną tych przedsięwzięć jest zindywidualizowanie oferty i wzbogacenie jej o elementy specyficzne dla danej grupy adresatów. Wartą rozważenia jest inicjatywa polegająca 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.

Jednym ze sposobów przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu w województwie jest realizacja programów regionalnych. Wspomniane przedsięwzięcia, inicjowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie i realizowane 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. Dodatkowo, w zakresie rozwoju zasobów ludzkich oraz aktywizacji osób długotrwale pozostających bez pracy, istotne znaczenie będą miały formy wsparcia oferowane w projektach współfinansowanych w ramach interwencji EFS+ w nowej perspektywie finansowej 2021-2027.

Monitoring i ewaluacja

Proces koordynowania i monitorowania realizacji RPD/2024 odbywać się będzie w oparciu o następujące zasady:

1. Jednostką odpowiedzialną za monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2024 rok jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
2. Z postępu realizacji rocznych założeń określonych w RPD/2024 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 2024 rok.
3. Zakłada się kontynuację zapoczątkowanego w 2015 roku, planowania przez partnerów rynku pracy działań odpowiadających rekomendacjom zawartym w niniejszym dokumencie. Na początku 2024 roku dokument zostanie przedstawiony podmiotom odpowiedzialnym za jego realizację, w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań.
4. Prowadzony monitoring kierunków interwencji stanowi jedną z podstaw doskonalenia polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w perspektywie kilkuletniej.

Monitoring działań w ramach RPD/2024 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2024, 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, postaw przedsiębiorczych 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?