Załącznik
do uchwały Nr CIII/2160/2019
Zarządu Województwa Lubelskiego
z dnia 24 grudnia 2019 r.

REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2020 ROK

Lublin, grudzień 2019 r.

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
T. 81 463 53 00
FAX: 81 463 53 05
K. 605 903 476
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl

Zespół opracowujący dokument

Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Spis treści

Wprowadzenie……4

Diagnoza i analiza……...7

Priorytet I
Aktywizacja osób do 30 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych…….....…...16

Priorytet II
Poszukiwanie, analiza i diagnoza nowych mechanizmów i instrumentów stymulowania rynku pracy…….....……..….23

Monitoring i ewaluacja……..27

Wprowadzenie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie na podstawie art. 3 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. z 2019 r poz.1482 z późn. zm.) jest zobligowany do cyklicznego opracowywania regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.

Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia (RPD) jest dokumentem, który określa i koordynuje politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Dokument sporządzany jest corocznie. Jest również kompatybilny z Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia.

Ideą RPD jest ocena sytuacji na regionalnym rynku pracy, a następnie wyznaczenie obszarów priorytetowych oraz grup wsparcia dla podejmowanych działań na najbliższy rok. Wybór obszarów priorytetowych nie jest przypadkowy – wynika z diagnozy sytuacji na rynku pracy w regionie oraz uwzględnia zapisy innych długo i średniookresowych dokumentów strategicznych, takich jak:

- Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030),
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020,
- Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.),
- Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030,
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku,
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO),
- Strategia Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020,
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014- 2020,
- Strategia Rozwoju Kraju 2020,
- Strategia Europa 2020 r.

Celem operacyjnym Regionalnego Planu na Rzecz Zatrudnienia na 2020 rok jest aktywizacja osób bezrobotnych do 30 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych z uwzględnieniem nowych mechanizmów i instrumentów stymulowania rynku pracy.

Szczegółowe cele planu :

- promocja kształcenia dualnego,
- promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów,
- działania mające na celu zdobywanie i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych poprzez dokształcanie w ramach umów trójstronnych,
- pomoc w stosowaniu środków zaradczych w poszukiwaniu zatrudnienia bądź utrzymaniu dotychczasowej pracy,
- aktywizacja długotrwale bezrobotnych,
- wykorzystanie instrumentów rynku pracy wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do aktywizacji długotrwale bezrobotnych,
- współpraca z ośrodkami pomocy społecznej przy aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych,
- diagnoza i analiza regionalnego rynku pracy w ujęciu perspektywicznym,
- identyfikacja nowych metod w zakresie elastycznego kreowania polityki rynku pracy, uwzględniających jego dynamikę, trendy i kierunki zmian.

Analiza bezrobocia rejestrowanego w województwie lubelskim wskazuje, iż mimo ogólnie pozytywnych tendencji na rynku pracy (między innymi rosnącego popytu na pracę, malejącej stopie bezrobocia), nadal istnieją obszary wymagające interwencji. Są to przede wszystkim bezrobotni długotrwale pozostający bez zatrudnienia oraz osoby młode (do 30 roku życia). Obie kategorie należą do bezrobotnych znajdujących się w tzw. „szczególnej sytuacji na rynku pracy", co oznacza, iż z jakichś przyczyn aktywizacja zawodowa tych grup jest trudniejsza.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok w swej tematyce stanowi kontynuację działań prowadzonych w latach poprzednich, w tym dotyczących mobilności na rynku pracy oraz aktywizacji zawodowej młodzieży.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok obejmuje:

- diagnozę sytuacji osób młodych i długotrwale bezrobotnych na lubelskim rynku pracy,
- opis obszarów wsparcia oraz rekomendacje dotyczące założonych celów,
- założenia dotyczące monitoringu i ewaluacji dokumentu.

Cele Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok wpisują się w założenia zawarte w Krajowym Planie Działań, gdzie zakłada się między innymi:

- poprawę funkcjonowania instytucji rynku pracy,
- podejmowanie działań mających na celu permanentne podnoszenie kwalifikacji przez grupy bezrobotnych znajdujące się w szczególnej sytuacji i dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy,
- podejmowanie inicjatyw mających na celu eliminowanie negatywnych trendów demograficznych i pokonywanie barier związanych z wprowadzaniem nowych technologii do produkcji.

Diagnoza i analiza

Dynamicznie rozwijająca się gospodarka w naszym kraju wymusza zmianę podejścia do polityki rynku pracy. Należy zauważyć, że w ostatnich kilku latach znacznie poprawiły się wskaźniki w wielu kategoriach, a stopa bezrobocia ukształtowała się na bezpiecznym poziomie i w skali krajowej wynosi 5,1% a w województwie lubelskim aktualnie kształtuje się na poziomie 7,1%.[1]

Pomimo ogólnie dobrej sytuacji na rynku pracy, zarówno w skali ogólnokrajowej jak i w naszym województwie, a także pomimo wzrostu gospodarczego, wciąż występują obszary (także na rynku pracy) gdzie niezbędna jest interwencja instytucji rynku pracy oraz instytucji społecznych.

Dokonując analizy struktury bezrobocia w województwie lubelskim oraz uwzględniając zachodzące zmiany demograficzne czy emigrację osób młodych przyjęto, iż w sposób szczególny należy wesprzeć na rynku pracy osoby do 30 roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne, czyli figurujące powyżej 12 miesięcy w rejestrach powiatowych urzędów pracy.

Od kilku lat mamy do czynienia z systematyczną poprawą sytuacji na rynku pracy i spadkiem liczby osób będących bez zatrudnienia. Na koniec września 2019 roku w województwie lubelskim, w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 65961 osób bezrobotnych, (w tym 35210 kobiet, tj. 53,4%). W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 1152 osób, tj. o 1,7%, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku liczba ta była niższa o 4796 osób, tj. o 6,8%.

Podobnie jak w całym kraju, w województwie lubelskim występuje duże przestrzenne zróżnicowanie stopy bezrobocia Najwyższa stopa bezrobocia na poziomie powiatów wystąpiła w powiatach: włodawskim (13,9%), hrubieszowskim (12,2%), chełmskim ziemskim (11,3%). Najniższa natomiast w powiatach: łukowskim (3,7%), biłgorajskim (4,4%), łęczyńskim (4,8%). Na koniec września 2019 roku 86,8 % zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim to osoby „w szczególnej sytuacji na rynku pracy". Osobom tym przysługuje pierwszeństwo do udziału w programach specjalnych. Do tej kategorii zaliczane są między

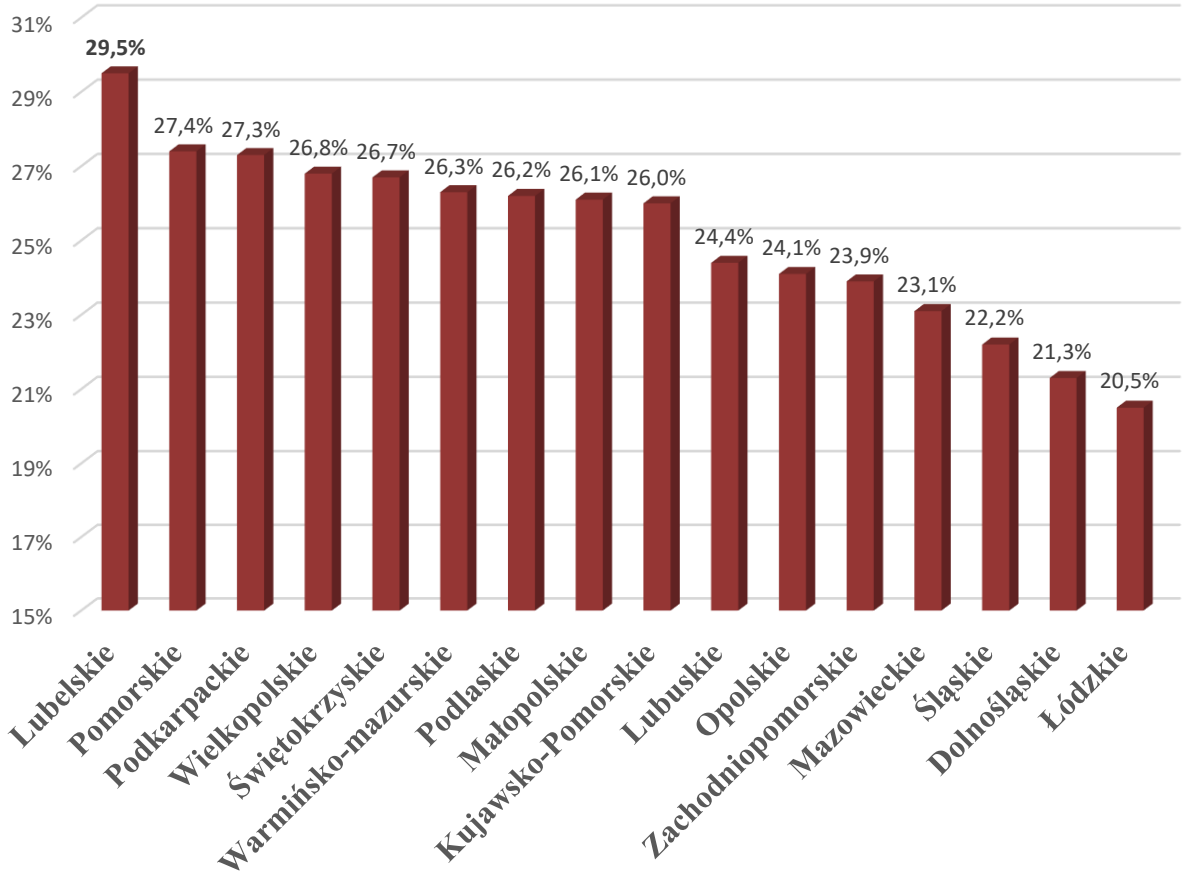
[1] Dane dotyczą m-ca września 2019 r.

innymi osoby do 30 roku życia, bezrobotni powyżej 50 roku życia, osoby niepełnosprawne oraz długotrwale bezrobotne.

Bezrobotni do 30 roku życia

Rynek pracy w województwie lubelskim od wielu lat boryka się ze znacznym udziałem osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Nasze województwo od kilku lat zajmuje niechlubne pierwsze miejsce wśród wszystkich województw w kraju pod względem udziału osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Sytuację tę obrazuje poniższy wykres.

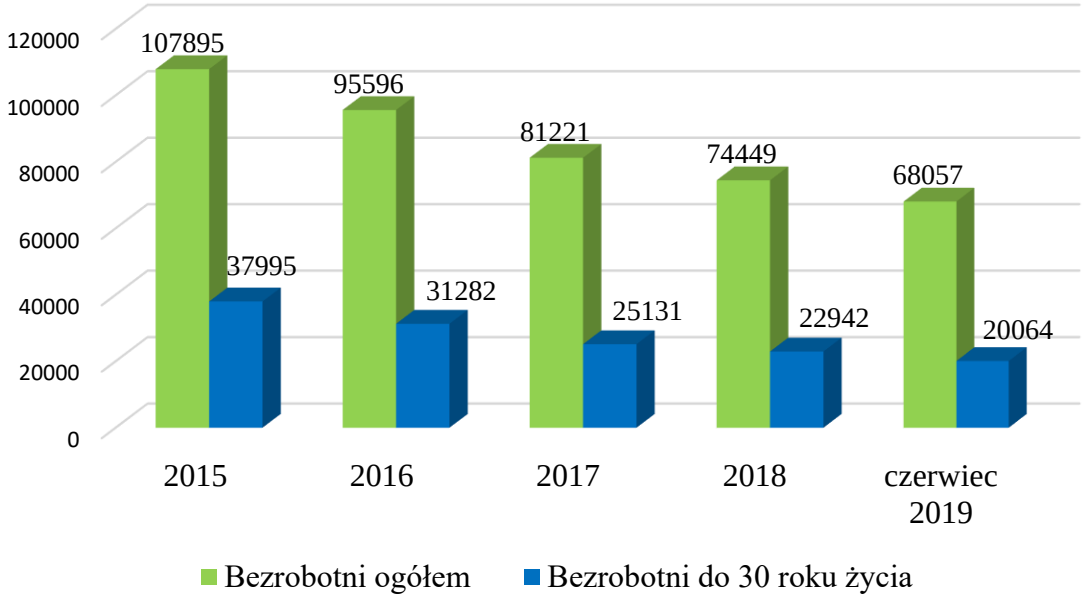
Wykres 1. Udział osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych na koniec I półrocza 2019 r., według województw.



Na koniec lipca 2019 r. w ewidencjach 21 urzędów pracy województwa lubelskiego widniało aż 19 720 osób do 30 roku życia (najwięcej w Lublinie - 2038 osób), z czego 45%, tj. 8873 osoby (najwięcej w Lublinie - 708) stanowiły osoby do 25 roku życia[2].

Liczby osób bezrobotnych do 30 roku życia w odniesieniu do ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa lubelskiego w latach 2015-2019 przedstawia wykres nr 2.

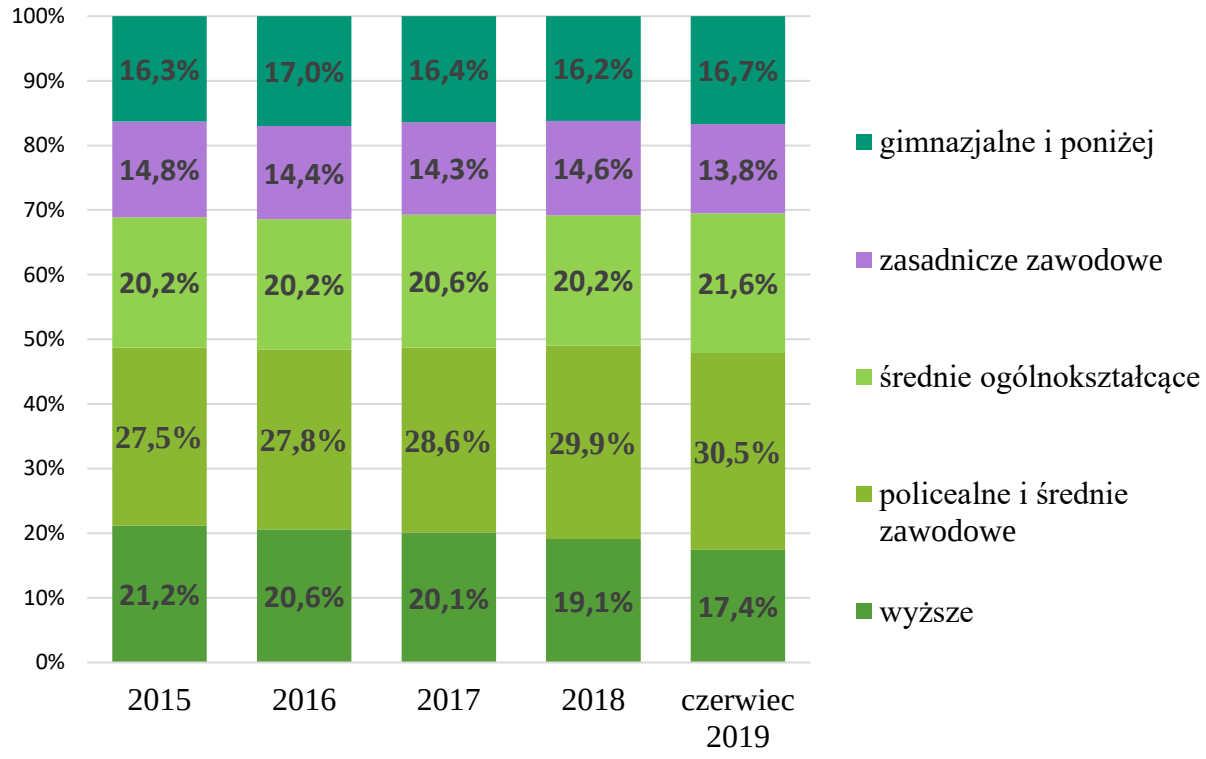
Wykres 2. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych ogółem, w tym liczba bezrobotnych do 30 roku życia w województwie lubelskim w latach 2015-2019.



Analiza struktury bezrobocia rejestrowanego osób młodych (do 30 roku życia) pokazuje, iż na przestrzeni ostatnich kilku lat w tej kategorii niezmiennie dominują osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Z kolei najmniej liczną grupę wśród bezrobotnych do 30 roku życia stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

[2] Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Informacja miesięczna za lipiec 2019 r.*

Wykres 3. Bezrobotni do 30 roku życia według wykształcenia w latach 2015 – 2019.



Długotrwale bezrobotni

Pomimo spadku bezrobocia, lepszej kondycji gospodarki a także większego zapotrzebowania na pracowników problemem pozostaje znaczna liczba osób bezrobotnych pozostających bez pracy długotrwale. W województwie lubelskim największy odsetek (57,5%) wśród bezrobotnych w szczególnej sytuacji stanowią osoby długotrwale pozostające bez pracy. Od lat województwo lubelskie zajmuje niechlubne, pierwsze miejsce wśród wszystkich województw w tej kategorii.

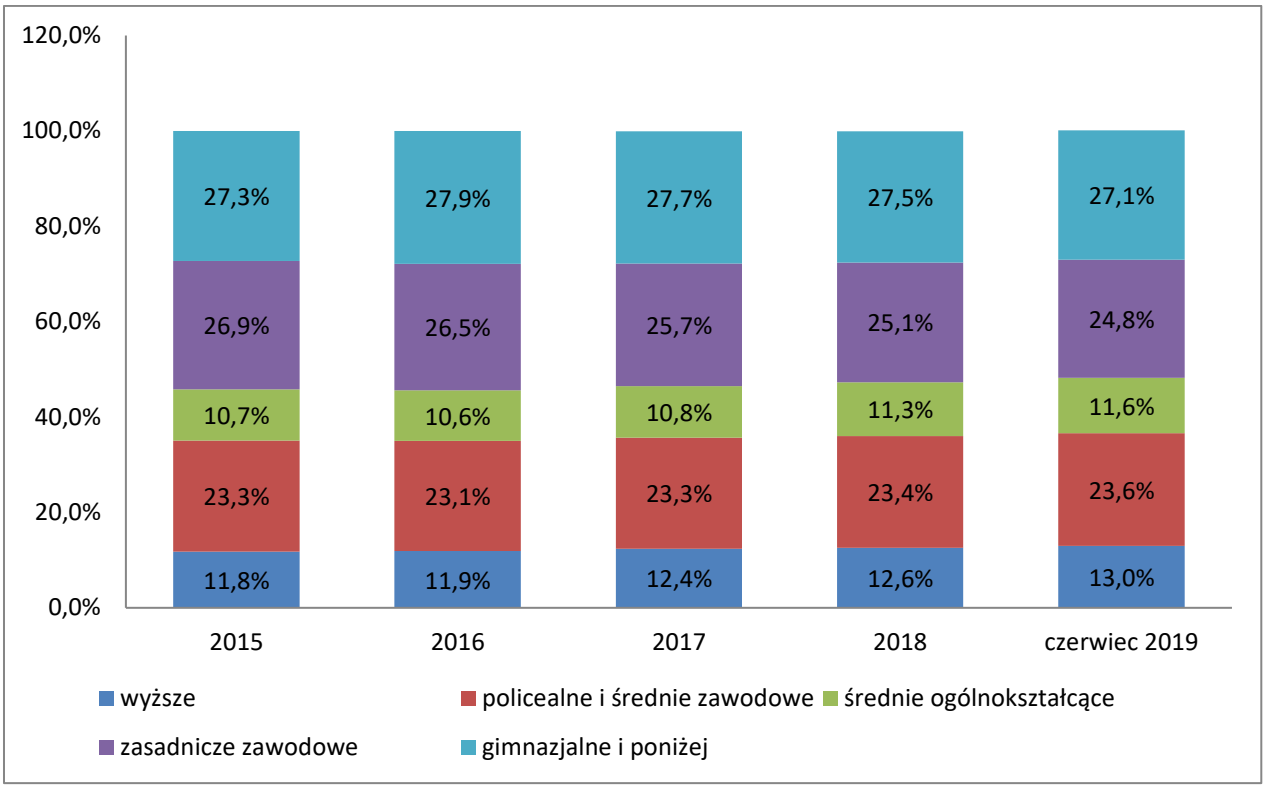
Tabela 1. Bezrobotni ogółem i długotrwale bezrobotni w latach 2015 – 2019

Lata	Bezrobotni ogółem	Długotrwale bezrobotni	%
2015	107 895	65 635	60,8
2016	95 596	58 418	61,1
2017	81 221	48 214	59,4
2018	74 449	42 962	57,7
Wrzesień 2019	65 961	37 956	57,5

Istotnym czynnikiem wpływającym na znalezienie zatrudnienia jest poziom wykształcenia. W ostatnich latach dominował pogląd, że im wyższe wykształcenie, tym łatwiej znaleźć pracę. Tymczasem odsetek bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie wśród długotrwale bezrobotnych pozostaje na podobnym poziomie, a nawet wzrasta.

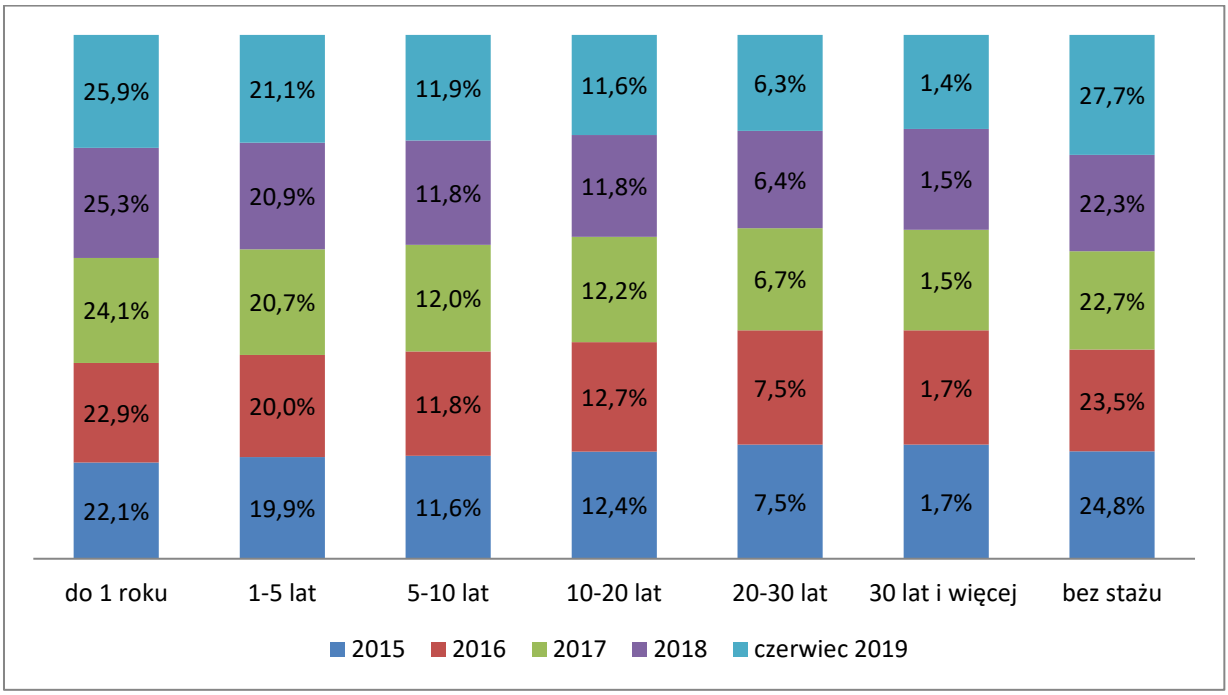
W 2015 r. wśród długotrwale bezrobotnych było 11,8% osób z wyższym wykształceniem, a na koniec czerwca 2019 – 13%. W tej kategorii bezrobotnych najwięcej osób charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia: gimnazjalnym i poniżej (w 2015 r. – 27,3%, a w czerwcu 2019 r. – 27,1%) oraz zasadniczym zawodowym – (w 2015 r. – 26,9%, w czerwcu 2019 r. – 24,8%). Sytuację tę obrazuje poniższy wykres.

Wykres 4. Długotrwale bezrobotni według wykształcenia w latach 2015 – 2019



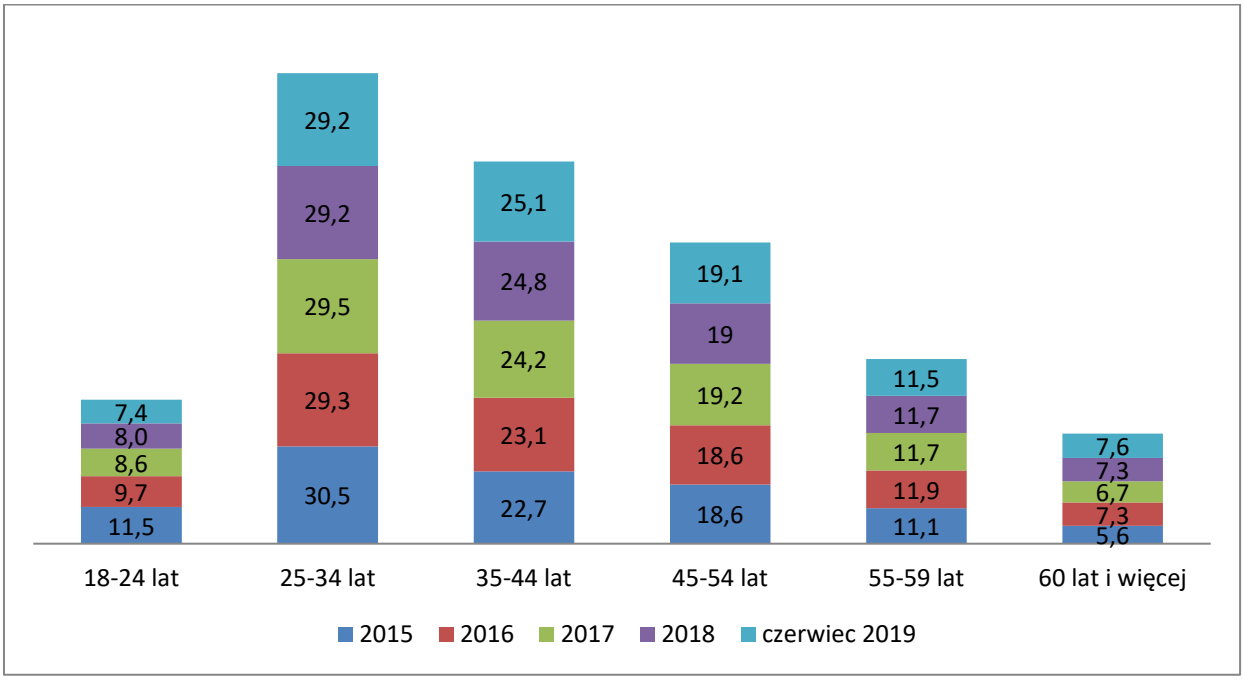
Drugim czynnikiem mającym istotny wpływ na szanse znalezienia zatrudnienia jest posiadanie doświadczenia zawodowego. W strukturze zarejestrowanych bezrobotnych według stażu pracy widoczny jest utrzymujący się od lat wysoki udział osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku kategorii osób długotrwale bezrobotnych. W tej grupie najwięcej jest osób bezrobotnych, którzy nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego (w 2015 roku – 24,8%, a w końcu czerwca 2019 roku – 27,7%) oraz bezrobotnych z krótkim stażem pracy do 1 roku (w 2015 roku – 22,1%, a w czerwcu 2019 roku – 25,9%). Najmniej długotrwale bezrobotnych ma udokumentowany staż pracy wynoszący 30 i więcej lat.

Wykres nr 5. Długotrwale bezrobotni według stażu pracy w latach 2015 – czerwiec 2019



Niepokojącym zjawiskiem jest natomiast duży odsetek osób młodych (25 – 34 lata) w grupie długotrwale bezrobotnych. W ciągu ostatnich kilku lat osoby te stanowiły niezmiennie około 30% ogółu długotrwale bezrobotnych. Dane na ten temat przedstawia wykres nr 6.

Wykres 6. Długotrwale bezrobotni według wieku w latach 2015 – czerwiec 2019



Przyczyny bezrobocia osób młodych i długotrwale bezrobotnych

Słabe strony regionalnego rynku pracy:

- niskie wynagrodzenie

↘ emigracja → napływ cudzoziemców,

- brak pracodawców z dużym kapitałem,
- niedopasowany system kształcenia,
- stereotypowe myślenie o kształceniu branżowym,
- niska jakość kształcenia,
- położenie geograficzne regionu – odległość i komunikacja,
- niskie doświadczenie zawodowe,
- niewystarczające kwalifikacje,
- rejestracja w powiatowym urzędzie pracy dla ubezpieczenia zdrowotnego.
- peryferyjność regionalnej gospodarki,
- niewykorzystanie lokalnych potencjałów dla kreacji nowych modeli biznesowych,
- brak instrumentów stymulacji koniunktury gospodarczej,
- depopulacja.

Mocne strony regionalnego rynku pracy:

- potencjał kapitału ludzkiego,
- „tania siła robocza”,
- liczba uczelni wyższych – potencjał akademicki,
- występowanie poszukiwanych zawodów i kwalifikacji.

Planowane aktywności zmierzające do osiągnięcia celów

Przeciwdziałanie:

- utylitarne współdziałanie publicznych służb zatrudnienia z organami oświatowymi, szkołami, szkołami wyższymi w celu poszukiwania nowych mechanizmów stymulowania rynku pracy,
- rozpoczęcie prac nad strategią rynku pracy uwzględniającą czynniki koniunkturalne,

- zmiana optyki analiz rynku pracy na antycypacyjną i pozwalającą optymalizować lokalne działania,
- rozwój współpracy pracodawców z instytucjami rynku pracy na rzecz niwelowania niedopasowanie strukturalnego podaży i popytu na pracę,
- promocja kształcenia dualnego,
- podejmowanie inicjatyw w celu tworzenia klas patronackich,
- spotkania dla rodziców i uczniów na temat potrzeb rynku pracy,
- poradnictwo zawodowe w szkole.

Działania:

- wsparcie w postaci instrumentów rynku pracy w tym, szkolenia, staże, bony,
- dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i diagnoza przyszłych potrzeb,
- finansowanie nabywania kwalifikacji i doświadczenia w zawodach deficytowych,
- realizacja programów specjalnych, skierowanych do bezrobotnych znajdujących się w sytuacji szczególnej na rynku pracy,
- realizacja programów regionalnych, wspierających grupy defaworyzowane na rynku pracy.

Założenia Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudniania na 2020 rok

Priorytety:

I. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych
II. Poszukiwanie, analiza i diagnoza nowych mechanizmów i instrumentów stymulowania rynku pracy

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok

Priorytet I Aktywizacja osób do 30 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych

Cel 1: Wsparcie bezrobotnych osób do 30 roku życia poprzez instrumenty rynku pracy

Rekomendacje:

- ***realizacja programów regionalnych i specjalnych dedykowanych osobom do 30 roku życia,***
- ***realizacja form wsparcia przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy skierowanych do osób do 30 roku życia.***

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z filiami

Osoby do 30 roku życia zarejestrowane jako bezrobotne zaliczane są do kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Z punktu widzenia pracodawców podstawowym problemem tej grupy jest brak doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacje niedopasowane do potrzeb stanowisk pracy. Oprócz standardowych form pomocy dla bezrobotnych, młode osoby rejestrujące się w urzędach pracy, mają możliwość skorzystania z instrumentów skierowanych bezpośrednio do nich, jak chociażby bony zatrudnieniowe, szkoleniowe czy stażowe, a także refundacje składek na ubezpieczenia społeczne. Na ich skuteczność należy spojrzeć przede wszystkim w kontekście trwałości zatrudnienia. Podejmowane działania powinny zatem koncentrować się na osiąganiu wysokich wskaźników trwałego zatrudnienia.

Osobom młodym wyróżniającym się samodzielnością i determinacją powiatowe urzędy pracy mogą zaproponować dotacje na założenie działalności gospodarczej lub tzw. wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów stałych w pierwszym okresie działalności, a także szkolenia związane z prowadzeniem własnej firmy.

Obok form pomocy określonych w ustawie, istotną rolę we wspieraniu grup bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia odgrywają programy regionalne oraz programy specjalne. Skierowanie tego typu wsparcia do osób młodych borykających się z problemem braku zatrudnienia daje znacznie większe możliwości osiągnięcia pozytywnych rezultatów, gdyż jest ono najlepiej dostosowane do potrzeb konkretnych grup na konkretnym obszarze.

Cel 2: Dostosowanie kwalifikacji młodych osób do potrzeb rynku pracy

Rekomendacje:

- ***nawiązywanie partnerstw oraz umów trójstronnych pomiędzy przedstawicielami lokalnych władz, szkół oraz przedsiębiorcami mających na celu zwiększenie dopasowania oferty kształcenia do wymagań lokalnego rynku pracy,***
- ***podejmowanie innowacyjnych działań dla młodzieży o charakterze doradczo-informacyjnym z zakresu rynku pracy oraz planowania kariery zawodowej (upowszechnianie doradztwa zawodowego),***
- ***promocja kształcenia dualnego,***
- ***poprawa wizerunku i poziomu kształcenia w szkołach branżowych,***
- ***zaplanowanie działań oraz inicjatyw wspierających grupę docelową na poziomie samorządu województwa.***

Adresaci:

Kuratorium Oświaty w Lublinie, organy prowadzące szkoły, powiatowe urzędy pracy, Lubelska wojewódzka Komenda OHP, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z filiami, Lubelskie

Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli, cechy i organizacje rzemieślnicze, organizacje pracodawców, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie

Proces zdobywania kwalifikacji zawodowych przez młodzież rozpoczyna się znacznie wcześniej niż ich wejście na rynek pracy. Podstawowymi trudnościami młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową są: brak doświadczenia zawodowego i kwalifikacje niedopasowane do potrzeb rynku pracy. Poważnym problemem dla polskiej gospodarki jest permanentne niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy. Liczne badania polskiego rynku pracy prowadzone w ostatnich latach (w tym również dotyczące województwa lubelskiego) wskazują na nadwyżkę absolwentów kierunków humanistycznych, podczas gdy w kręgu zainteresowania firm znajdują się głównie absolwenci kierunków ścisłych oraz szkół zawodowych. Mając na uwadze fakt, iż w chwili obecnej brakuje systemowych rozwiązań w tej materii, należy wykorzystywać wszelkie dostępne możliwości w celu zapewniania profesjonalnego wsparcia młodzieży w procesie wyboru kariery edukacyjnej i zawodowej. W polskim systemie oświaty wciąż brak wystarczającej liczby godzin profesjonalnego poradnictwa zawodowego – wiele się mówi o potrzebie jego wprowadzenia, natomiast realne efekty wciąż są niezadowalające. Przez dziesięciolecia w polskiej szkole poradnictwo zawodowe w praktyce nie istniało, czego konsekwencje odczuwamy dziś. Doświadczenia związane z wprowadzaniem go do szkół wskazują jasno na istotną rolę środowiska rodzinnego w kontekście wyborów edukacyjno-zawodowych dokonywanych przez uczniów. Rodzice i opiekunowie młodzieży pełnią istotną rolę w procesie nieformalnego doradztwa edukacyjno-zawodowego, zatem istotne jest aktywne włączanie ich do systemu wsparcia doradczego skierowanego do młodych ludzi na różnych etapach edukacji.

Odbudowa wizerunku szkół branżowych jest zadaniem trudnym i z pewnością wymagającym czasu. Nowoczesne szkolnictwo branżowe musi przede wszystkim nadążać za potrzebami rynku pracy i odpowiadać na wyzwania współczesnej gospodarki i rozwoju technologicznego.

Szkoły branżowe potrzebują wykwalifikowanej i doświadczonej kadry. Niezbędne jest zatem wsparcie dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, na których spoczywa ogromna odpowiedzialność. To właśnie instruktor dba o skuteczną współpracę i realizację programu nauczania oraz zapewnienia odpowiedni poziom nauki zawodu. Istotnym zadaniem jest właściwe szkolenie takich osób, aby potrafiły one nie tylko przekazać wiedzę praktyczną, ale także zachęcać uczniów do kształcenia w takim systemie.

System kształcenia dualnego niesie ze sobą wiele korzyści. Jedną z nich, co podkreślają środowiska pracodawców, jest możliwość dostosowania treści nauczania do rzeczywistych potrzeb firm. Równie ważne są korzyści wynikające dla ucznia, który w systemie dualnym zdobywa doświadczenie zawodowe bezpośrednio u swego przyszłego pracodawcy, ma możliwość płynnego przejścia z roli ucznia do roli pracownika firmy, uczy się kultury organizacyjnej, odpowiedzialności, szacunku do pracy i innych wartości ważnych w danym przedsiębiorstwie. W promocji kształcenia dualnego istotną rolę odgrywa współdziałanie szkoły branżowej, pracodawców, lokalnego rynku pracy i gospodarki. Współpraca między szkołami a przedsiębiorcami powoduje realizację kształcenia w zawodach, na które istnieje realne zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, co zapobiega powstawaniu bezrobocia strukturalnego w gospodarce.

Cel 3: Wzmocnienie potencjału młodzieży w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji i doświadczenia zawodowego

Rekomendacje:

- ***realizacja działań aktywizujących osoby bierne zawodowo oraz wchodzące na rynek pracy, należące do kategorii wiekowej do 30 roku życia,***
- ***promowanie przedsiębiorczości i samozatrudnienia wśród osób do 30 roku życia,***
- ***mentoring i coaching w zakresie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia,***
- ***organizacja spotkań z pracodawcami na temat możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych do 30 roku życia,***
- ***promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów.***

Adresaci:

Kuratorium Oświaty w Lublinie, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z filiami, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP. organizacje pozarządowe, instytucje kształcenia ustawicznego, ośrodki pomocy społecznej, centra integracji społecznej, szkoły wyższe (akademickie biura karier) organy prowadzące szkoły

W Polsce praca osób młodych, zwłaszcza uczących się, stanowi trend stosunkowo nowy dlatego aktywizacja młodzieży na rynku pracy musi wiązać się przede wszystkim z pracą nad zmianą sposobu myślenia, tak aby dzielenie czasu na naukę, rozrywkę i pracę stało się codziennością wśród nastolatków i studentów. Aby zmienić świadomość społeczną w tym względzie konieczne jest podjęcie działań promocyjnych i edukacyjnych skierowanych zarówno do kształcącej się młodzieży, jak i do jej rodziców, którzy powinni mieć świadomość, że nawyki związane z podjęciem zobowiązań pracowniczych należy wyrabiać zanim jeszcze rozpocznie się prawdziwe życie zawodowe. Równocześnie należy rekomendować działania promocyjne i edukacyjne skierowane do pracodawców, podkreślając, iż zatrudnienie uczniów i studentów wiąże się dla nich z wieloma korzyściami, jak choćby to, iż nie podlegają oni ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu z tytułu umowy zlecenia, o dzieło oraz o pracę. Doniosłą rolę w kreowaniu właściwych postaw na rynku pracy pełni wolontariat, jednak nie przynosi on dochodów. Z kolei praktyki i staże to stosunkowo popularne sposoby zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych przez młode osoby kształcące się na wyższych uczelniach. Zdobywanie doświadczenia zawodowego i dochodu przez młodzież w postaci praktyk i staży zagranicznych realizowanych w ramach różnych programów lub poprzez prace sezonowe za granicą, nie wpływa bezpośrednio na podaż pracy w województwie lubelskim, lecz w przyszłości może wzbogacić lokalny rynek pracy o pracowników posiadających unikalne doświadczenia i kompetencje.

Działania promujące aktywność zawodową młodych ludzi powinny dotyczyć zatem: samych zainteresowanych (młodzieży), ich rodziców, pracodawców, a także instytucji kształcących młodzież.

Odrębną, szczególnie trudną do aktywizacji, kategorię osób młodych, stanowi młodzież wywodząca się ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, młodzież bez kwalifikacji zawodowych, bierna zawodowo i niezainteresowana podejmowaniem zatrudnienia. Ogromną rolę mają tutaj do odegrania zarówno instytucje pomocy społecznej, ale także jednostki OHP, zajmujące się profesjonalnie pomocą młodzieży w większym lub mniejszym stopniu zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Cel 4: Poprawa sytuacji na rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy

Rekomendacje:

- ***aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych poprzez formy wsparcia przewidziane dla osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy,***
- ***realizacja programów regionalnych i specjalnych dedykowanych osobom długotrwale bezrobotnym,***
- ***współpraca urzędów pracy z OPS,***
- ***zaplanowanie działań oraz inicjatyw wspierających grupę docelową na poziomie samorządu województwa.***

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z filiami, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie

Powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego wciąż borykają się z problemem długotrwałego bezrobocia. Osoby długotrwale bezrobotne uważa się za kategorię stosunkowo trudną do aktywizacji. Dodatkowo, wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania bez zatrudnienia, maleją szanse na skuteczną aktywizację, utrwalają się postawy zniechęcenia i pojawia poczucie braku perspektyw na jej znalezienie, a w konsekwencji nasila się oddalenie od rynku pracy oraz zagrożenie wykluczeniem społecznym.

Z drugiej strony biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, w tym niekorzystne trendy demograficzne i niedobory kadrowe w części branż, osoby długotrwale bezrobotne można postrzegać jako potencjalne źródło zaspokojenia zapotrzebowania wśród pracodawców.

W tym miejscu należy wspomnieć jednak o innej istotnej, z punktu widzenia skali długotrwałego bezrobocia, kwestii, a mianowicie trwałym połączeniu statusu bezrobotnego i prawa do ubezpieczenia zdrowotnego, a także możliwości korzystania przez osoby

zarejestrowane jako bezrobotne ze świadczeń pomocy społecznej. Wspomniane przywileje nie pozostają bez wpływu na zjawisko bezrobocia długotrwałego, gdyż skutecznie zniechęcają do pojmowania legalnego zatrudnienia. Co więcej, osoby korzystające z wymienionych świadczeń, często podejmują pracę w szarej strefie i nie są zainteresowane podjęciem legalnej pracy. Najprawdopodobniej rzeczywista liczba osób bezrobotnych długotrwale jest niższa, niż podawana w oficjalnych statystykach, ponieważ część z nich pracuje nielegalnie.

Wśród kluczowych celów instytucji rynku pracy znajduje się zatem udzielenie adekwatnej pomocy długotrwale bezrobotnym, aby w perspektywie doprowadzić do reintegracji tych osób z rynkiem pracy. Wymaga to zarówno wsparcia w postaci ustawowych instrumentów dedykowanych tej grupie bezrobotnych, jak i profesjonalnej, prowadzonej w sposób ciągły, pomocy doradców zawodowych, a także wsparcia psychologicznego. Pomoc osobom długotrwale bezrobotnym nie może mieć charakteru incydentalnego, ale powinna być spójna i ciągła. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych, korzystających z opieki społecznej, efektywne wsparcie wymaga systematycznej współpracy służb zatrudnienia i instytucji pomocy społecznej.

W przypadku trudności ze znalezieniem zatrudnienia związanych z czynnikami natury obiektywnej, jak chociażby występujące na danym obszarze wysokie bezrobocie strukturalne, należy wykorzystać możliwości związane z realizacją programów regionalnych oraz specjalnych, które mogą oferować dodatkowe formy wsparcia, dedykowane osobom długotrwale bezrobotnym. Działania aktywizujące osoby długotrwale bezrobotne nie zawsze w sposób natychmiastowy prowadzą do trwałego powrotu na rynek pracy, ale w części przypadków pozwalają w pierwszej kolejności na złagodzenie skutków marginalizacji społecznej czy zapewnienie minimalnych dochodów. Zaletą programów specjalnych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy jest to, iż obejmują one osoby, dla których stosowane wcześniej usługi i instrumenty rynku pracy okazały się niewystarczające. Dedykowane są one tym bezrobotnym, którym najtrudniej jest zaistnieć na rynku pracy i utrzymać zatrudnienie.

W zakresie aktywizacji długotrwale bezrobotnych rekomendujemy również współpracę urzędów pracy z innymi instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami z wykorzystaniem niestandardowych form pomocy, w tym coachingu oraz mentoringu.

Priorytet II Poszukiwanie, analiza i diagnoza nowych mechanizmów i instrumentów stymulowania rynku pracy

Cel 1: Analiza scenariuszowa i jakościowa regionalnego rynku pracy

Rekomendacje:

- ***prowadzenie badań i analiz regionalnego rynku pracy, uwzględniających zmiany w zakresie zapotrzebowania na kwalifikacje oraz inne czynniki regulujące popyt i podaż pracy,***
- ***przeprowadzenie prognozy scenariuszowej regionalnego rynku pracy.***

Adresaci: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Punktem wyjścia dla planowania działań strategicznych, również w obszarze polityki rynku pracy powinna być rzetelna diagnoza i analiza problemów. Biorąc pod uwagę skalę dynamiki zmian na rynku pracy, a także skuteczną i szybką reakcję na zmiany, niezbędnym elementem analizy rynku pracy staje się opracowanie scenariuszy ewentualnych zmian oraz dopasowanie do nich odpowiednich działań.

Priorytetem regionalnej polityki rynku pracy powinno być odchodzenie od koncentracji na łagodzeniu skutków bezrobocia, w kierunku działań aktywizujących oraz prewencyjnych. Najpoważniejszym problemem regionalnego rynku pracy jest bezrobocie osób młodych oraz wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych wśród wszystkich zarejestrowanych. Nie należy zapominać też o tzw. bezrobociu ukrytym, które jest trudniejsze w diagnozowaniu, ponieważ dotyczy osób, które często pozostają bez zatrudnienia wiele lat, ale nie rejestrują się w powiatowych urzędach pracy. Osoby wyżej wymienione stanowią dla regionalnego rynku pracy cenny kapitał ludzki, który aktualnie jest niewykorzystany. Aby podjąć skuteczną aktywizację nawet „najtrudniejszych" grup, należy przede wszystkim dokonać rzetelnej analizy zjawiska oraz przyczyn, dla których osoby te nie znajdują zatrudnienia, pomimo poprawiającej się sytuacji na rynku pracy oraz wzrostu liczby ofert pracy.

Pogłębionej analizy wymaga również sytuacja pracodawców – zapotrzebowanie kwalifikacje, plany i zamierzenia w wymiarze inwestycyjnym w kontekście sytuacji gospodarczej regionu, planowana polityka kadrowa.

Badania rynku pracy należy prowadzić cyklicznie, aby możliwe było określenie trendów zmian.

Rzetelna analiza rynku pracy pozwoli na racjonalne inwestowanie w kapitał ludzki – formy wsparcia, w tym tematyka szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych powinny być dopasowane do realnych potrzeb, wynikających z diagnozy. Środki finansowe będą wówczas wykorzystywane w sposób celowy i bardziej skuteczny.

Pogłębionej analizy wymaga efektywność wsparcia oferowanego osobom bezrobotnym, jednak mierzona w perspektywie długookresowej oraz uwzględniająca poziom kwalifikacji i kompetencji, jakie osoby te posiadały przed skorzystaniem ze wsparcia. Taka analiza pozwoli odpowiedzieć na pytanie, czy bez otrzymanej pomocy dana osoba byłaby w stanie samodzielnie uzyskać zatrudnienie. Jest to o tyle istotne, że informuje o zasadności oferowanego wsparcia, gdyż celem pomocy nie powinno być samo skorzystanie z niej. Uzyskanie zatrudnienia powinno być efektem konkretnego wsparcia w przeciwnym wypadku można poddać w wątpliwość racjonalność tego wsparcia.

Cel 2: Testowanie innowacyjnych i niestandardowych rozwiązań kluczowych problemów, uwzględniających dynamikę regionalnego rynku pracy

Rekomendacje:

- ***nawiązywanie partnerskiej współpracy międzysektorowej na rzecz wspólnego poszukiwania rozwiązań dla problemów regionalnego rynku pracy,***
- ***wykorzystanie nowoczesnych technologii w aktywizacji zawodowej oraz społecznej,***
- ***promowanie inicjatyw zawierających innowacyjne rozwiązania zmierzające do trwałej aktywizacji zawodowej i skutecznego zagospodarowania kapitału ludzkiego,***
- ***uzupełnienie oferty analitycznej o systemowe prognozy rozwoju rynku pracy.***

Adresaci : Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, powiatowe urzędy pracy

Aktywna polityka rynku pracy ma na celu przede wszystkim zwiększanie możliwości zatrudnienia dla różnych grup borykających się z czasowym lub długotrwałym brakiem pracy, ale także wpływa na lepsze dopasowanie podaży i popytu na pracę w aspekcie wymaganych kwalifikacji. Oznacza to, iż prowadzenie takiej polityki w sposób skuteczny pozwala między innymi lepiej dopasować kwalifikacje potencjalnych pracowników do wymagań pracodawców.

Doświadczenie pokazuje, że efektywna polityka rynku pracy wymaga położenia większego akcentu na aktywne formy wsparcia na rzecz działań o charakterze pasywnym.

Zmieniająca się sytuacja pracodawców, pracowników, ale również osób poszukujących zatrudnienia wymaga od instytucji zaangażowanych w kreowanie polityki rynku pracy zmiany podejścia. Generalnie, w naszym województwie podobnie, jak w innych regionach kraju, powoli „rynek pracodawcy" zastępowany jest przez „rynek pracownika". Mamy więc do czynienia z poprawą sytuacji osób pracujących i poszukujących zatrudnienia, jednak wciąż pozostają istotne problemy do rozwiązania. Przede wszystkim, wśród bezrobotnych znaczącą część stanowią osoby, które najtrudniej w sposób trwały aktywizować zawodowo. Pozostają oni bez zatrudnienia z różnych przyczyn, wśród których można wymienić chociażby brak kwalifikacji, wykształcenia, zbyt długie pozostawanie w oddaleniu od rynku pracy, ale także trudności z funkcjonowaniem społecznym, nałogi itp. Często mamy też do czynienia z permanentnym brakiem motywacji do podjęcia i utrzymania pracy.

Na ten moment są to jedne z najważniejszych wyzwań dla instytucji rynku pracy, dla których dotychczasowe metody i wypracowane sposoby działania okazują się nie zawsze skuteczne. Stąd, instytucje rynku pracy, w tym przede wszystkim wojewódzki urząd pracy jako jednostka kreująca politykę rynku pracy w regionie, stoją przed koniecznością poszukiwania nowych metod i sposobów rozwiązywania tych problemów.

Specyfika lubelskiego rynku pracy to także znacząca, wciąż rosnąca liczba cudzoziemców (w największej części obywateli Ukrainy) poszukujących i znajdujących zatrudnienie w naszym województwie. Osoby te stanowią cenny kapitał ludzki z punktu widzenia potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców. Dynamika zmian na rynku pracy, odwrócenie niektórych trendów oraz zaistnienie zupełnie nowych zjawisk, wymusza konieczność zweryfikowania dotychczasowego podejścia do polityki rynku pracy. To, co było skutecznym instrumentem kilkanaście lat temu, w dzisiejszych realiach może się zupełnie nie sprawdzać. Zadaniem publicznych służb zatrudnienia jest zatem poszukiwanie nowych metod wpływu na rynek pracy.

Punktem wyjścia dla poszukiwania innowacyjnych rozwiązań w tym obszarze powinna być szeroka współpraca środowisk zaangażowanych w kreowanie polityki rynku pracy. Nawiązanie partnerskiej współpracy różnych podmiotów funkcjonujących w obszarze szeroko rozumianego rynku pracy pozwoli przede wszystkim zdefiniować problemy. Kolejnym krokiem będzie poszukiwanie alternatywnych rozwiązań, uwzględniających nie tylko już zaistniałe zmiany i trendy, ale również przewidywane, prognozowane zjawiska.

Polityka rynku pracy powinna bowiem coraz częściej koncentrować się na prewencji negatywnych zjawisk, nie zaś wyłącznie na usuwaniu ich skutków. W przypadku długotrwałego bezrobocia w pierwszej kolejności należy podejmować działania zapobiegające, ponieważ stwarza to realnie większe szanse na skuteczną walkę z tym zjawiskiem. Wczesna interwencja często oznacza działanie już na etapie nauki, wyboru zawodu i etapu wchodzenia na rynek pracy. Zanim dana osoba stanie się długotrwale bezrobotną, zaistnieć musi szereg negatywnych zdarzeń. W części przypadków mamy do czynienia ze swego rodzaju dziedziczeniem pewnych negatywnych postaw na rynku pracy – bezrobocie rodziców i uzależnienie od pomocy społecznej determinuje podobne postawy u dzieci. Zadaniem podmiotów kreujących politykę rynku pracy jest zatem również wczesna interwencja, minimalizująca zagrożenie oddaleniem od rynku pracy i w konsekwencji wykluczeniem społecznym.

Skuteczna polityka rynku pracy to także wykorzystywanie nowoczesnych technologii w szeroko rozumianej aktywizacji zawodowej. Dynamika rynku pracy wymaga korzystania z rozwiązań innowacyjnych, niestandardowych,. Długofalowym celem tak prowadzonej polityki powinno być dążenie do zwiększenia trwałej aktywizacji zawodowej niezagospodarowanego kapitału ludzkiego oraz maksymalne dopasowanie jego kwalifikacji i kompetencji do potrzeb pracodawców w regionie. Pomoże to między innymi w zatrzymaniu procesów emigracyjnych – posiadanie kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie w regionie pomoże bowiem znaleźć zatrudnienie tutaj, na miejscu, bez konieczności poszukiwania pracy poza województwem lub poza granicami kraju.

Monitoring i ewaluacja

Jednostką odpowiedzialną za monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Częstotliwość uzyskiwania informacji z zakresu realizacji założeń dokumentu odbywa się w okresach półrocznych – odpowiednio: za pierwsze półrocze i za drugie półrocze 2020 roku.

W zakresie monitorowania inicjatyw podejmowanych w ramach RPD/2020 zakłada się kontynuację zapoczątkowanego w 2015 roku planowania przez partnerów rynku pracy działań związanych z rekomendacjami zawartymi w ww. dokumencie. Pozwala to na zwiększenie skuteczności ewaluacji i monitoringu. Na początku roku 2020 dokument zostanie przedstawiony podmiotom odpowiedzialnym za jego realizację w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań.

Na podstawie informacji nadesłanych od partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w dokumencie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje i przedłoży Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok. Do dnia 15 marca 2021 roku sprawozdanie zostanie przedłożone Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Monitoring działań w ramach RPD/2020 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2020, realizowanych przez instytucje działające na rzecz rynku pracy,
- typów działań, zawartych w rekomendacjach realizowanych przez ww. podmioty.

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytania:

- Czy i jakie działania w zakresie udzielania wsparcia osobom bezrobotnym do 30 roku życia podejmowano?
- W jaki sposób sektor edukacji i instytucje rynku pracy wspierają i promują aktywność zawodową uczniów i studentów?
- Jakie inicjatywy podejmowano w zakresie promocji szkolnictwa branżowego, w tym kształcenia dualnego?

- Jak przebiega współpraca pomiędzy obszarami instytucji rynku pracy i edukacji a pracodawcami?
- Jakie działania wspierające osoby długotrwale bezrobotne podejmują instytucje rynku pracy i instytucje pomocy społecznej w województwie lubelskim?
- W jakim kierunku należy modyfikować politykę rynku pracy w regionie?
- W jaki sposób należy dostosować metodykę diagnozy i analizy regionalnego rynku pracy, aby uwzględniała ona dynamikę zmian i aktualne trendy?

Realizacja zakładanych celów zostanie zweryfikowana poprzez analizę ankiet ewaluacyjnych. Ponadto, po zapoznaniu się z dokumentem przez adresatów rekomendacji, zostaną zebrane informacje na temat zaplanowanych działań w ramach RPD/2020. Weryfikacja zaplanowanych zadań będzie możliwa dzięki informacji wstępnej oraz ankiecie końcowej. Ze względu na złożoność przedmiotu ewaluacji przygotowanych zostanie kilka wersji ankiety ewaluacyjnej (dla różnych typów jednostek). Ponadto, w ewaluacji zostaną wykorzystane inne źródła, np. statystyki powiatowych urzędów pracy dotyczące realizacji usług i instrumentów rynku pracy.