

Załącznik
do uchwały Nr CCXXVII/4131/2021
Zarządu Województwa Lubelskiego
z dnia 26 stycznia 2021 r.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok

Wojewódzki Urząd Pracy
w Lublinie



Wojewódzki
Urząd Pracy
w Lublinie

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

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

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

www.wuplublin.praca.gov.pl

Spis treści

Wprowadzenie	3
Diagnoza i analiza	7
Charakterystyka i uzasadnienie obszarów wsparcia	20
Monitoring i ewaluacja.....	32

Wprowadzenie

Określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy należy do ustawowych zadań samorządu województwa. Instrumentem służącym realizacji tego obowiązku jest coroczne opracowywanie regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia /RPD/.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok /RPD/2021/ dla województwa lubelskiego należy do dokumentów o charakterze operacyjnym w zakresie polityki rynku pracy w regionie. Jest komplementarny z dokumentami średnio i długookresowymi, a podstawą do jego przygotowania są priorytety określone w projekcie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021. RPD na 2021 rok obejmuje integralnie i tematycznie obszary rynku pracy, edukacji zawodowej, polityki społecznej, polityki zatrudnienia. Ponadto, określa priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia. Tematyka obszarów wskazywanych w dokumencie jest poprzedzona pogłębioną analizą sytuacji na regionalnym rynku pracy, z uwzględnieniem jego dynamiki. Coroczne przygotowanie dokumentu wymaga, aby proponowane działania były na bieżąco monitorowane i weryfikowane pod kątem ich skuteczności. Okres jednego roku jest oczywiście zbyt krótki, aby nastąpiły trwałe zmiany w obszarach problemowych. Stąd, z jednej strony dokument stanowi kontynuację w stosunku do lat ubiegłych, z drugiej zaś jest modyfikowany i poszerzany w zakresie tematyki wsparcia i grup docelowych.

Podstawę i punkt wyjścia dla określenia priorytetowych form wsparcia na 2021 rok stanowi analiza sytuacji na regionalnym rynku pracy. Kontynuacja linii tematycznej ubiegłorocznego dokumentu dotyczy wsparcia osób do 30 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych. Nowym obszarem priorytetowym w RPD/2021 jest kategoria osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem.

Wybór obszarów interwencji i celów działań dla województwa lubelskiego w ramach RPD/2021 został dokonany na podstawie analizy aktywności zawodowej młodych bezrobotnych (do 30 r. życia), bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz długotrwale bezrobotnych.

Wybór obszarów priorytetowych uwzględnia również zapisy 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 roku 2030),
- 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 Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok jest **wsparcie na rynku pracy osób bezrobotnych do 30 roku życia, bezrobotnych z wyższym wykształceniem oraz długotrwale bezrobotnych, z uwzględnieniem zarówno ustawowych, jak i innowacyjnych mechanizmów oraz rozwiązań.**

Szczegółowe cele planu to:

- wsparcie bezrobotnych osób do 30 roku życia poprzez ustawowe instrumenty rynku pracy,
- dostosowanie kwalifikacji młodych osób do potrzeb rynku pracy,
- wzmocnienie potencjału młodych osób w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji i doświadczenia zawodowego,
- zmniejszenie luki kompetencyjnej i lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do wymagań pracodawców i sytuacji na regionalnym rynku pracy w przyszłości,
- efektywne zagospodarowanie zasobów kapitału ludzkiego, tj. osób bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie,
- poprawa sytuacji na rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

Działania w ramach RPD/2021 będą uwzględniały ponadto:

- diagnozę i analizę regionalnego rynku pracy w ujęciu perspektywicznym,

- identyfikację oraz testowanie nowych metod w zakresie elastycznego kreowania polityki rynku pracy, uwzględniających jego dynamikę, trendy i kierunki zmian, w szczególności w aspekcie wybranych kategorii bezrobotnych,
- wykorzystywanie instrumentów rynku pracy wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia, długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych z wykształceniem wyższym,
- promowanie mobilności zawodowej jako czynnika minimalizującego skutki negatywnych wyborów edukacyjnych,
- poprawę wizerunku szkolnictwa branżowego poprzez promocję kształcenia praktycznego i dualnego,
- promocję i wdrażanie kompleksowego poradnictwa zawodowego na każdym etapie drogi edukacyjnej i zawodowej jako istotnego czynnika trafności i adekwatności dokonywanych wyborów,
- budowanie powszechnej świadomości na temat znaczenia i konieczności wzmocnienia elementów praktycznych w procesie nauki zarówno na poziomie ponadpodstawowym, jak i na studiach wyższych,
- promocję etosu pracy oraz podejmowania aktywności zawodowej również na etapie edukacji,
- dostosowywanie działań publicznych służb zatrudnienia do zmian na rynku pracy, w tym tych związanych z pandemią Covid-19.

Analiza bezrobocia rejestrowanego w województwie lubelskim pokazuje, iż mimo ogólnie pozytywnych tendencji na rynku pracy (między innymi niskiej stopy bezrobocia), nadal istnieją obszary wymagające pogłębionej refleksji i interwencji. Z kolei czynnikiem, który z pewnością wpływa na pogorszenie sytuacji na rynku pracy wszystkich jego uczestników, ale szczególnie dotyka osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji, jest trwająca pandemia koronawirusa.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok w swej tematyce stanowi kontynuację działań prowadzonych w latach poprzednich, w tym dotyczących mobilności na rynku pracy oraz aktywizacji zawodowej osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych, z poszerzeniem kategorii wsparcia o osoby bezrobotne z wyższym wykształceniem.

Treść Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia 2021 obejmuje:

- diagnozę sytuacji osób do 30 roku życia, bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz 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 2021 rok wpisują się w tematykę Założeń do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok.

W szczególności są zgodne z następującymi celami szczegółowymi:

Cel 2. Równowaga na rynku pracy.

Cel 4. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.

Diagnoza i analiza

Bezrobotni do 30 roku życia

Wzmacnianie aktywności zawodowej osób młodych jest od kilku lat jednym z kluczowych kierunków interwencji publicznych wobec rynku pracy w Polsce i całej Europie. Rynek ten znajduje się w stanie wzajemnego oddziaływania z polityką społeczną, przemianami kulturowo-społecznymi, a przede wszystkim z procesami gospodarczymi.

Przykładem strategicznego planowania i działania w skali europejskiej, odpowiadającego na problem niskiej aktywności zawodowej młodzieży, był *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, wypracowany przez Komisję Europejską w latach 2012-13, którego częścią była inicjatywa ustanowienia *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*. Każdy kraj UE wdrożył krajowy plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży*. Główna zasada tych planów pomocy osobom młodym – w Polsce kryterium wieku określono na maksymalnie 29 rok życia – gwarantowała każdej zainteresowanej osobie bez zatrudnienia uzyskanie w ciągu czterech miesięcy skutecznej oferty pomocy. Po 5 latach Komisja Europejska raportowała, że perspektywy młodych ludzi na rynku pracy znacznie się poprawiły: jest 2,3 mln mniej młodych bezrobotnych i o 1,8 mln mniej młodych osób, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (młodzież NEET), bezrobocie młodzieży spadło z rekordowego poziomu 24% w 2013 r. do 14% w 2019 r., odsetek NEET w wieku 15-24 lata spadł z 13,2% w 2012 r. do 10,3% w 2018 r. Inicjatywa stworzyła nowe możliwości dla młodych ludzi i jest silnym motorem reform strukturalnych i innowacji. Krajowe programy mają być dalej wdrażane i uzupełniane. Zaangażowanie UE na rzecz wsparcia młodzieży potwierdzono w *Europejskim filarze praw socjalnych*¹. **Potrzeba aktywizacji kolejnych roczników osób młodych na rynku pracy jest więc obowiązującą rekomendacją. Wyzwaniem z jakim musi zmierzyć się młoda osoba po zakończeniu edukacji jest znalezienie optymalnego zatrudnienia. Powodów wysokiego bezrobocia młodzieży jest wiele, ale najczęściej wymieniane to brak doświadczenia zawodowego oraz niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.** Istotnych danych o aktywności zawodowej w poszczególnych kategoriach wiekowych dostarcza Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL),

¹ Informacje ze strony internetowej Komisji Europejskiej ec.europa.eu/social: Europejska Strategia Zatrudnienia>Zatrudnienie młodzieży>Gwarancja dla młodzieży (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl#navItem-1>) (dostęp: sierpień 2019 r.).

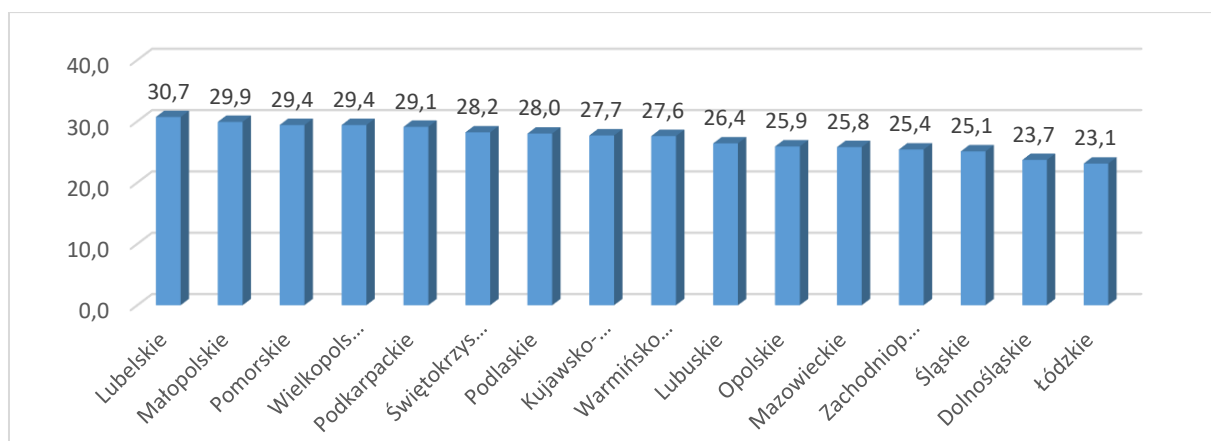
prowadzone kwartalnie przez Główny Urząd Statystyczny i podległe mu lokalne urzędy statystyczne.

Zagospodarowanie kapitału ludzkiego dla rynku pracy, a więc i dla gospodarki regionalnej, dobrze obrazuje wskaźnik zatrudnienia szacowany w badaniu BAEL². Jest to procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w danej kategorii wiekowej. Do pracujących wlicza się także osoby posiadające własną działalność gospodarczą. **Województwo lubelskie z odsetkiem 54,2% w I kwartale 2020 r. znajdowało się w grupie województw z najniższym wskaźnikiem zatrudnienia.**

Warto nadmienić, że w porównaniu do krajów Unii Europejskiej w grupie 15-24-latków aktywność mieszkańców Polski jest jedną z najniższych. Kończący edukację ponadgimnazjalną mają przy tym utrudniony dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania ewentualnych pomysłów biznesowych, nie są w stanie sami skomercjalizować własnych innowacyjnych rozwiązań w karierze zawodowej. Część tych osób wybiera edukację na studiach, pracując w ich trakcie, a także po ich zakończeniu, poniżej formalnych kwalifikacji.

Dane statystyczne z powiatowych urzędów pracy pokazują, że od kilku lat województwo lubelskie zajmuje niechlubne 1 miejsce wśród wszystkich województw w kraju pod względem udziału osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Wykres 1. Udział osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych na koniec I półrocza 2020 r. według województw (w %)



² Dane regionalne wykazane w podrozdziale pochodzą z publikacji: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim. Stan w I kwartale 2020 r.*, 30.06.2020 r.

Źródło: wyliczenia własne na podstawie danych wojewódzkich ze strony Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>

Pomimo malejącej liczby bezrobotnych i poprawiającej się sytuacji na rynku pracy, na koniec grudnia 2019 r. w ewidencjach 21 powiatowych urzędów pracy /PUP/ województwa lubelskiego widniało aż 20 936 osób do 30 roku życia (najwięcej w Lublinie – 1 948 osób), z czego 48,2%, tj. 10 097 osób (najwięcej w Lublinie – 719) stanowiły osoby do 25 roku życia³. Początek roku 2020 nie napawa optymizmem spowodowane jest to globalną epidemią koronawirusa, który także „zbiera swoje żniwo” w Polsce. Sytuacja ta ma ogromny wpływ na cały rynek pracy. O ile jeszcze w marcu w rejestrach PUP było 21 442 młodych osób, tak już w kwietniu nastąpił wzrost o 5% (22 525 osób), a w czerwcu 2020 roku młodych bezrobotnych było 23 239 osób (wzrost w stosunku do marca 2020 roku o 7,7%). Dlatego też dla wielu młodych ludzi, którzy po zakończeniu edukacji stacjonarnej mierzą się z problemem znalezieniem zatrudnienia, ten rok może okazać się trudny. Wielu dla zwiększenia swoich możliwości znalezienia odpowiedniej pracy decyduje się na podnoszenie kwalifikacji zawodowych zdobywając wyższe wykształcenie, a w jego trakcie odbywając staże lub praktyki. Dla części zarejestrowanych osób problemem jest stosunkowo mała liczba miejsc pracy oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. Ponad 30% młodych bezrobotnych mieszkało na wsi, a bezrobotnych kobiet do 30 roku życia było więcej niż mężczyzn – 56,2% (13 058 kobiet). Prawo do zasiłku posiadało 10,3% omawianej grupy.

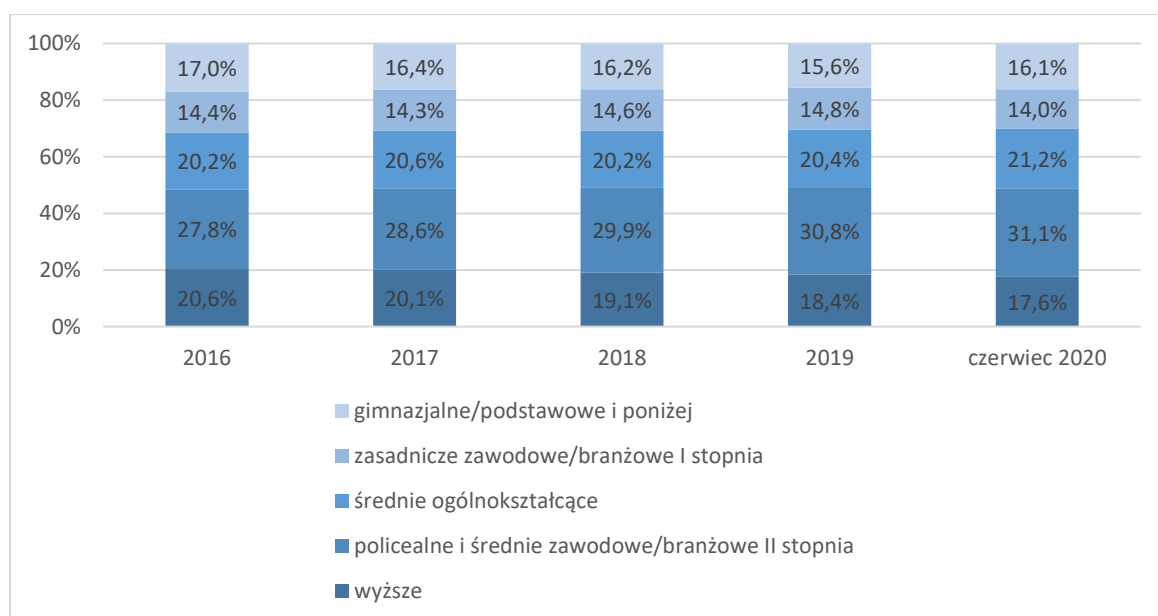
W odpowiedzi na dużą skalę problemu bezrobocia ludzi młodych, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie na przestrzeni ostatnich lat wydał kilka publikacji dotyczących problematyki losów absolwentów czy sytuacji osób młodych. Z badań tych wynika, iż młodzi posiadają zdolność do szybkiego uczenia się bez względu na obszar wiedzy, silnie deklarują potrzebę wspólnoty z rówieśnikami. Są wrażliwi, szczerzy, sprawni w wyszukiwaniu i przekazywaniu informacji w Internecie. Dobra płaca miała znaczenie dla ponad 68% respondentów, a rozwój i atmosfera w pracy oraz relacje dla ok. 50%. **Największymi barierami dla młodych osób wchodzących na rynek pracy są małe doświadczenie zawodowe lub całkowity jego brak, a także niskie zapotrzebowanie pracodawców na pracowników po ukończonym profilu klasy/kierunku studiów.**

³ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Informacja miesięczna za grudzień 2019 r.*

Dla pełnego zilustrowania problemu warto podkreślić, że istnieją istotne różnice między podregionami. W kwestii bezrobocia młodych w podregionie puławskim odsetek był najwyższy – 34,3%. W podregionie chełmsko-zamojskim wynosił 30,9%, a w bialskim 28,5%. W podregionie lubelskim miał wartość najniższą – 26,8%. Jeżeli zaś spojrzeć na dane w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego, to można zauważyć, że największy problem uwidacznia się w zachodniej części województwa (powiaty: biłgorajski, janowski, łęczyński, lubelski, radzyński, łukowski, kraśnicki), a miasta Lublin, Zamość, Chełm i Biała Podlaska odnotowują odsetki najniższe.

Uzupełniając warto przeanalizować strukturę bezrobocia młodych według wykształcenia. Z danych statystycznych wynika, iż niezmiennie na przestrzeni kilku ostatnich lat w województwie lubelskim największy odsetek bezrobotnych do 30 roku życia posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe/branżowe II stopnia (na koniec czerwca 2020 r. – 31,1%), a najmniejszy zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia (na koniec czerwca 2020 r. – 14,0%).

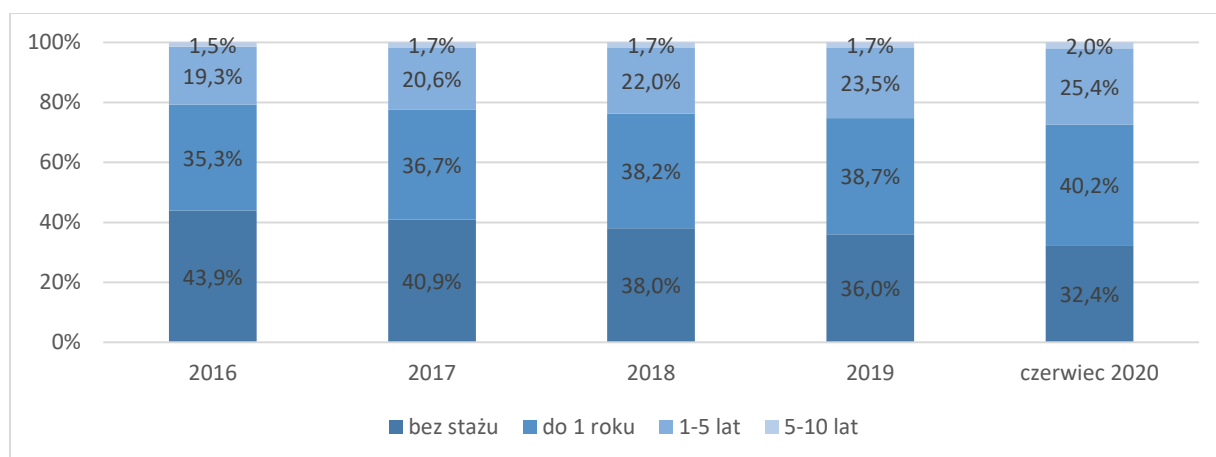
Wykres 2. Bezrobotni do 30 roku życia według wykształcenia w latach 2016 – 2020



Istotniejszą zmienną charakteryzującą populację bezrobotnych do 30 roku życia jest długość doświadczenia zawodowego. Widoczny jest utrzymujący się od lat wysoki udział osób bez doświadczenia zawodowego. Nie posiadało żadnego doświadczenia zawodowego 43,9%

młodych w 2016 r. Odsetek spadł do 32,4% pod koniec I półrocza 2020 r. Krótki staż pracy, tj. do 1 roku posiadało w 2016 r. 35,3%, a w czerwcu 2020 r. 40,2%. Najmniej natomiast jest młodych osób bezrobotnych z udokumentowanym stażem pracy wynoszącym od 10 do 20 lat. Na wykresie 3 nie przedstawiono tej kategorii, gdyż tworzyło ją od kilku do kilkunastu osób.

Wykres 3. Bezrobotni do 30 roku życia według stażu pracy w latach 2016 – 2020

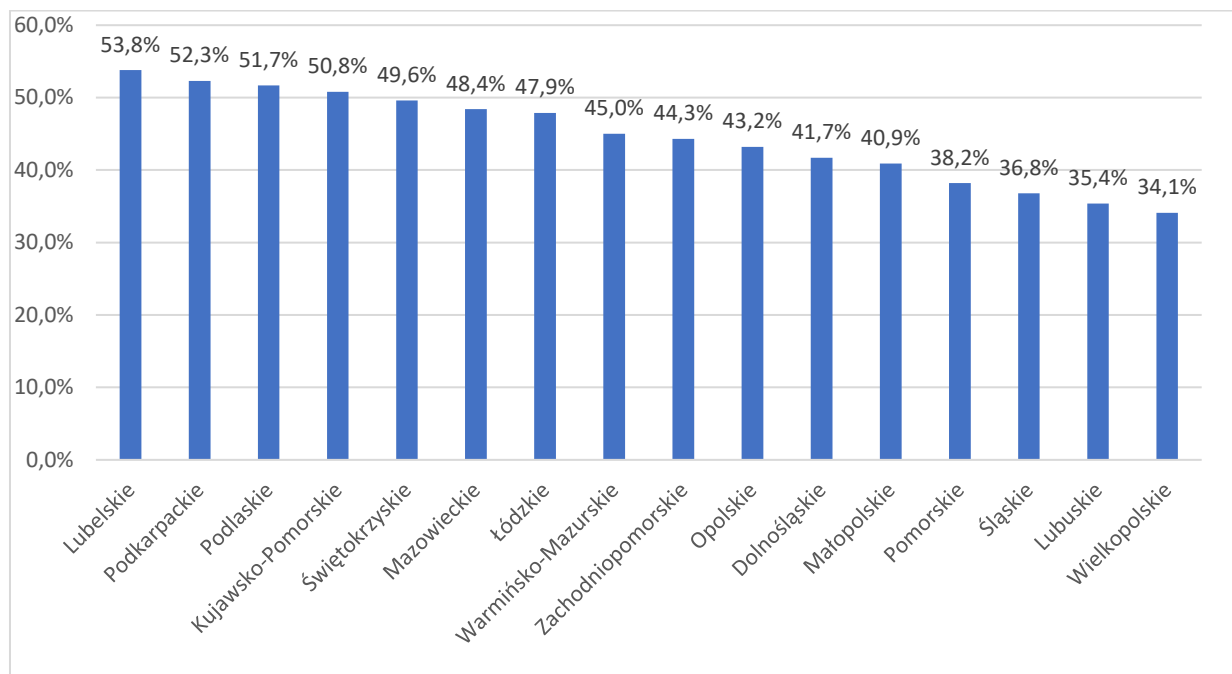


Długotrwale bezrobotni

Zjawisko długotrwałego bezrobocia stanowi istotny problem i wyzwanie dla współczesnego, nie tylko polskiego rynku pracy. Doświadczenie pokazuje, że osoby długotrwale bezrobotne są z różnych przyczyn jedną z najtrudniejszych grup w kontekście aktywizacji zawodowej. Przywrócenie na rynek pracy bywa w przypadku długotrwale bezrobotnych szczególnie długie i kosztowne.

W ostatnich latach obserwujemy sukcesywnie zmniejszające się wskaźniki dotyczące bezrobocia rejestrowanego. Sytuacja ta dotyczy również naszego województwa. Oczywiście należy w tym miejscu uwzględnić bezprecedensowe wydarzenie, jakim był wybuch pandemii COVID-19 w marcu 2020 r. i związane z tym faktem restrykcje dla firm. Te kwestie miały bowiem określony wpływ na rynek pracy. Niemniej jednak długotrwale bezrobocie wciąż pozostaje jednym z najważniejszych problemów z jakimi musi się zmierzyć współczesny rynek pracy, także lubelski. Co więcej, według statystyk, w województwie lubelskim problem ten jest szczególnie istotny. Jak pokazują dane, województwo lubelskie zajmuje niechlubną pierwszą pozycję w kraju, jeśli chodzi o odsetek osób długotrwale bezrobotnych wśród wszystkich zarejestrowanych.

Wykres 4. Odsetek długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych – województwo lubelskie na tle kraju – stan na 30 czerwca 2020 roku



W skali całego kraju ponad 45% bezrobotnych to osoby długotrwale pozostające bez zatrudnienia. W województwie lubelskim jest to ponad połowa (53,8%) wszystkich bezrobotnych.

Ciekawe wnioski możemy wyciągnąć przyglądając się danym dotyczącym długotrwałego bezrobocia w BAEL. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) jest jednym z podstawowych badań prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny umożliwiającym bieżącą ocenę stopnia wykorzystania zasobów pracy, a zarazem pozwalającym na szerszą charakterystykę poszczególnych grup ludności wyróżnionych ze względu na ich status na rynku pracy (pracujący, bezrobotni) lub pozostających poza rynkiem pracy (bierni zawodowo).⁴ Ponieważ metodyka badania zjawiska jest odmienna (w inny sposób interpretuje się m.in. definicję osoby bezrobotnej) wysokości wskaźników są nieco inne, ale tendencje podobne. W porównaniu z rokiem 2019, w bieżącym roku mamy do czynienia ze wzrostem liczby osób pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy, ale spadkiem liczby bezrobotnych

⁴Źródło: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5818/3/1/1/zeszyt_metodologiczny_bael.pdf

powyżej 24 miesięcy. Tendencja ta dotyczy zarówno województwa lubelskiego, jak i kraju, chociaż w Polsce, co warto zaznaczyć, wskaźniki procentowe zmniejszyły się. W województwie lubelskim odsetek osób bezrobotnych pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy zwiększył się o 0,4 punktu proc. Wynika to najprawdopodobniej z faktu, iż w skali województwa nastąpił stosunkowo niższy przyrost bezrobotnych ogółem, w związku z czym osoby bezrobotne od 12 do 24 miesięcy stanowią większy odsetek wszystkich zarejestrowanych.

Tabela 1. Długotrwałe bezrobocie wg BAEL

	Lubelskie		Polska	
	I kwartał 2020	IV kwartał 2019	I kwartał 2020	IV kwartał 2019
Bezrobotni zarejestrowani; ogółem	71 409	69 379	909 442	866 374
Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy; 12-24 miesięcy	10 936 15,3%	10 361 14,9%	132 713 14,6%	127 706 14,7%
Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy; powyżej 24 miesięcy	18 731 26,2%	18 955 27,3%	198 214 21,8%	201 174 23,2%

**opracowano na podstawie danych GUS*

Długotrwałe bezrobocie w województwie lubelskim charakteryzuje się dość dużym zróżnicowaniem przestrzennym. Różnica między powiatem z najwyższym a powiatem z najniższym odsetkiem wynosi 25,5 punktów proc. Na koniec pierwszego półrocza 2020 r. najwyższy odsetek długotrwałe bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych odnotowano

w powiecie krasnostawskim (64,1%), hrubieszowskim (64,0%) oraz włodawskim (61,5%).

Na drugim biegunie, z najniższym wskaźnikiem bezrobocia długotrwałego w województwie znajduje się powiat łukowski (38,6%), a tuż za nim biłgorajski (40,8%). W pozostałych powiatach odsetek długotrwale bezrobotnych zawiera się w przedziale od 44,1 do 60,7%.

Wśród długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim dominują kobiety, stanowiące 55,1% populacji. Podobna tendencja właściwie utrzymuje się od wielu lat, chociaż do końca 2019 r. odsetek kobiet wśród długotrwale bezrobotnych stopniowo wzrastał (w grudniu ubiegłego roku wynosił 56,0%, rok wcześniej 55,4%, w 2015 roku 51,1%, a w 2010 – 53,2%).

Wśród długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim przeważają mieszkańcy obszarów wiejskich. Według stanu na dzień 31.12.2019 r. długotrwale bezrobotni zamieszkali na wsi w liczbie 21 471 stanowili 55,7% wszystkich długotrwale bezrobotnych. W skali kraju sytuacja wygląda odmiennie – większość (51,7%) długotrwale bezrobotnych to mieszkańcy miast.

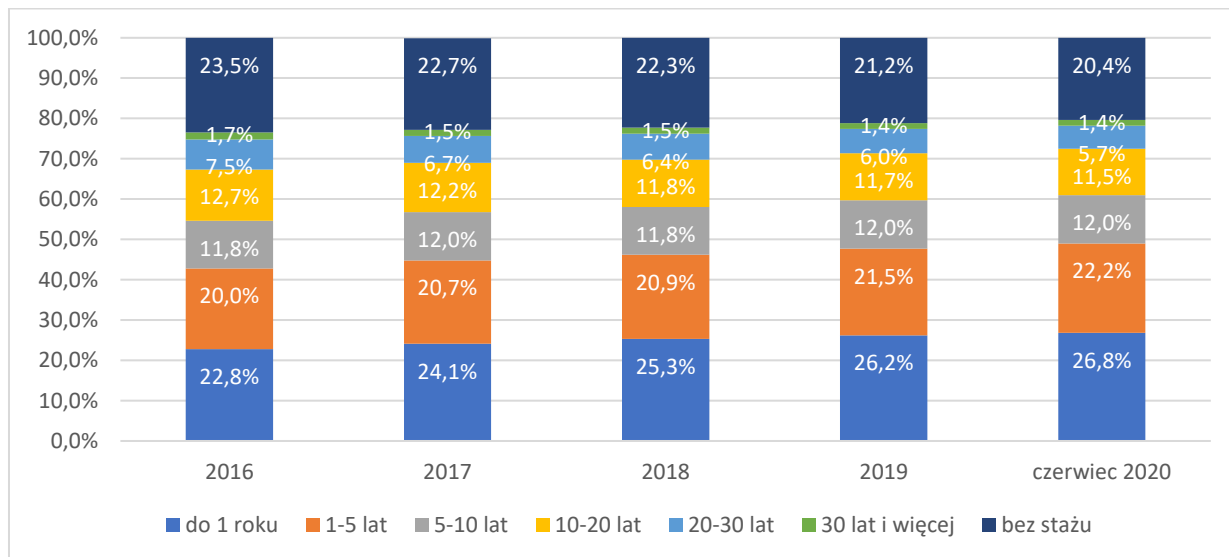
Tabela 2. Wiek długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim

kategorie wiekowe	2015	2016	2017	2018	2019	I półrocze 2020
18-24 lata	11,3%	9,7%	8,6%	8,0%	7,9%	7,9%
25-34 lata	30,5%	29,4%	29,5%	29,2%	28,0%	28,4%
35-44 lata	22,8%	23,1%	24,2%	24,8%	25,3%	25,6%
45- 54 lata	18,5%	18,6%	19,2%	19,0%	19,3%	19,4%
55-59 lat	11,1%	11,9%	11,7%	11,7%	11,6%	10,9%
60 lat i więcej	5,7%	7,3%	6,7%	7,3%	7,9%	7,7%

**opracowano na podstawie sprawozdań MRPiPS - 01, Załącznik Nr 1*

Prawie połowa bezrobotnych pozostających długotrwale w rejestrach urzędów pracy nigdy nie pracowała lub ich staż zawodowy jest krótszy niż 1 rok. Co piąty długotrwale bezrobotny może wykazać się stażem pracy od 1 do 5 lat. Nieliczne osoby z omawianej kategorii posiadają staż pracy 20-30 lat, a jeszcze rzadziej długotrwale bezrobotni legitymują się ponad 30-letnim stażem zatrudnienia.

Wykres 5. Długotrwale bezrobotni według stażu pracy w województwie lubelskim w latach 2016 – 2020



Taki rozkład danych potwierdza tezę, iż doświadczenie zawodowe stanowi jeden z kluczowych czynników wpływających na możliwości znalezienia i utrzymania pracy. Choć rynek pracy w ostatnim czasie znacząco się zmienił, pojawiało się więcej ofert pracy, to osoby bez doświadczenia zawodowego lub z krótkim stażem pracy nadal mają duże trudności z aktywizacją zawodową (może to być też wynik braku chęci do podjęcia zatrudnienia). Wynika to z prostej przyczyny – pracodawcy wśród podstawowych wymagań dotyczących kandydatów do pracy zazwyczaj wymieniają doświadczenie zawodowe, nawet niekoniecznie na stanowisku, o które osoba poszukująca pracy się stara, ale nawet jakiegokolwiek. Osoba bez wymaganego doświadczenia zawodowego ma ogromny problem, ponieważ taka sytuacja tworzy swego rodzaju błędne koło – bezrobotny aby zdobyć doświadczenie, musi pracować, ale bardzo trudno mu znaleźć pracodawcę, który zechce go zatrudnić. Dlatego, w odniesieniu do długotrwale bezrobotnych nieposiadających wymaganego doświadczenia zawodowego, najbardziej efektywnym wsparciem mogą być wszelkie programy stażowe oraz subsydiowane zatrudnienie, które pomogą je zdobyć.

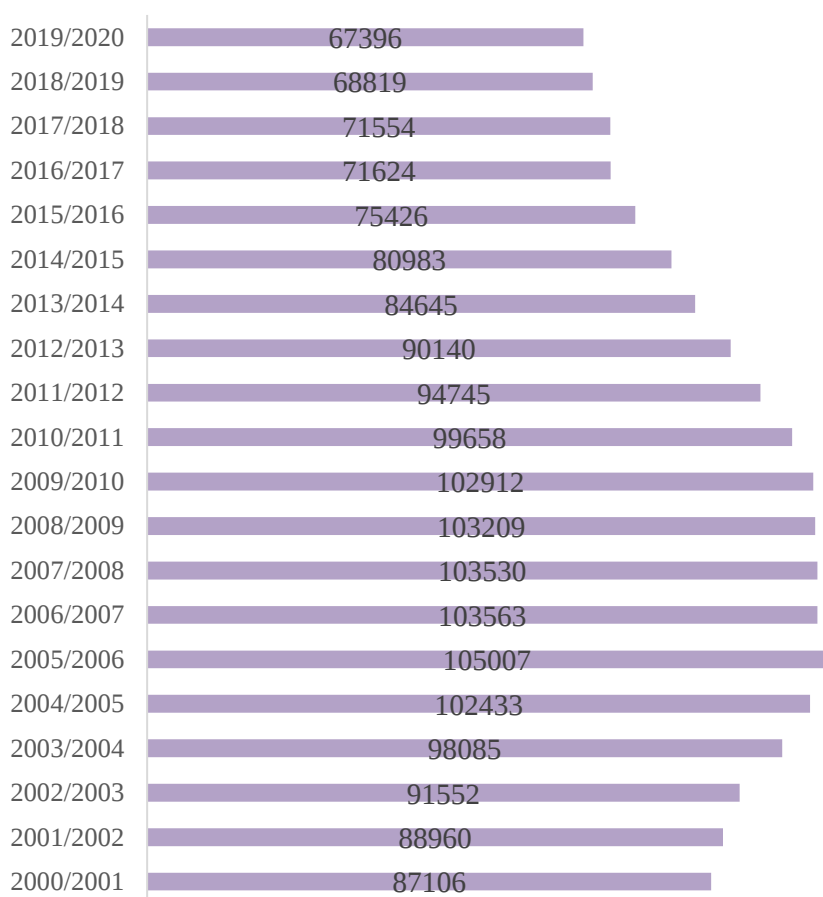
Wśród osób długotrwale bezrobotnych 28% ukończyło 50 rok życia, 22,4% jest rodzicem przynajmniej dla jednego dziecka do 6 roku życia, 21,6% to osoby młode – do 30 roku życia, przy czym 7,9% nie ukończyło 25 roku życia. Niepełnosprawni stanowią ponad 5% długotrwale bezrobotnych.

Powyższe dane pokazują, że część osób, obok długotrwałego bezrobocia, mierzy się z innymi, dodatkowymi wyzwaniami, które również mogą znacząco zmniejszać szanse na zatrudnienie.

Osoby bezrobotne z wyższym wykształceniem

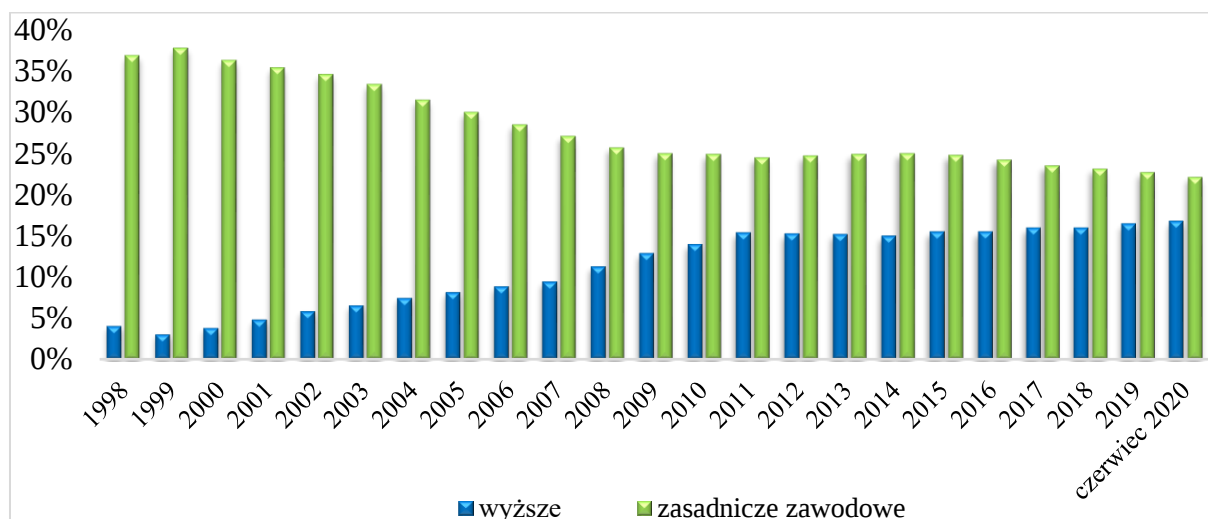
Analiza danych statystycznych na przestrzeni ostatnich 20 lat wskazuje bardzo wyraźną zmianę w wykształceniu osób bezrobotnych. Do 1999 roku zdecydowana większość bezrobotnych posiadała wykształcenie zawodowe, a tylko nieliczni legitymowali się wykształceniem wyższym. Od 2000 roku na rynku pracy nastąpił istotny zwrot jeżeli chodzi o wykształcenie. Pojawił się stereotyp, że tylko i wyłącznie posiadanie dyplomu uczelni wyższej w przyszłości zapewni pracę, a ukończenie szkoły zawodowej nie gwarantuje zatrudnienia. Nastąpił *boom* na studiowanie i odchodzenie od uczenia się w szkołach zawodowych. O wzroście popularności studiów wyższych świadczy wykres 6 prezentujący dane o liczbie studentów województwie lubelskim – od roku 2000/01 liczba studentów wzrastała aż do maksymalnego poziomu w roku akademickim 2005/06, a od tego momentu notujemy spadek ich liczebności.

Wykres 6. Liczba studentów w województwie lubelskim



Wykres 6 pokazuje, że w latach 2000 – 2009 w rejestrach urzędów pracy województwa lubelskiego systematycznie przybywało osób lepiej wykształconych, legitymujących się wykształceniem wyższym przy jednoczesnym spadku liczby osób posiadających wykształcenie zawodowe. Sytuacja ta miała miejsce nie tylko w województwie lubelskim, ale działo się tak całym w kraju. W 1999 roku wykształcenie wyższe posiadało 3,0% bezrobotnych natomiast w 2015 roku osoby te stanowiły już 15,4% populacji. Jeżeli zaś chodzi o osoby z wykształceniem zawodowym w 1999 roku udział ten stanowił 37,8% wobec 22,1% w czerwcu 2020 roku. Od 2010 roku ten systematyczny wzrost liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym i spadek z wykształceniem zawodowym został lekko zahamowany.

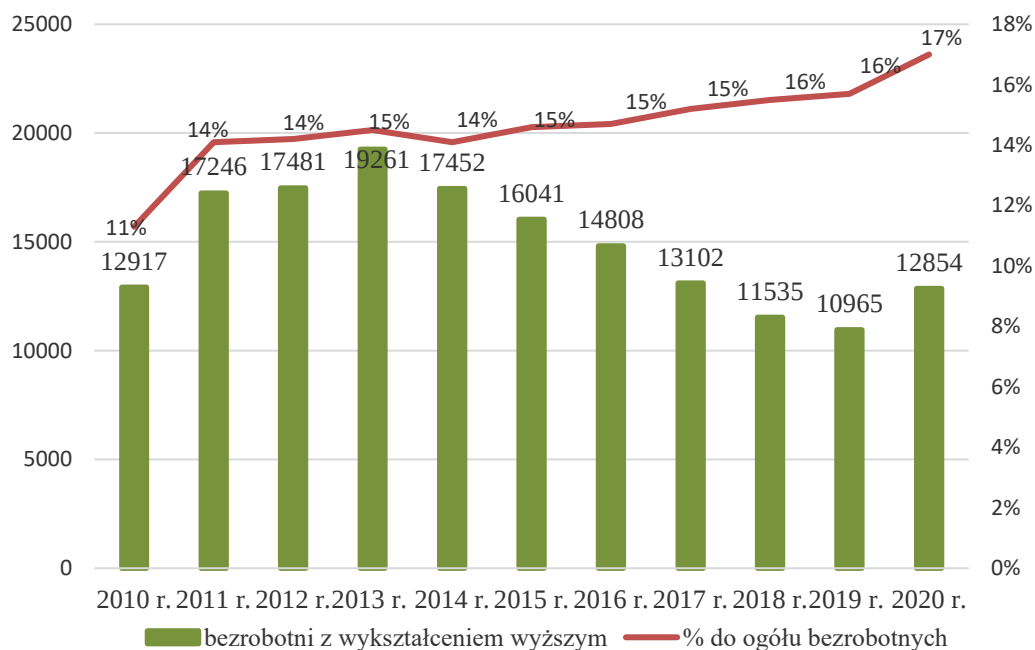
Wykres 7. Liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym i zasadniczym zawodowym w województwie lubelskim



Należy podkreślić, iż od 2000 roku do 2005 roku zarówno w województwie, jak i w kraju odnotowywano niepokojącą tendencję wzrostu bezrobocia osób z wykształceniem wyższym. Natomiast już od roku 2006 zauważalny był spadek i przez trzy kolejne lata liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym zmniejszała się.

W 2013 r. wzrost liczebności tej grupy bezrobotnych w odniesieniu do 2012 r. był szczególnie duży – liczba bezrobotnych tej zbiorowości liczyła na koniec 2013 r. ponad 20 tys. Po tym roku, aż do 2019 r. urzędy województwa lubelskiego odnotowywały spadek liczebności tej populacji. Odnotowywany spadek dotyczył co prawda liczby zarejestrowanych osób z wykształceniem wyższym, ale ich procentowy udział do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych nadal wzrastał.

Wykres 8. Stan bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym oraz ich procentowy udział do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych



Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych było w miejscowościach stanowiących ośrodki akademickie – należy to tłumaczyć relatywnie łatwym dostępem do kształcenia, ale także samą wielkością tych miast.

W ewidencji bezrobotnych dominowały osoby z wykształceniem wyższym w przedziale wiekowym od 30 do 50 lat – to prawie 60% zbiorowości. Analizując dane według stażu pracy najwięcej było osób posiadających staż od roku do pięciu lat oraz do 1 roku. Liczną grupę stanowiły także osoby nieposiadające stażu pracy 17,7% (to mniej niż w 2019 r. o 3,3 pkt. procentowego). Największą grupę tworzą osoby z omawianym wykształceniem, które na zatrudnienie oczekują pow. 12 miesięcy, a prawie 80% zbiorowości posiada status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Analizując długotrwałe bezrobocie w województwie pod względem wykształcenia bezrobotnych, osoby z wykształceniem wyższym stanowią jedynie 13% ogółu zarejestrowanych, zaś z wykształceniem gimnazjalnym i niższym 30%. Pomimo wzrostu wskaźnika bezrobocia omawianej grupy wskaźnik aktywizacji, tej zbiorowości wynosił

w IV kwartale 2019 r. 77,7%⁵ i pozostawał najwyższy spośród osób z pozostałymi poziomami wykształcenia.

Analizując wskaźniki poziomu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych należy pamiętać, iż nie do końca oddają one rzeczywisty wynik konfrontacji siły dyplomu z możliwościami zaistnienia na rynku pracy. Wynika to z faktu, że powiatowe urzędy pracy nie dysponują danymi na temat absolwentów, którzy mogą pozostawać w rejestrach urzędów pracy na terenie innych województw, analogicznie jak absolwenci uczelni spoza województwa lubelskiego zasilają szeregi bezrobotnych powiatowych urzędów pracy naszego województwa.

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, często osoby bezrobotne (w tym także te z wykształceniem wyższym) nie chcą podejmować zatrudnienia poniżej swoich kwalifikacji oraz za zbyt niskie wynagrodzenie w stosunku do wymagań pracodawcy.

Dane statystyczne prezentowane w corocznej publikacji *Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów* pokazują, że szanse na znalezienie zatrudnienia (szczególnie w zawodzie wyuczonym) są ściśle powiązane z wybranym kierunkiem studiów. Potwierdzają to także zrealizowane kilka lat temu badania losów absolwentów uczelni wyższych województwa lubelskiego:

- prawie połowa respondentów przyznawała, że ich wiedza w momencie wyboru kierunku studiów była niewystarczająca (46,3%),
- łącznie 47,2% badanych przyznało, że mogąc jeszcze raz zaplanować swoją przyszłość, zdecydowałoby się na inny kierunek studiów dający większe szanse na rynku pracy,
- wśród niepracujących absolwentów studiów wyższych aż 58% jako barierę w znalezieniu pracy postrzegało niskie zapotrzebowanie rynku pracy na absolwentów ukończonego kierunku.⁶

Oznacza to, że w dużej mierze oferta uczelni wyższych nie jest dostosowana do zapotrzebowania rynku pracy – dotyczy to zarówno liczebności przyjmowanych na poszczególne kierunki studentów, jak i o niedostosowaniu ram kształcenia do wymagań pracodawców. Wyzwaniem dla instytucji rynku pracy są szczególnie absolwenci

⁵ Urząd Statystyczny w Lublinie, Aktywność ekonomiczna ludności w woj. lubelskim. Stan na IV kwartał 2019 r. str. 8, (dostęp 8.09.2020 r.).

⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego*, Lublin 2017 r.

po kierunkach: prawo, bezpieczeństwo narodowe, administracja, ekonomia, informatyka. Po tych kierunkach studiów mamy aktualnie najwięcej bezrobotnych.

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów wsparcia

Priorytet I

Aktywizacja osób do 30 roku życia

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

Rekomendacje:

- realizacja programów regionalnych 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

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 powiatowych 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 osiągnięciu wysokich wskaźników trwałego zatrudnienia.

Osobom młodym wyróżniającym się samodzielnością i determinacją powiatowe urzędy pracy

mogą zaproponować dotacje na założenie działalności gospodarczej lub 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,*
- *doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej.*

Adresaci:

Kuratorium Oświaty w Lublinie, organy prowadzące szkoły, powiatowe urzędy pracy, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelskie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli, cechy i organizacje rzemieślnicze, organizacje pracodawców, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie

Podstawowymi trudnościami młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową są: brak doświadczenia zawodowego i kwalifikacje niedopasowane do potrzeb rynku pracy. Z tymi

kwestiami polski rynek pracy boryka się od lat. Aktualnie, pomimo wielokrotnego sygnalizowania problemu, wciąż mamy do czynienia z niedopasowaniem wyborów edukacyjnych młodzieży do zapotrzebowania na rynku pracy, w tym na regionalnym rynku pracy. Źródła tego niedopasowania prawdopodobnie tkwią zarówno w samym systemie edukacji, braku skutecznych reform, w tym kształcenia na kierunkach, na które nie ma, i według prognoz, nie będzie zapotrzebowania na rynku. Z drugiej strony młodzi ludzie dokonują takich, a nie innych wyborów, ponieważ brakuje im gruntownej wiedzy na temat sytuacji na rynku w danym zawodzie, a przekaz uczelni, starających się zachęcić młodzież do studiowania danego kierunku często jest nierzetelny i tworzy nierealne wizje dotyczące możliwości zatrudnienia. Zauważalny jest również brak umiejętności praktycznych, niezbędnych na rynku pracy. Zatem, problemem młodych ludzi nie jest zbyt niskie wykształcenie, a niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy. 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 również na istotną rolę środowiska rodzinnego w kontekście wyborów edukacyjno-zawodowych dokonywanych przez uczniów, zatem w działaniach z tego zakresu nie powinno pomijać się rodziców uczniów. 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,*
- *promocja aktywności zawodowej na etapie nauki wśród uczniów i studentów,*
- *łagodzenie negatywnych skutków wpływu pandemii COVID-19 na sytuację osób do 30 roku życia na regionalnym rynku pracy,*
- *wdrażanie innowacyjnych rozwiązań oraz testowanie pilotażowych działań w regionalnej polityce rynku pracy ukierunkowanych na zwiększanie poziomu trafności wyborów edukacyjno-zawodowych młodych ludzi,*
- *promocja etosu pracy wśród osób młodych.*

Adresaci:

Kuratorium Oświaty w Lublinie, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP. organizacje pozarządowe, instytucje kształcenia

ustawicznego, ośrodki pomocy społecznej, centra integracji społecznej, szkoły wyższe (akademickie biura karier) organy prowadzące szkoły

W przypadku młodych osób, jednym z głównych problemów, na jakie napotykają oni podczas poszukiwania pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Wychodząc naprzeciw potrzebom rynku pracy, należy zwiększać znaczenie podejmowania praktyk zawodowych w konkretnych środowiskach pracy. Kluczowe wydaje się w tym miejscu zarówno nawiązywanie współpracy pomiędzy szkołami i uczelniami a pracodawcami, umożliwiające bardziej adekwatne dopasowanie kadr do zapotrzebowania rynkowego, a także promocja wśród uczniów i studentów idei zdobywania doświadczenia zawodowego w formie zarówno praktyk, stażu, a także wolontariatu. Zatrudnienie osoby młodej, bez doświadczenia zawodowego, stanowi dla pracodawcy pewne ryzyko, dlatego należy dążyć do tego, aby ryzyko to zminimalizować.

W Polsce zatrudnienie 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 kształące 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.

Z zagadnieniem tym wiąże się także promowanie etosu pracy wśród młodych osób. Traktowanie pracy jako wartości, a nie tylko jako sposobu na zarobienie pieniędzy stanowi podstawę dla odnajdywania w aktywności zawodowej źródła satysfakcji i życiowego spełnienia. Praca tworzy przestrzeń do samorealizacji człowieka, a przez pracę człowiek kształtuje swoje człowieczeństwo. Promowanie etosu pracy wśród młodych ludzi stanowi ważne wyzwanie z punktu widzenia ich przyszłej aktywności w społeczeństwie.

Odrębną, szczególnie trudną do aktywizacji, kategorię osób młodych, stanowi natomiast 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.

Priorytet II

Wparcie osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem

Cel 1: Zmniejszenie luki kompetencyjnej i lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej na poziomie wyższych uczelni do wymagań pracodawców i sytuacji na regionalnym rynku pracy w przyszłości

Rekomendacje:

- *podejmowanie działań zmierzających m.in. do zintensyfikowania współpracy oświaty z pracodawcami i instytucjami rynku pracy,*
- *wdrażanie nowych, innowacyjnych mechanizmów i rozwiązań oraz testowanie pilotażowych działań w regionalnej polityce rynku pracy ukierunkowanych na zwiększanie poziomu trafności wyboru kierunku kształcenia na poziomie wyższym,*
- *promowanie kompleksowego poradnictwa zawodowego uwzględniającego również sytuację na rynku pracy,*

- *wzmocnienie elementu praktycznego w procesach zdobywania wyższego wykształcenia,*
- *doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej.*

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, organizacje pracodawców, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, uczelnie wyższe, poradnie psychologiczno-pedagogiczne

Problemy, jakie obserwujemy na rynku pracy mają często swoje źródła znacznie wcześniej – na etapie edukacji. Tak jest również w przypadku bezrobocia osób z wykształceniem wyższym. Warto odnotować, że według statystyk urzędów pracy niemal 80% bezrobotnych z wyższym wykształceniem zalicza się do kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a więc takich, dla których znalezienie i utrzymanie zatrudnienia jest z różnych względów trudniejsze niż dla „statystycznego” bezrobotnego. Kosztowna i pochłaniająca sporo czasu inwestycja, jaką jest edukacja na studiach wyższych okazuje się w tych przypadkach nietrafiona. Grupa ta, niezależnie od przyczyn, z jakich wynika jej trudna sytuacja (bezrobocie, zwłaszcza długotrwałe) wymaga specjalnych, dedykowanych instrumentów lub form wsparcia ze strony instytucji obsługujących rynek pracy, zwłaszcza publicznych służb zatrudnienia, w tym pogłębionego poradnictwa zawodowego, ewentualnie objęcia specjalnymi programami, uwzględniającymi specyficzne trudności tej grupy, ale także z wykorzystaniem jej głównego atutu, jakim jest właśnie wykształcenie.

Warto także podkreślić, że w dużej mierze oferta uczelni wyższych nie jest dostosowana do zapotrzebowania rynku pracy – dotyczy to zarówno liczebności przyjmowanych na poszczególne kierunki studentów, jak i niedostosowania ram kształcenia do wymagań pracodawców. Wyzwaniem dla instytucji rynku pracy są szczególnie absolwenci po kierunkach: prawo, bezpieczeństwo narodowe, administracja, ekonomia, informatyka. Wśród absolwentów właśnie po tych kierunkach mamy obecnie najwięcej osób bezrobotnych. Dane dotyczące bezrobocia absolwentów studiów wyższych wskazują, że wciąż mamy do czynienia z pewnym niedopasowaniem wyborów dróg kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy, w tym na lokalnym rynku pracy. W konsekwencji mamy do czynienia ze zjawiskiem luki kompetencyjnej na rynku pracy.

Luka kompetencyjna to inaczej niedopasowanie kompetencji pracowników do zapotrzebowania pracodawców. Młodzi ludzie często uczą się w szkołach nie tego, co jest istotne z punktu widzenia przyszłej pracy zawodowej. Jest to na przykład teoria, której nie potrafią później zastosować w praktyce. Dzieje się tak ze szkodą dla pracodawców, którzy w konsekwencji zmuszeni są zatrudniać mniej kompetentnych pracowników, co wpływa na produktywność i konkurencyjność firmy. Jest to również niekorzystna sytuacja dla samych pracowników – ciężko jest im znaleźć zatrudnienie, a ich potencjał może zostać nie wykorzystany. Aby zniwelować problemy z niedopasowaniem kompetencji pracowników, niezbędne jest wdrażanie programów praktyk i warsztatów na uczelniach. Niezależnie od kształcenia kierunkowego, istotną rolę w walce z luką kompetencyjną odgrywają również kursy zawodowe. Problem z poziomem kompetencji osób posiadających wyższe wykształcenie wymaga działań wielokierunkowych. Należy zwrócić uwagę na rolę profesjonalnego poradnictwa zawodowego jako środka prewencji w tym zakresie. Dodatkowo, warto zadbać o większy udział pracodawców w kreowaniu kierunków kształcenia, również na uczelniach wyższych. Te działania pozwolą w sposób systemowy poprawić dopasowanie kompetencyjne kadr z wyższym wykształceniem do potrzeb pracodawców. Niezbędne będą również wszelkie działania mające na celu trafne prognozowanie sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowania na zawody w przyszłości. Wyniki takich prognoz powinny być również ogólnodostępne.

Cel 2. Efektywne zagospodarowanie potencjału osób bezrobotnych posiadających wykształcenie wyższe

Rekomendacje:

- *promowanie mobilności zawodowo-edukacyjnej oraz kształcenia ustawicznego na każdym etapie życia zawodowego,*
- *promowanie potrzeby i znaczenia edukacji ustawicznej,*
- *zwiększenie nacisku na kształcenie kompetencji miękkich jako istotnych na rynku pracy,*
- *promocja etosu pracy,*
- *podejmowanie współpracy na linii nauka – praca na rzecz tematyki i poziomu szkoleń adekwatnych do wymagań rynku pracy,*
- *łagodzenie negatywnych skutków wpływu pandemii COVID-19 na sytuację osób z wyższym wykształceniem na regionalnym rynku pracy.*

Adresaci:

organizacje pracodawców, centra kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, uczelnie wyższe

Analiza danych statystycznych na przestrzeni ostatnich 20 lat wskazuje bardzo wyraźną zmianę w wykształceniu osób bezrobotnych. Do 1999 roku zdecydowana większość bezrobotnych posiadała wykształcenie zawodowe, a tylko nieliczni legitymowali się wykształceniem wyższym. Od 2000 roku na rynku pracy nastąpił istotny zwrot jeżeli chodzi o wykształcenie. Nastąpił boom na studiowanie i odchodzenie od uczenia się w szkołach zawodowych. Tymczasem studia wyższe nie gwarantują sukcesu na rynku pracy.

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, często osoby bezrobotne (w tym także te z wykształceniem wyższym) nie chcą podejmować zatrudnienia poniżej swoich kwalifikacji oraz za zbyt niskie wynagrodzenie w stosunku do wymagań pracodawcy.

Bezrobotne osoby z wyższym wykształceniem stanowią dla rynku pracy cenny, ale niewykorzystany kapitał ludzki. Jednym z głównych celów regionalnej polityki rynku pracy jest poszukiwanie metod i sposobów na skuteczną aktywizację tej grupy.

W świadomości społecznej istnieje przekonanie, że fakt posiadania wykształcenia wyższego zagwarantuje sukces zawodowy. Jednak rynek pracy rządzi się swoimi prawami: liczą się konkretne umiejętności, kompetencje tzw. „miękkie”, elastyczna postawa. Bynajmniej nie oznacza to, że wykształcenie wyższe nie ma żadnego znaczenia, jednak powinniśmy odejść od myślenia, iż jest ono wartością samą w sobie. Taka postawa często kończy się rozczarowaniem.

Problemem, z którym mamy do czynienia w kontekście ludzi kończących studia jest także niska mobilność zawodowa, rozumiana jako swego rodzaju brak elastyczności na rynku pracy. Mobilność zawodowa zawiera w sobie takie elementy, jak: gotowość do zmiany miejsca pracy, stanowiska lub zadań w ramach stanowiska, ale także do zmiany zawodu, doskonalenie swoich umiejętności zawodowych oraz poszerzanie kwalifikacji, umiejętność dostosowania się do wymagań pracodawców na rynku pracy. Kwestia mobilności zawodowej oraz elastyczności postaw na rynku pracy stanowi jedno z kluczowych wyzwań dla współczesnych pracowników,

w tym również dla osób z wyższym wykształceniem. Mobilność zawodowa nie jest swego rodzaju „wartością dodaną” pracownika, ale stanowi jeden z podstawowych wymogów w kontekście współczesnych wyzwań związanych z pozyskiwaniem oraz utrzymywaniem zatrudnienia. Studia wyższe o konkretnym profilu nie powinny determinować poszukiwania pracy wyłącznie w tej wąskiej dziedzinie, zwłaszcza, jeśli zapotrzebowanie na dany zawód jest niewielkie. Elastyczny rynek pracy wymaga elastycznego podejścia wszystkich jego uczestników, w tym także absolwentów szkół wyższych. Nieuzasadniona wiara, iż samo wykształcenie, bez względu na kierunek, daje swego rodzaju gwarancję braku większych problemów na rynku pracy jest przyczyną wielu rozczarowań w zetknięciu z rzeczywistością.

Jednym z elementów elastycznej postawy na rynku pracy jest skłonność do nieustannego podnoszenia swoich kwalifikacji. Sytuacja osób posiadających dyplom uczelni wyższych często wygląda tak, że wraz z upływem czasu zarówno wiedza, jaką zdobyli na studiach, jak i umiejętności oraz kwalifikacje, podlegają naturalnemu procesowi, jakim jest „starzenie się”. Szybkie tempo przemian na rynku pracy, ale także zmiany technologiczne powodują, iż nawet osoba bardzo dobrze wykształcona i przygotowana do pracy na danym stanowisku, za kilka lat może okazać się nieprzydatna, ponieważ jej kwalifikacje się zdezaktualizowały.

Współcześnie mamy do czynienia z wyjątkowo szybką dezaktualizacją posiadanych kwalifikacji oraz umiejętności, co naturalnie pociąga za sobą konieczność ich nieustannego niemal uzupełniania. Należy mieć świadomość, że uzyskanie dyplomu stanowi jedynie zakończenie pewnego etapu nauki, a nie jest tożsame z zakończeniem całego procesu edukacji. Akceptacja tej sytuacji jest niezbędna dla rozpoczęcia satysfakcjonującej kariery zawodowej. Idea kształcenia ustawicznego stanowi istotny element nowoczesnych społeczeństw. Jest też podstawą dla konkurencyjności oraz przeciwdziałania negatywnym zjawiskom społecznym takim jak bezrobocie i wykluczenie społeczne. Kształcenie permanentne to korzyść nie tylko dla pracownika, który oczywiście w ten sposób zwiększa swoje szanse za uzyskanie i zatrzymanie zatrudnienia – daje ono również wiele korzyści dla pracodawców, w tym: poprawę funkcjonowania i konkurencyjności firmy, wydajniejszych i bardziej efektywnych pracowników. Dla sprawnego funkcjonowania edukacji ustawicznej w taki sposób, aby rzeczywiście spełniała ona swoje zadania, niezbędna jest efektywna współpraca środowisk pracodawców, instytucji rynku pracy oraz firm zajmujących się szkoleniem dorosłych.

Współpraca na tym polu skutkuje odpowiednim poziomem oferowanych szkoleń, ale także dostosowaniem programów i metod nauczania do potrzeb rynku pracy.

Postawa elastyczna na rynku pracy nabiera szczególnego znaczenia w aktualnej sytuacji epidemicznej, kiedy to w niektórych branżach gospodarki zatrudnienie jest niepewne i mniej stabilne. Z pewnością część pracowników będzie zmuszona do przebranżowienia, podniesienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, a nawet zmiany zawodu.

Priorytet III

Aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych

Cel 1. 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 powiatowych urzędów pracy z OPS,*
- *zaplanowanie działań oraz inicjatyw wspierających grupę docelową na poziomie samorządu województwa,*
- *promocja etosu pracy wśród długotrwale bezrobotnych,*
- *łagodzenie negatywnych skutków wpływu pandemii COVID-19 na sytuację długotrwale bezrobotnych na regionalnym rynku pracy,*
- *stworzenie systemu wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych oddalonych od rynku pracy*

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lubinie, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, ośrodki pomocy społecznej, centra integracji społecznej

Zjawisko długotrwałego bezrobocia stanowi istotny problem i wyzwanie dla współczesnego, rynku pracy. Według statystyk, w województwie lubelskim problem ten jest szczególnie istotny. Jak pokazują dane, województwo lubelskie zajmuje pierwszą pozycję w kraju, jeśli chodzi o odsetek osób długotrwale bezrobotnych wśród wszystkich zarejestrowanych. Doświadczenie pokazuje, że osoby długotrwale bezrobotne są z różnych przyczyn jedną z najtrudniejszych grup w kontekście aktywizacji zawodowej. Przywrócenie na rynek pracy bywa w przypadku długotrwale bezrobotnych szczególnie długie i kosztowne. Długotrwały brak zatrudnienia sprawia, że ludzie stają się mniej atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców. Pojawiają się także bariery psychologiczne. Bezrobotni czują się wyobcowani. Niechętnie biorą udział w procesach rekrutacyjnych i rozmowach kwalifikacyjnych, ponieważ boją się porażki. Brak pracy powoduje frustrację, rozczarowanie. Pojawia się także niechęć do wprowadzenia zmian. W skrajnych przypadkach bezrobocie może prowadzić do rozwijania się nałogów np. alkoholizmu. Niektóre rodziny dotknięte długotrwałym bezrobociem mają znacznie obniżony standard życia. Skutki długotrwałego bezrobocia są odczuwalne przez całe społeczeństwo. Rozwija się tak zwana szara sfera. Osoby pracujące „na czarno” nie odprowadzają podatków oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Pogłębia się także deficyt budżetu państwa, rosną wydatki związane bezrobociem i wypłatą zasiłków. W tym kontekście właściwa aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych wymaga uściślenia współpracy z instytucjami pomocy społecznej. Pomoc trudnej grupie, jaką są długotrwale bezrobotni powinna mieć charakter kompleksowy, a aktywizacja zawodowa łączyć się z aktywizacją społeczną, gdyż osoby te często są społecznie wyobcowane, wycofane. W niektórych przypadkach potrzebna może być też pomoc materialna, gdyż brak pieniędzy również może stanowić barierę dla podejmowania poszukiwania pracy.

Intensyfikacja działań na rzecz osób długotrwale bezrobotnych ma swoje uzasadnienie ze względu na skalę występowania bezrobocia długookresowego oraz zagrożenia z niego wynikające. Osoby długotrwale bezrobotne na ogół posiadają niskie wykształcenie i niewielkie doświadczenie zawodowe. Często cechuje je postawa pasywna i roszczeniowa, a także brak wiary w powrót na rynek pracy. Długotrwały charakter bezrobocia wpływa na niską samoocenę, poczucie odrzucenia oraz akceptację bierności zawodowej. Znaczącą grupę wśród długotrwale bezrobotnych stanowią kobiety, dla których opieka nad dziećmi stanowi istotną przeszkodę w znalezieniu pracy. Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych wymaga podjęcia na ich rzecz działań związanych z pobudzeniem

i kształtowaniem aktywności zawodowej oraz podniesieniem i dostosowaniem kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy.

Doświadczenie zawodowe stanowi jeden z kluczowych czynników wpływających na możliwości znalezienia i utrzymania pracy. Chociaż rynek pracy w ostatnim czasie znacząco się zmienił, pojawiało się więcej ofert pracy, to osoby bez doświadczenia zawodowego lub z krótkim stażem pracy nadal mają duże trudności z aktywizacją zawodową (może to być też wynik braku chęci do podjęcia zatrudnienia). Wynika to z prostej przyczyny – pracodawcy wśród podstawowych wymagań dotyczących kandydatów do pracy zazwyczaj wymieniają doświadczenie zawodowe, nawet niekoniecznie na stanowisku, o które osoba poszukująca pracy się stara, ale nawet jakiegokolwiek. Osoba bez wymaganego doświadczenia zawodowego ma ogromny problem, ponieważ taka sytuacja tworzy swego rodzaju błędne koło – bezrobotny aby zdobyć doświadczenie, musi pracować, ale bardzo trudno mu znaleźć pracodawcę, który zechce go zatrudnić. Dlatego, w odniesieniu do długotrwale bezrobotnych nieposiadających wymaganego doświadczenia zawodowego, najbardziej efektywnym wsparciem mogą być wszelkie programy stażowe oraz subsydiowane zatrudnienie, które pomogą je zdobyć.

Monitoring i ewaluacja

Monitoring działań podejmowanych w ramach RPD/2021 ma szczególne znaczenie dla:

- ogólnej oceny sytuacji na regionalnym rynku pracy,
- poprawy sytuacji w priorytetowych obszarach wsparcia,
- oceny zgodności realizacji RPD/2021 z zawartymi w nim celami.

Jednostką odpowiedzialną za monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 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 2021 r.

W zakresie monitorowania inicjatyw podejmowanych w ramach RPD/2021 zakłada się kontynuację zapoczątkowanego w 2015 r. planowania przez partnerów rynku pracy działań odpowiadających rekomendacjom zawartym w ww. dokumencie. Pozwala to na zwiększenie skuteczności ewaluacji i monitoringu. Na początku roku 2021 r. dokument zostanie więc

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 przygotowuje i przedłoży sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok. Do dnia 15 marca 2022 r. sprawozdanie zostanie przedłożone ministrowi właściwemu ds. pracy.

Monitoring działań w ramach RPD/2021 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2021, 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 mobilność, elastyczność zawodową oraz etos pracy?
- Jakie inicjatywy podejmowano w zakresie promocji szkolnictwa branżowego, w tym kształcenia dualnego?
- Jak przebiega współpraca pomiędzy obszarami instytucji rynku pracy i edukacji a pracodawcami?
- W jaki sposób regionalna polityka rynku pracy wspiera aktywizację zawodową osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem?
- 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?
- 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?
- Czy i w jaki sposób epidemia COVID-19 wpłynęła na regionalną politykę rynku pracy?

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/2021. 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.