



Problemy rynku pracy, wnioski i rekomendacje w badaniach i analizach WUP w Lublinie od 2012 r. a możliwość adaptacji nowych instrumentów ryнку pracy

RAPORT KOŃCOWY
Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH

 **Wojewódzki
Urząd Pracy**
w Lublinie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Problemy rynku pracy, wnioski i rekomendacje w badaniach i analizach WUP w Lublinie od 2012 r. a możliwość adaptacji nowych instrumentów rynku pracy

RAPORT KOŃCOWY
Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH



Lublin 2020

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail:sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl

Realizacja badania:

Openfield sp. z o.o.
ul. Ozimska 4/7
45-057 Opole

Opracowanie:

dr Michał Niebylski

Redakcja końcowa:

Wydział Badań i Analiz WUP w Lublinie

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

Nakład: 400 egzemplarzy

ISBN: 978-83-63826-54-3

SPIIS TREŚCI

Metodyka badania	4
Wybrane problemy rynku pracy w województwie lubelskim w latach 2012-2020	10
Mechanizmy stymulujące regionalny rynek pracy	36
Wnioski z badania jakościowego	76
Aneks – Scenariusz narzędzia badawczego IDI	82

METODYKA BADANIA

CEL BADANIA

Celem badania było zidentyfikowanie wybranych problemów w związku z rynkiem pracy województwa lubelskiego w latach 2012-2020 oraz zaproponowanie odpowiadających im mechanizmów/ instrumentów służących profilaktyce bezrobocia lub wspierania zatrudnienia.

ZAKRES PROBLEMOWY

Ramy problemowe badania obejmowały problemy regionalnego rynku pracy w województwie lubelskim, z uwzględnieniem aktualnych wyzwań regionalnego rynku pracy i mechanizmy zaradcze ukierunkowane na stymulowanie rynku pracy oraz niwelowanie zidentyfikowanych problemów.

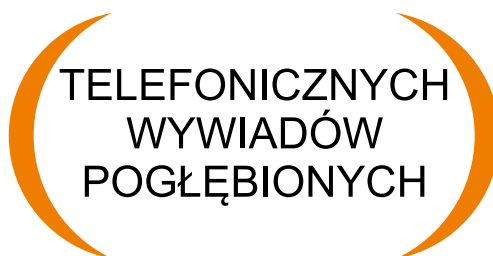
ZAKRES PRZESTRZENNY

Badanie objęło obszar województwa lubelskiego.

ZAKRES CZASOWY

Analizy problemów rynku pracy obejmowały okres od 2012 do 2020 roku.

METODY BADAWCZE



Badanie zostało zrealizowane przy użyciu dwóch metod badawczych:

Analiza danych zastanych

Technika analizy desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie, a tym samym obecności ankieterów czy moderatorów. Zazwyczaj jest to analiza informacji pozyskanych z ogólnodostępnych źródeł (literatury, wyników badań naukowych i ewaluacyjnych, dokumentów, baz danych) już istniejących, wymagających jedynie scalenia i uporządkowania rozproszonego materiału informacyjnego.

Zakres analizy w niniejszym badaniu objął następujące źródła:

Raporty z badań/ewaluacje

- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza branży hotelarsko-gastronomicznej w województwie lubelskim, Lublin 2018.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim, Lublin 2019.
- Wojewódzki Urząd Pracy w, Analiza branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim, Lublin 2017.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim, Lublin 2019.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim w latach 2013-2015, Lublin 2016.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim, Kraków 2019.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim, Lublin 2017.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza branży transport w województwie lubelskim, Lublin 2018.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Badanie satysfakcji klientów urzędów pracy. Raport z badań ilościowych w województwie lubelskim w roku 2015, Lublin 2015.

- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Czynniki aktywności zawodowej osób młodych, Lublin 2016.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy, Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, Lublin 2013.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy, Lublin 2019.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego, Lublin 2017.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów - kobiet pracujących, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe, Lublin 2014.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów szkół wyższych i jakościowych wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, Lublin 2014.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów. Podsumowanie badań jakościowych (2012-2015), Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim, Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy, Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy, Lublin 2016.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Osoby z niepełnosprawnościami w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego - analiza statystyczna, Lublin 2019.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport końcowy z badań 2012, Lublin 2012.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport końcowy 2013, Lublin 2013.

- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw. Raport z badań ilościowych i jakościowych wśród mikroprzedsiębiorstw województwa lubelskiego (II fala badania – 2014/2015), Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw. Raport z badań ilościowych wśród pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających co najmniej 10 pracowników (II fala badania - IX/X 2014), Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań, Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Prognoza rozwoju rynku pracy województwa lubelskiego, Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2017/2018), Lublin 2019.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Rynek pracy – perspektywa zatrudnionych w województwie lubelskim, Lublin 2018.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Rynek pracy kobiet w zestawieniach statystycznych - wybrane aspekty, Lublin 2016.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Rynek pracy wyzwaniem dla młodych, Lublin 2013.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego – aktualne wyzwania, Lublin 2014.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań jakościowych, Lublin 2015.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza. Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych 2013, Lublin 2013.

Dodatkowe źródła zaproponowane przez Wykonawcę

- Lubelska Fundacja Rozwoju, Rekomendacje dotyczące poprawy sytuacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim, Lublin 2016.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Niezbędnik Pracodawcy – kształcenie dualne, czyli „pracownik szyty na miarę”, Lublin 2019.
- Dygoń M., Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa

lubelskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Lublin 2018.

- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim 2017 r., Lublin 2018.
- Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Migracje a rynek pracy w województwie lubelskim, Warszawa 2011.
- Najwyższa Izba Kontroli. Delegatura w Lublinie, Efektywność świadczenia usług rynku pracy, Lublin 2018.
- Bank Danych Lokalnych GUS <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start>

Telefoniczne wywiady pogłębione

Pierwotnie badanie miało być zrealizowane metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych. Na skutek pandemii koronawirusa nie było możliwe przeprowadzenie badania w oparciu o tę technikę badawczą. Istniała konieczność zmodyfikowania założeń metodologicznych. Zamiast IDI zastosowano znacznie bezpieczniejszą i zalecaną w czasie pandemii technikę, a więc telefoniczny wywiad pogłębiony.

W procesie realizacji ww. techniki zadawano respondentom pytania uwzględnione w scenariuszu badania zamieszczonego w aneksie do raportu oraz proszono o odniesienie się do wybranych instrumentów stymulujących rynek pracy. Dobór instrumentów do oceny respondenta odbywał się pod kątem zgodności z profilem jego wiedzy i doświadczenia zawodowego. Zazwyczaj w trakcie jednego wywiadu respondent oceniał od dwóch do czterech mechanizmów wsparcia. Nie było bowiem możliwe, aby każdy respondent mógł merytorycznie odnieść się do wszystkich zaproponowanych przez Wykonawcę instrumentów. Wynikało to z dwóch powodów. Po pierwsze, żaden z respondentów nie posiadał na tyle szerokiej wiedzy, aby móc ocenić trafność zróżnicowanych instrumentów, odnoszących się do problemów osób niepełnosprawnych, osób starszych, kobiet na urloпах macierzyńskich, młodzieży po szkołach branżowych i uczelniach wyższych itp. Po drugie, ocena wszystkich mechanizmów zajęłaby zbyt wiele czasu, co mogłoby zniechęcić respondentów do wzięcia udziału w badaniu. Trzeba też zwrócić uwagę na fakt, iż badanie było realizowane w okresie, kiedy instytucje rynku pracy (w szczególności powiatowe urzędy pracy) musiały stawić czoła wzmożonemu zainteresowaniu ich ofertą ze strony klientów,

k którzy znaleźli się w trudnej sytuacji ze względu na początek epidemii koronawirusa w Polsce. Wywiady TDI były prowadzone w okresie od końca kwietnia do początku maja 2020 roku.

Badanie TDI ma charakter rozmowy telefonicznej badacza z respondentem, której celem jest poznanie jego poglądów, doświadczeń, opinii oraz oczekiwań. Rozmowa ta jest przeprowadzana zgodnie z opracowanym wcześniej scenariuszem wywiadu, zawierającym wszystkie najistotniejsze z uwagi na cel badania kwestie. Scenariusz nie stanowi jednak dla badacza ograniczenia, jest jedynie zbiorem wskazówek dotyczących tego, jakie zagadnienia należy poruszyć. Możliwe, a nawet wskazane jest więc pogłębienie istotnych kwestii nie ujętych uprzednio w kwestionariuszu, tak aby w sposób jak najbardziej kompleksowy poznać dane zagadnienie. Zadaniem badacza jest dogłębne poznanie stanowiska respondenta, który ma możliwość wyrażenia się w sposób dużo bardziej swobodny i nieskrępowany niż ma to miejsce w przypadku stosowania innych metod. Odpowiedzi są rejestrowane na nośniku, co odbywa się wyłącznie za zgodą respondenta, a następnie zostają przetranskrybowane to znaczy zapisane w formie dokumentu elektronicznego i poddawane analizie. Wielką zaletą tej metody jest możliwość lepszego zrozumienia i wyjaśnienia zachodzących zjawisk oraz poznanie ich szerszego kontekstu.

W badaniu wzięli udział przedstawiciele lubelskich instytucji rynku pracy. Szczegółową strukturę respondentów przedstawiono poniżej:

TYP INSTYTUCJI	LICZBA WYWIADÓW
Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie	1
Powiatowy Urząd Pracy w Lubartowie	1
Powiatowy Urząd Pracy w Opolu Lubelskim	1
Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Lublinie	1
Agencja Zatrudnienia	2
Ośrodek Szkoleniowy dla Dorosłych	1
Organizacja pozarządowa realizująca zadania z zakresu promocji zatrudnienia	1
Suma	8

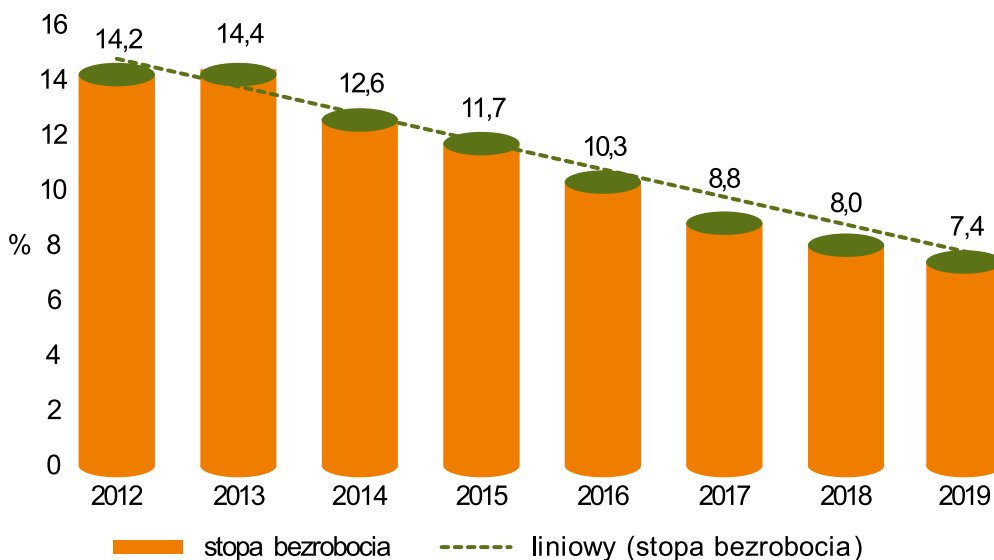
WYBRANE PROBLEMY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM W LATACH 2012-2020

STOPA BEZROBOCIA

W województwie lubelskim od kilku lat odnotowuje się stałą poprawę sytuacji na regionalnym rynku pracy. Ogólna poprawa sytuacji na rynku pracy wynika z oddziaływania wielu różnych czynników. Trudno wymienić wszystkie (nie taki zresztą jest cel niniejszego opracowania), lecz do tych najważniejszych należy zaliczyć: ożywienie koniunktury gospodarczej (w skali regionalnej, krajowej i globalnej), wpływającej na wzrost podaży ofert pracy, emigrację zarobkową mieszkańców regionu lubelskiego (wyjazdy za granicę przekładały się na spadek liczby osób poszukujących zatrudnienia), rozwój inwestycji w regionie (zarówno prywatnych, jak i publicznych), stymulujących wzrost zapotrzebowania na nowych pracowników, a także działania podejmowane przez instytucje rynku pracy, mające na celu aktywizację zawodową osób pozostających bez zatrudnienia.

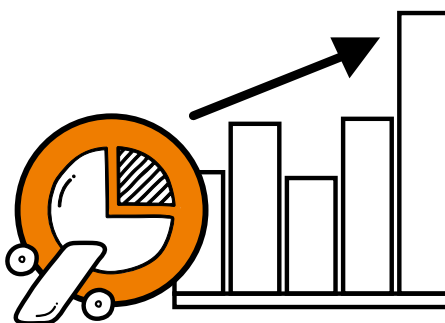
Wskaźnikiem opisującym stan, w jakim znajduje się rynek pracy, jest stopa bezrobocia rozumiana jako stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo (zasobu siły roboczej danej populacji). W latach 2012-2019 bezrobocie w regionie spadło o blisko połowę. W 2012 roku stopa bezrobocia utrzymywała się na dosyć wysokim poziomie (14,2 proc.). Rok później wzrosła o 0,2 punktu procentowego. Jednak już w kolejnych latach stopniowo poprawiała się sytuacja na regionalnym rynku pracy. Rekordowo niski poziom bezrobocia odnotowano na koniec 2019 roku (7,4 proc.). Co prawda w styczniu 2020 roku bezrobocie w skali województwa wzrosło do poziomu 7,8 proc., lecz miało to raczej związek z sezonowym charakterem zjawiska bezrobocia (nie świadczyło o wejściu rynku pracę w fazę stagnacji). Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, iż bezrobocie w regionie utrzymuje się na wyższym poziomie niż w kraju (w grudniu 2019 r. było to 5 miejsce w kraju, licząc od stopy najwyższej).

Wykres 1. Stopa bezrobocia w województwie lubelskim w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]

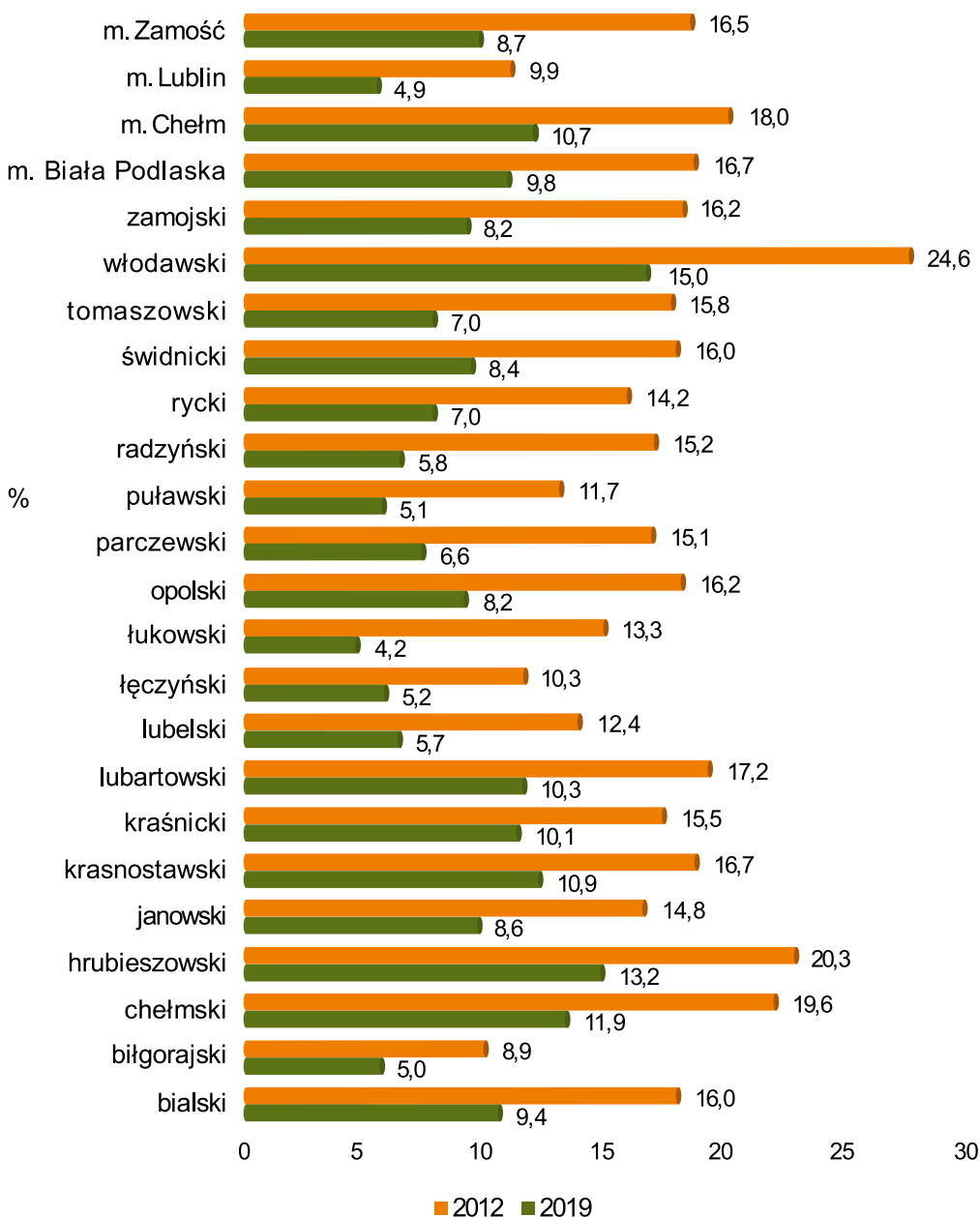


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Warto zauważyć, że w każdym powiecie poprawiła się sytuacja na lokalnym rynku pracy. Największą poprawę odnotowano w powiatach: włodawskim (spadek o 9,6 punktu proc.), radzyńskim (9,4 punktu proc.) i łukowskim (9,1 punktu proc.). Innym skutkiem pozytywnych tendencji na rynku pracy był wzrost spójności wewnątrzregionalnej. W 2012 roku różnica w stopie bezrobocia między powiatem o największym poziomie bezrobocia (chodzi o powiat włodawski ze stopą na poziomie 24,6 proc.) a powiatem o najmniejszej stopie bezrobocia (biłgorajski – 8,9 proc.), wyniosła 15,7 punktów proc. W 2019 roku ta różnica nie była już aż tak duża (10,8 punktów proc.), przy czym powiatami o największej i najmniejszej stopie bezrobocia były: włodawski (15 proc.) i łukowski (4,2 proc.).



Wykres 2. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego według stanu na koniec 2012 i 2019 roku



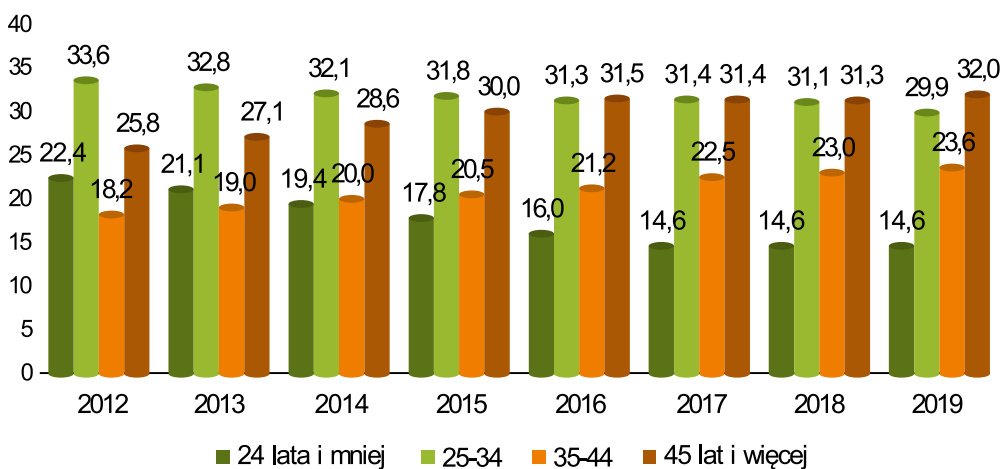
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Istotnym faktorem warunkującym poziom bezrobocia w najbliższych miesiącach – nie tylko zresztą w województwie lubelskim – będzie pandemia koronawirusa, a dokładniej wpływ pandemii na ogólną koniunkturę gospodarczą, sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw i w konsekwencji poziom zapotrzebowania wśród pracodawców na zasoby ludzkie. Należy spodziewać się skokowego wzrostu bezrobocia. W wielu bowiem branżach (turystyce, gastronomii, hotelarstwie), a więc branżach dosyć dobrze rozwiniętych na obszarze analizowanego województwa, prowadzenie działalności gospodarczej stało się niemożliwe lub ograniczone w bardzo dużym stopniu. Wydaje się, iż to właśnie w tych branżach redukcja zatrudnienia może być największa. Trudno natomiast przewidzieć, jak długo potrwa wychodzenie z kryzysu wywołanego pandemią koronawirusa. Zależać to będzie od wielu czynników, począwszy od czasu trwania stanu epidemicznego w Polsce, kończąc na tym, jak poważne straty ekonomiczne przyniesie pandemia dla gospodarki. Ważne też będzie to, jak skuteczne okażą się instrumenty wsparcia przedsiębiorców uruchomione na szczeblu centralnym (tzw. tarcza antykryzysowa) i samorządowym.

NIEDOPASOWANIE KWALIFIKACJI MŁODYCH OSÓB DO POTRZEB PRACODAWCÓW

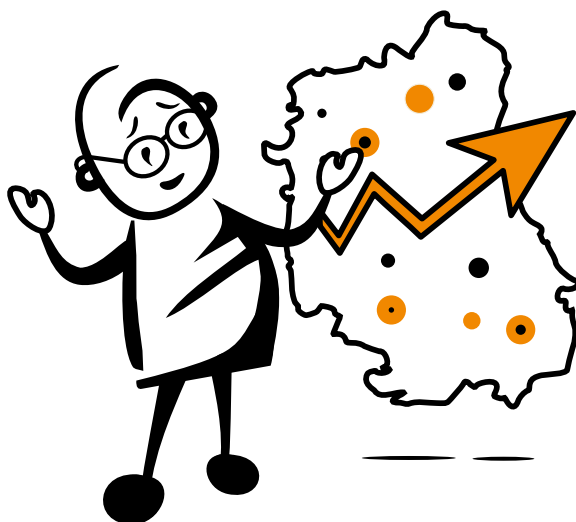
W analizowanym okresie (2012-2019) sytuacja osób młodych istotnie poprawiła się na lubelskim rynku pracy. Świadczy o tym fakt, iż wśród zarejestrowanych bezrobotnych wyraźnie spadł odsetek osób w wieku 24 i mniej (o 7,8 punktu proc.) oraz 25-34 (o 3,7 punktu proc.). Czynnikiem, które w pozytywny sposób warunkowały poprawę sytuacji młodych osób na rynku pracy były: koniunktura gospodarcza, nowe inwestycje realizowane w województwie lubelskim, upowszechnianie się elastycznych form zatrudnienia (pozwalające np. studentom podejmować pracę w czasie studiów) oraz rozwiązania legislacyjne wprowadzone przez rząd (przyjęcie na początku listopada 2019 roku ustawy wprowadzającej zerowy PIT dla osób do 26 roku życia). Problemy niektórych pracodawców ze znalezieniem kandydatów do pracy mogły mieć też wpływ na zmniejszenie się oczekiwań odnośnie posiadanego doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy (jest to bezpośrednio związane z wiekiem).

Wykres 3. Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych według grup wieku w woj. lubelskim w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]

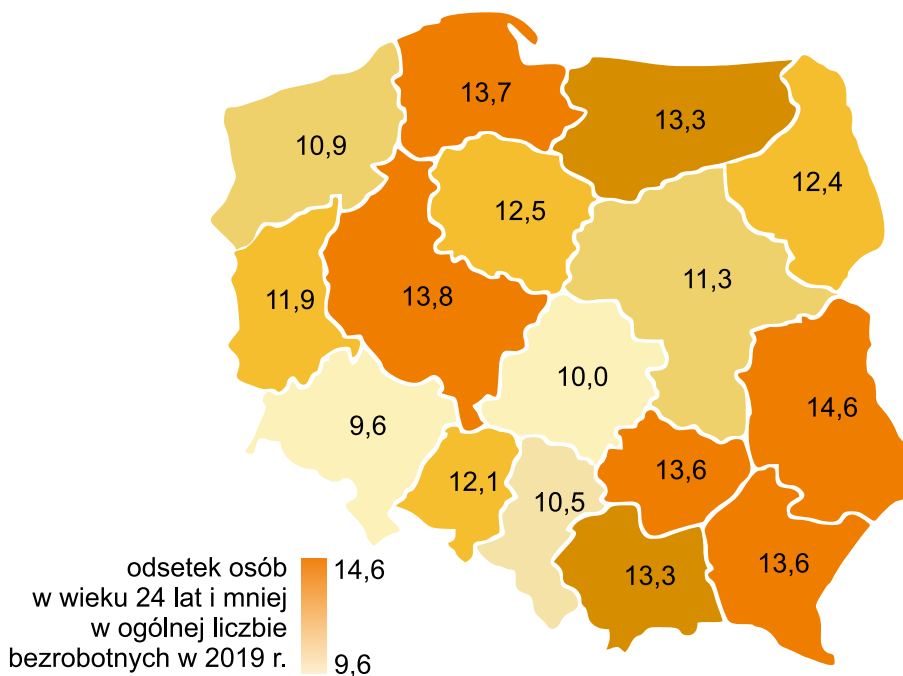


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, iż na tle innych regionów w Polsce sytuacja obu grup wiekowych jawi się jako najtrudniejsza w województwie lubelskim, pomimo odnotowanej poprawy. Poniżej zamieszczone mapy pokazują, iż w żadnym innym regionie kraju sytuacja nie jest tak poważna jak na analizowanym obszarze. W grupie wiekowej 24 lat i mniej najbliższej wyniku województwa lubelskiego są: wielkopolskie (13,8 proc.), pomorskie (13,7 proc.) i podkarpackie (13,6 proc.).

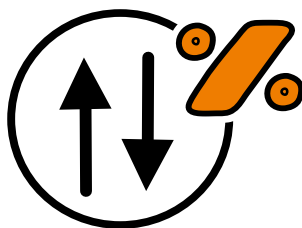


Mapa 1. Odsetek osób bez pracy w wieku 24 lat i mniej w ogólnej liczbie bezrobotnych w poszczególnych województwach (stan na koniec 2019 roku)

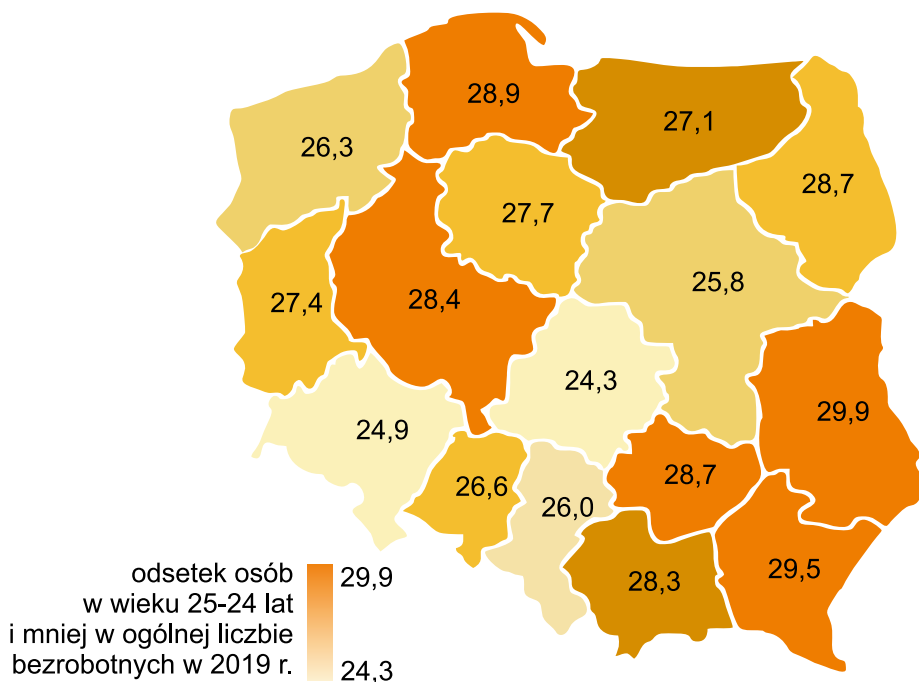


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Udział bezrobotnych z grupy wiekowej 25-34 lata w ogólnej liczbie zarejestrowanych osób bez pracy jest znacznie wyższy w porównaniu z grupą 24 lata i mniej. Dotyczy to nie tylko województwa lubelskiego, ale też innych regionów, aczkolwiek to wynik regionu lubelskiego jest najwyższy w kraju (29,9 proc.). Nieco mniejsze natężenie tego problemu widać w województwach: podkarpackim (29,5 proc.) i pomorskim (28,9 proc.) oraz podlaskim i świętokrzyskim (w obu przypadkach rezultat na poziomie 28,7 proc.).



Mapa 2. Odsetek osób bezrobotnych w wieku 25-34 w ogólnej liczbie bezrobotnych w poszczególnych województwach w 2019 roku [stan na koniec roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Pomimo faktu, iż położenie młodych osób ulega poprawie na rynku pracy, to zarazem wciąż aktualnym problemem, ograniczającym możliwości wykorzystania zasobów pracy na większą skalę, jest niedostosowanie kwalifikacji młodych ludzi do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców. Skutki związane z tym problemem są dwójakiego rodzaju. Po pierwsze, rozwój niektórych branż generuje impuls zatrudnieniowy. Z powodu deficytu wykwalifikowanych pracowników powstaje bariera w rozwoju tych branż, co z kolei spowalnia wzrost gospodarczy w regionie. Po drugie, niedopasowanie kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy utrudnia młodym osobom znalezienie zatrudnienia oraz przenosi na pracodawców ciężar związany z przygotowaniem pracownika do wykonywania obowiązków na danym stanowisku. W badaniu dotyczącym losów absolwentów szkół wyższych ustalono, iż tylko 12 proc. absolwentów nie doświadczało barier w poszukiwaniu pracy. Natomiast 36 proc. badanych było zdania, że istniało niskie zapotrzebowanie na absolwentów danego kierunku na rynku pracy. Znaczący odsetek respondentów (ponad 27 proc.) przyznawał, że brakowało im pewnych

kwalifikacji lub kompetencji¹. Absolwenci szkół zawodowych, mimo iż ich wykształcenie powinno być w większym stopniu związane z potrzebami rynku pracy niż wykształcenie akademickie, zwracali uwagę na te same problemy co absolwenci szkół wyższych. 38,4 proc. jako barierę wskazywało niskie zapotrzebowanie na absolwentów po danym kierunku kształcenia. Na brak wymaganych kwalifikacji uskarżało się ponad 16 proc. badanych. Tylko 2,7 proc. absolwentów szkół zawodowych nie doświadczyło barier w poszukiwaniu zatrudnienia po ukończeniu edukacji².

Problem niedopasowania kwalifikacji młodych osób do potrzeb pracodawców doczekał się wielu badań i opracowań. Prowadzony jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie stały monitoring rynku pracy pod kątem tego, jaka jest relacja pomiędzy podażą ofert pracy a profilem poszukujących zatrudnienia (identyfikuje się w ramach badania tzw. zawody deficytowe i nadwyżkowe)³. Pokazuje on, iż, z jednej strony popularnością wśród młodych ludzi cieszą się zawody, które dają ograniczone możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, z drugiej zaś, pracodawcy zgłaszają popyt na określone specjalności, których dostępne na rynku pracy zasoby ludzkie nie są w stanie zaspokoić⁴. W raporcie pt. „Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy”, przygotowanym przez WUP w Lublinie można przeczytać, że „pracodawcy praktycznie w całym województwie (23 na 24 powiaty) zmagali się w 2019 r. z problemem znalezienia chętnych osób do pracy z kwalifikacją *Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych*. Niewiele mniejszy obszar (21 na 24 powiaty) dotknięty był problemem dostępności osób z kwalifikacjami z branży budowlanej: *Wykonywanie robót dekarско-blacharskich oraz Wykonywanie robót związanych z budową, montażem i eksploatacją sieci oraz instalacji sanitarnych*. W takiej samej liczbie powiatów zabrakło wykwalifikowanych pracowników w zakresie *Montażu i obsługi maszyn i urządzeń elektrycznych*”⁵.

¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych, Lublin 2017, s. 29.

² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, Lublin 2015, s. 42.

³ Patrz: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013; Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Barometr Zawodów 2020. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim, Kraków 2019.

⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, s. 17-20.

⁵ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz, Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy, Lublin 2019, s. 14.

Na dwadzieścia jeden kwalifikacji w zestawieniu kwalifikacji deficytowych w największej liczbie powiatów znalazło się aż dziewięć z branży budowlanej. Na problem braku wykwalifikowanej kadry w kontekście potrzeb branży budowlanej zwracano uwagę już w 2017 roku w publikacji WUP w Lublinie pt. „Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim⁶. Problem ten uderza również w branżę motoryzacyjną, której rozwój jest hamowany utrudnionym dostępem do odpowiedniej kadry⁷.

W badaniach skupiających się na problemie tej kwestii zidentyfikowano wiele czynników, wpływających na niedopasowanie profilu absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych do potrzeb regionalnego rynku pracy. Po stronie pracodawców dominuje pogląd, iż programy kształcenia realizowane w szkołach na szczeblu średnim i wyższym, nie przygotowują w dostatecznym stopniu młodzieży do wykonywania zawodu⁸. W programach tych kładzie się zbyt duży nacisk na aspekty teoretyczne, zaniedbując tym samym aspekty praktyczne, rozwijające kompetencje twarde. Zwraca się też uwagę na brak rozwiniętej współpracy pomiędzy szkołami i uczelniami wyższymi a środowiskiem przedsiębiorców⁹. Poruszano też problem niedostosowanego wyposażenia szkół do rozwiązań stosowanych dziś na rynku pracy (przestarzałe wyposażenie). Silnie rozwinięte relacje kooperacji mogłyby udoskonalić profil kształcenia, z uwzględnieniem aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Ustalenia z badań rzucają też światło na mało efektywny system diagnozowania uczniów pod kątem kompetencji i predyspozycji oraz określenia optymalnych ścieżek ich rozwoju¹⁰. W efekcie młodzież pozostaje bez odpowiedniego wsparcia w wyborze kariery zawodowej. W badaniach zwracano też uwagę na niedostatecznie położony nacisk na rozwój kompetencji miękkich u uczniów i studentów¹¹. Także badanie „Barometr zawodów” pokazuje, że pracodawcy mają często problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy,

⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim, Lublin 2017, s. 68.

⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim, Lublin 2019.

⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań, Lublin 2015, s. 72.

⁹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw. Raport z badań ilościowych wśród pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających co najmniej 10 pracowników (II fala badania - IX/X 2014), Lublin 2015, s. 67.

¹⁰ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, Lublin 2015, s. 16.

¹¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów. Podsumowanie badań jakościowych (2012-2015), Lublin 2015, s. 33.

gdyż osoby posiadające wykształcenie w trakcie edukacji nie nabyły umiejętności praktycznych¹².

Mówiąc o problemie niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy trzeba też zwrócić uwagę na fakt, iż niewielki odsetek osób dorosłych (w wieku 25-64) bierze udział w kształceniu lub szkoleniu. W 2012 roku tylko 5,1 proc. mieszkańców województwa podnosiło swoje kwalifikacje (średnia dla kraju wyniosła jeszcze mniej – 4,5 proc.). W 2019 roku odsetek był nieznacznie większy i ukształtował się na poziomie 6,6 proc., przy średniej krajowej wynoszącej 5,7 proc. Można zatem powiedzieć, iż koncepcja kształcenia ustawicznego nie jest szeroko rozpropagowana w województwie lubelskim.

W województwie lubelskim w mniejszym stopniu niż w kraju rozwinięta jest przedsiębiorczość, dzięki której osoby niepracujące są w stanie samodzielnie wykreować sobie miejsce pracy. W 2012 roku zarejestrowanych było w systemie REGON 767 podmiotów na 10 tys. ludności (średnia krajowa była wyższa aż o 25,7 proc.). Zarówno w regionie, jak i w kraju sukcesywnie zwiększała się liczba podmiotów gospodarczych, przy czym tempo wzrostu w regionie było nieznacznie większe. Według danych z 2018 roku, liczba podmiotów w rejestrze REGON na 10 tys. ludności wyniosła 854 dla regionu i 1136 dla kraju. Trzeba też zwrócić uwagę, że jednym z instrumentów stosowanych przez instytucje rynku pracy były dotacje na założenie działalności gospodarczej. Jak pokazały wyniki kontroli NIK, dotacje na założenie działalności gospodarczej charakteryzują się wysoką skutecznością i trwałością¹³, co przemawia za kontynuowaniem tego typu działań. Jednocześnie kontrola NIK wykazała, że nowe instrumenty takie jak: pożyczki dla firm cieszą się niewielkim zainteresowaniem wśród grupy docelowej¹⁴.

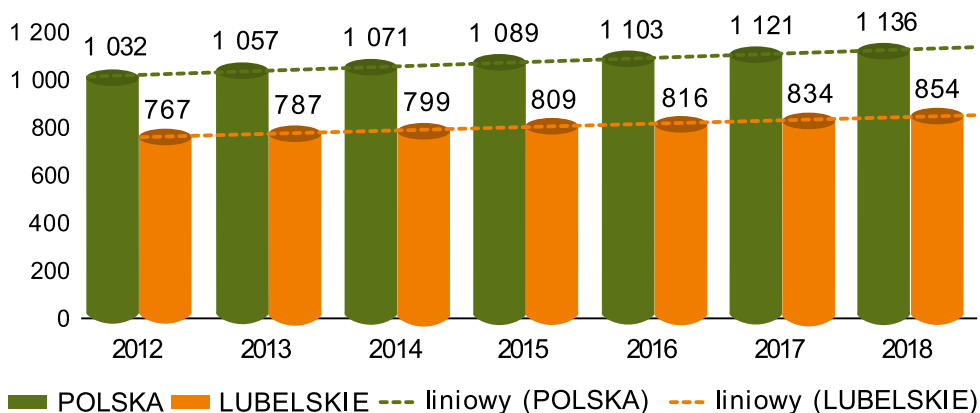


¹² <https://barometrzwodow.pl/>

¹³ Najwyższa Izba Kontroli. Delegatura w Lublinie, Efektywność świadczenia usług rynku pracy, LLU.430.002.2018, s. 54.

¹⁴ Tamże, s. 24.

Wykres 4. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w województwie lubelskim i w Polsce w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]

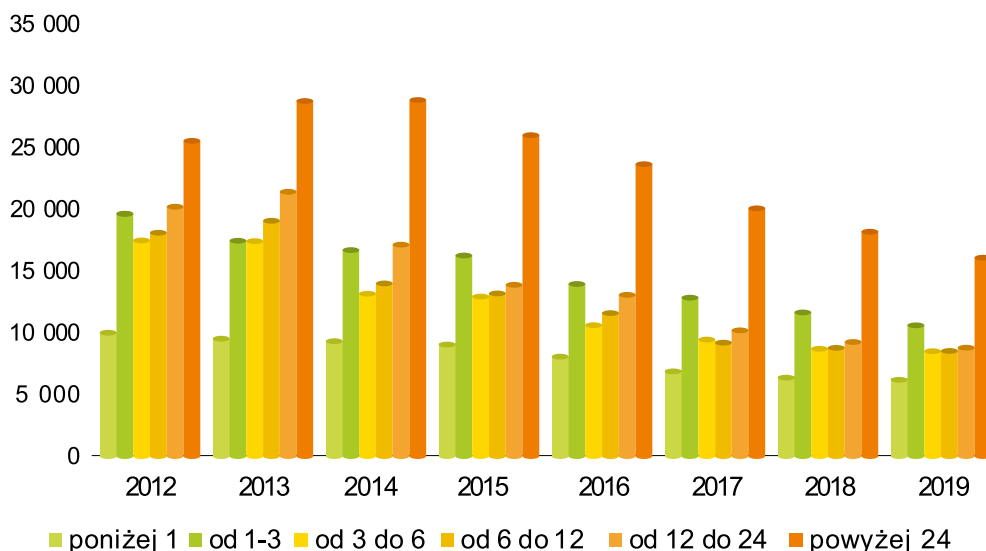


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

DŁUGOTRWAŁE BEZROBOCIE

Pomimo stosunkowo dobrej sytuacji na lubelskim rynku pracy oraz licznych instrumentów, za pomocą których instytucje rynku pracy (np. powiatowe urzędy pracy) mogą aktywizować zawodowo osoby bezrobotne, w rejestrach bezrobotnych przeważają osoby, które przez długi czas borykają się z problemem braku zatrudnienia. W 2012 roku zarejestrowanych było ponad 30,1 tys. osób pozostających bez pracy dłużej niż 24 miesiące. W kolejnym roku ta liczba wzrosła do prawie 34 tys. osób. W następnych latach sukcesywnie spadała liczebność osób najdłużej pozbawionych zatrudnienia. W 2019 roku grupa ta liczyła nieco ponad 18,9 tys. osób. Trzeba jednak zauważyć, że zmniejszyły się także liczebności pozostałych grup. W tej sytuacji mimo spadku liczebności, zwiększył się odsetek osób pozostających bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące w ogólnej liczbie bezrobotnych. W 2012 roku udział ten wynosił 23 proc., a w ostatnim roku był o 4 punkty proc. wyższy.

Wykres 5. Zarejestrowani bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w woj. lubelskim (lata 2012-2019) [stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Według danych GUS, udział osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł w 2019 roku 55,5 proc, co oznacza spadek w stosunku do danych z 2018 roku o 2,2 punktu proc¹⁵. Trzeba zauważyć, że w 2012 roku ten udział był jeszcze wyższy i kształtował się na poziomie 59,4 proc¹⁶. Choć widać pewną poprawę w tym obszarze, jednak nadal dużym problemem jest to, iż znacząca grupa bezrobotnych oddalona jest od rynku pracy od wielu lat i nie wykazuje chęci do zmiany swojej sytuacji społecznej, mimo wsparcia otrzymywanego od instytucji rynku pracy i podmiotów ekonomii społecznej (PES).

SYTUACJA Kobiet NA RYNKU PRACY

Jednym z ważniejszych problemów występujących na regionalnym rynku pracy jest gorsze położenie kobiet względem mężczyzn. Nie jest to oczywiście problem, który daje się ograniczyć wyłącznie do województwa lubelskiego. Kwestia ta zauważalna jest nie tylko

¹⁵ Urząd Statystyczny w Lublinie, Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w 2019 r., informacja sygnalna, 28.02.2020, s. 5.

¹⁶ Urząd Statystyczny w Lublinie, Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w 2013 r., informacja sygnalna, luty 2013, s. 6.

w innych regionach Polski, ale można go też zaobserwować w innych krajach europejskich. Wiele prowadzonych badań, mających na celu odpowiedzieć na pytanie, jakie są źródła nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jednym z istotnych uwarunkowań jest nierówny podział obowiązków domowych pomiędzy kobietami a mężczyznami¹⁷. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni odpowiedzialne są za wykonanie wiele różnego rodzaju obowiązków (opieka nad dziećmi, utrzymanie porządku domowego), przez co trudniej im skupić się na rozwoju aktywności zawodowej i podnoszeniu swoich kwalifikacji. Według szacunków, kobiety poświęcają na prace związane z dbałością o gospodarstwo domowe średnio 31 godzin tygodniowo, natomiast mężczyźni tylko 9¹⁸. Za podtrzymanie takiego stanu rzeczy odpowiadają bardzo często stereotypowe role przypisywane do płci. Zgodnie ze stereotypowym postrzeganiem ról społecznych, obowiązkiem kobiet jest zajmowanie się przede wszystkim domem, natomiast zadaniem mężczyzn jest podejmowanie aktywności zawodowej i utrzymywanie rodziny¹⁹. Gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy jest też wynikiem postrzegania przez pracodawców kobiet jako mniej lojalnych i oddanych pracowników. Na tego typu postrzeganie wpływa to, iż macierzyństwo jest odbierane jako zagrożenie dla stabilnego funkcjonowania przedsiębiorstw. W efekcie przedsiębiorcy albo chętniej zatrudniają mężczyzn, albo ograniczają możliwości awansowe kobiet (minimalizują w ten sposób ryzyko utraty stabilności firmy na wypadek odejścia kobiety zajmującej wysokie stanowisko na urlop macierzyński), co przekłada się w konsekwencji na dysproporcje w zarobkach pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Warto w tym miejscu wskazać również, na problem dostępności do miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w województwie lubelskim. Istotnym elementem ułatwiającym kobietom powrót do pracy po okresie sprawowania opieki nad dzieckiem jest możliwość skorzystania z instytucjonalnych form opieki nad małymi dziećmi. Jak pokazują dane GUS, pomimo znacznego wzrostu odsetka dzieci objętych opieką żłobkową z 2,6 do 7,7, wskaźnik ten w porównaniu do średniej krajowej jest niższy o 2,8 p.p.²⁰. Dla porównania odsetek dzieci

¹⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych*, Lublin 2015.

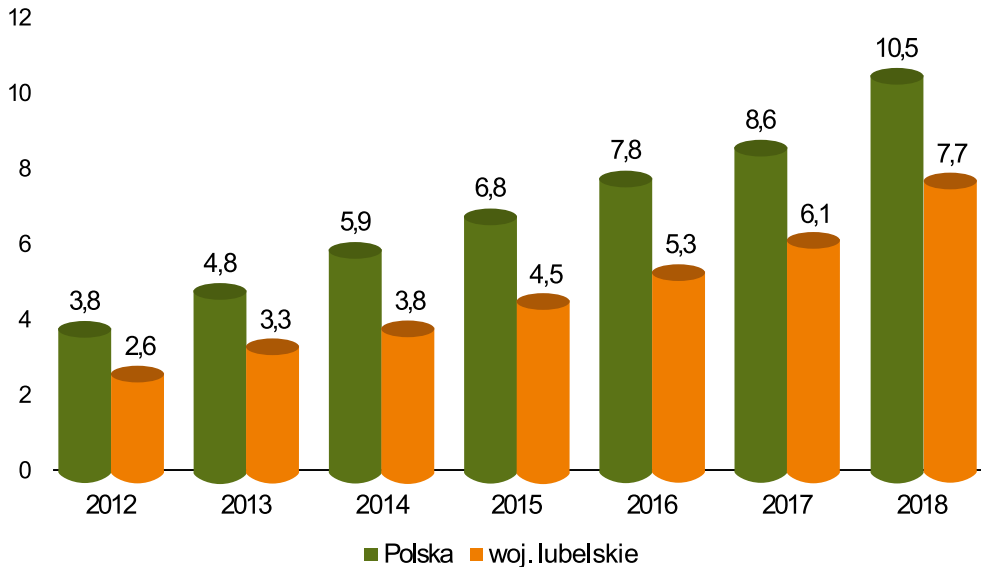
¹⁸ Tamże, s. 11.

¹⁹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Więcej równości – więcej korzyści w gospodarce. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010–2013*, Warszawa 2014, s. 41.

²⁰ <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat>

objętych wychowaniem przedszkolnym w roku 2018 wyniósł 87,0. Niska dostępność miejsc w żłobkach może powodować wydłużanie czasu, w którym kobiety mogą powrócić na rynek pracy, a tym samym dalsze oddalanie ich od rynku pracy.

Wykres 6. Odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach w województwie lubelskim i w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Macierzyństwo i opieka nad dziećmi często wymagają od kobiet przerwy w życiu zawodowym. Dodatkowo kobiety powracające na rynek pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem i opieką nad dzieckiem, często borykają się z trudnościami w zapewnieniu tej opieki w czasie, gdy one pełniłyby obowiązki zawodowe. Niewystarczająca liczba miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dodatkowo negatywnie wpływa na całą sytuację. Zapewnienie płatnej opieki, często przewyższa korzyści finansowe z podjęcia zatrudnienia.

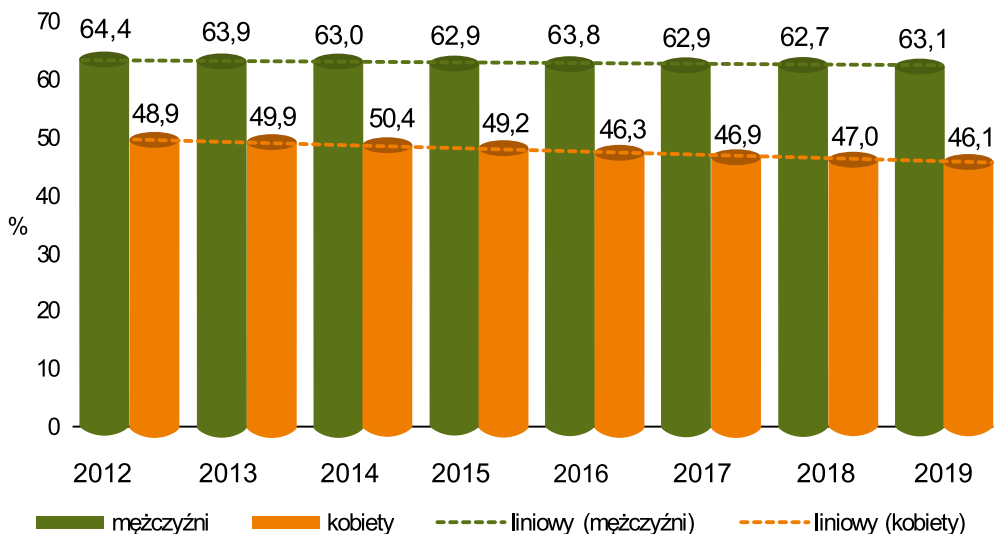
Macierzyństwo często wiąże się z okresowym wycofaniem kobiet z rynku pracy. Matki wykazują zatem niższe wskaźniki zatrudnienia niż inne osoby, gdyż wycofują się z rynku pracy, nie mogąc połączyć zatrudnienia z obowiązkami rodzinnymi. Lepsze zaprojektowanie polityk dotyczących macierzyństwa może skrócić czas spędzany poza rynkiem pracy. Polityka ta nie może jednak zniechęcać do

macierzyństwa, ponieważ niskie wskaźniki dzietności są równie niekorzystne²¹. Autorzy opracowania „Women on the European labour market” wskazują na duże zróżnicowanie sytuacji matek w krajach europejskich. W krajach skandynawskich często stopa zatrudnienia wśród matek prawie równa jest stopie zatrudnienia wśród kobiet bezdzietnych. Rozwój publicznych usług opieki nad dziećmi jest kluczowym czynnikiem warunkującym pozostanie matki na rynku pracy. Kraje, które najwięcej wydają na dziecko w wieku przedszkolnym (np. kraje skandynawskie) mają zwykle wyższe wskaźniki zatrudnienia wśród młodych matek. Elastyczne rozwiązania w miejscu pracy, takie jak elastyczne godziny pracy, to kolejne środki pomocy rodzicom w radzeniu sobie z opieką nad dziećmi. Wydają się one odgrywać szczególnie ważną rolę, gdy inne polityki zapewniające równowagę między rodziną a pracą nie są wystarczająco rozwinięte.

Pomimo ogólnej poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy w województwie lubelskim położenie kobiet nie tyle nie uległo poprawie, co wręcz pogorszyło się. Obrazują to dwa istotne wskaźniki. Jednym z nich jest współczynnik aktywności zawodowej rozumiany jako udział aktywnych zawodowo (czyli pracujących i bezrobotnych) w liczbie ludności powyżej 15 roku życia. Wskaźnik ten tradycyjnie pokazuje wyższy poziom aktywności zawodowej wśród mężczyzn niż kobiet. W 2012 roku współczynnik aktywności zawodowej obliczonej dla mężczyzn wyniósł 64,4 proc., przy 48,9 proc. dla kobiet (różnica na poziomie 15,5 punktu proc.). Na koniec 2019 roku różnica w poziomie aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn powiększyła się do 17 punktów proc. Największy spadek współczynnika aktywności zawodowej wśród kobiet odnotowano pomiędzy 2015 a 2016 rokiem (spadek rzędu 2,9 punktu proc.). Sytuację tę można wytłumaczyć jako niezamierzony efekt realizacji rządowego Programu Rodzina 500 plus (ustawa weszła w życie 1 kwietnia 2016 roku), w ramach którego wypłacane są rodzinom comiesięczne świadczenia wychowawcze na każde dziecko w wysokości 500 złotych. W wyniku otrzymania wsparcia finansowego ze strony państwa, część kobiet zdecydowała się na opuszczenie rynku pracy i rejestru bezrobocia, wybierając opiekę nad dziećmi.

²¹ Instytut Badań Strukturalnych, Women on the European labour market, 2014 r.

Wykres 7. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w woj. lubelskim w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Warto przyjrzeć się, jak rozkłada się aktywność zawodowa kobiet w poszczególnych grupach wiekowych. Największe wartości wskaźnik ten uzyskuje w trzech grupach wiekowych: 25-34, 35-44, 45-54. Niepokojącym jednak zjawiskiem jest fakt, iż w grupach 25-34 i 35-44 wyraźnie spadła aktywność zawodowa kobiet, jeśli porównamy lata 2012 i 2019 (spadek rzędu 12,4 punktu proc. i 6,1 punktu proc.). Z pozytywnych zmian należy odnotować fakt, iż wśród kobiet w wieku 55-64 poprawił się poziom aktywności zawodowej (o 4,6 punktu proc.). Podobna zmiana dotyczyła grup wiekowych 15-24 (wzrost o 3,1 punktu proc.) i 45-54 (1,7 proc.). W najstarszej grupie wiekowej kobiet współczynnik aktywności zawodowej zmniejszył się tylko nieznacznie (o 0,4 punktu proc.).

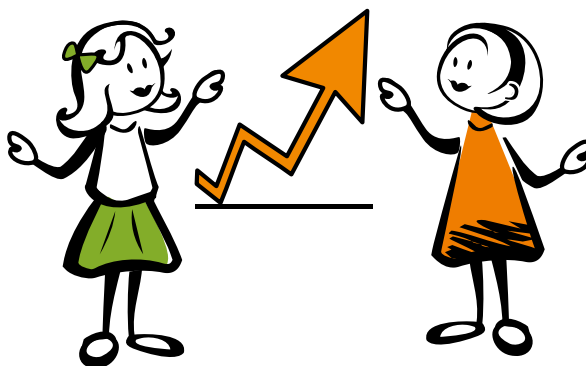


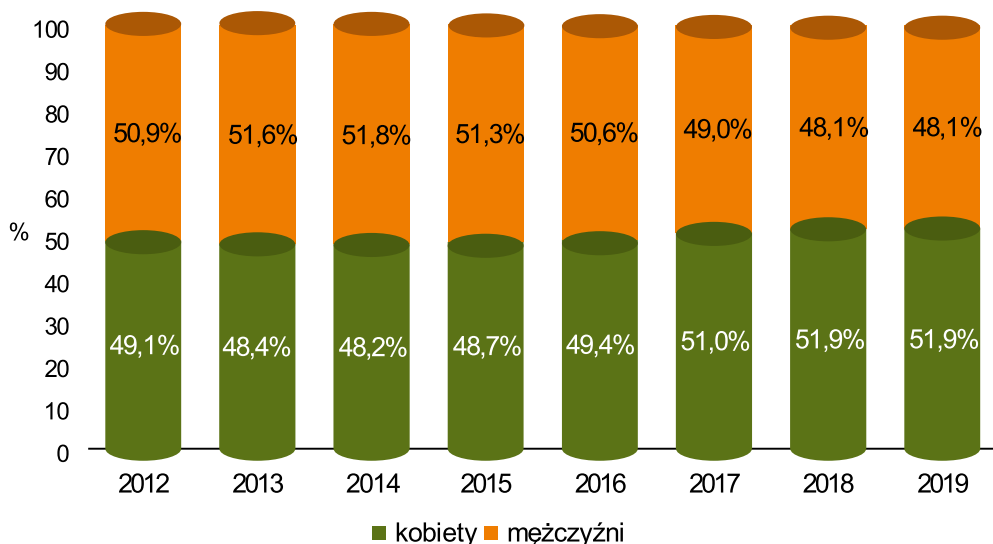
Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet ze względu na wiek w woj. lubelskim w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Zmiana wskaźnika (porównanie wyników z 2012 i 2019 r.)
15-24	25,0	24,8	23,8	25,4	22,3	25,7	27,7	28,1	+3,1
25-34	78,6	80,6	80,2	78,0	70,4	70,5	73,9	66,2	-12,4
35-44	84,8	85,6	85,0	83,7	84,2	87,1	80,1	78,7	-6,1
45-54	83,9	81,5	84,1	82,0	81,6	82,4	84,0	85,6	+1,7
55-64	38,0	37,3	35,8	39,8	40,1	37,6	39,3	42,6	+4,6
65 i więcej	4,7	5,1	4,6	3,7	3,2	3,6	4,3	4,3	-0,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Drugim wskaźnikiem, na który warto zwrócić uwagę w analizie sytuacji kobiet na rynku pracy, jest udział kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych. W latach 2012-2019 udział kobiet zwiększył się o 2,8 punktu proc. i wynosi obecnie 51,9 proc., podczas gdy udział mężczyzn kształtuje się na poziomie 48,1 proc.

Wykres 8. Udział % kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

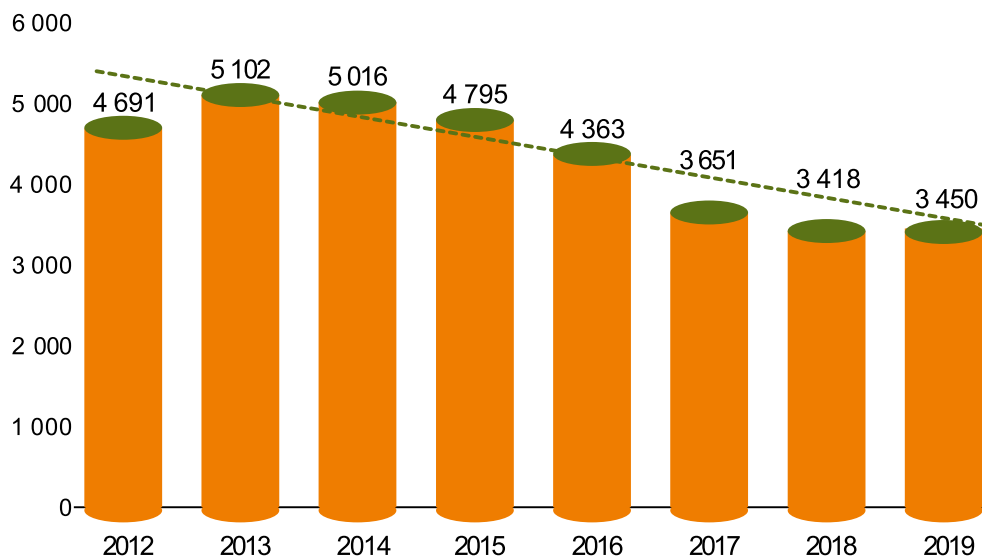
Grupą, która doświadcza szczególnych trudności na rynku pracy, są osoby z niepełnosprawnościami. Ich trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy mają złożony charakter. Część osób z niepełnosprawnościami – z uwagi na np. na ograniczenia ruchowe – nie spełnia wymagań, aby wykonywać określone zawody. Bariery w dostępie do rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami bardzo często wynikają jednak nie tyle z ograniczeń osób starających się o pracę, ile z nastawienia pracodawców (obawy przed zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami, krzywdzące stereotypy na ich temat)²² lub niedopasowaniem środowiska pracy (np. bariery architektoniczne) do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Pomimo faktu, iż osobom z niepełnosprawnościami znacznie trudniej jest znaleźć zatrudnienie niż osobom pełnosprawnym, to zauważyć trzeba, że na przestrzeni ostatnich lat istotnie zmniejszyła się liczba osób z niepełnosprawnościami w rejestrach bezrobotnych. W 2012 roku było zarejestrowanych blisko 4,7 tys. osób z niepełnosprawnościami. Rok później liczba ta wzrosła o 8,7 proc., osiągając liczbę ponad 5,1 tys. osób. Jednak od 2013 do 2018 roku można było zaobserwować tendencje spadkowe. W tym okresie zanotowano spadek na poziomie 33 proc., co świadczy o tym, iż znacząco poprawiło się położenie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Co prawda w 2019 roku wzrosła nieznacznie liczba osób z niepełnosprawnościami w rejestrze bezrobotnych (o prawie 1 proc. w stosunku do 2018 roku), ale nie na tyle, aby kwestionować poprawę sytuacji w tym zakresie.



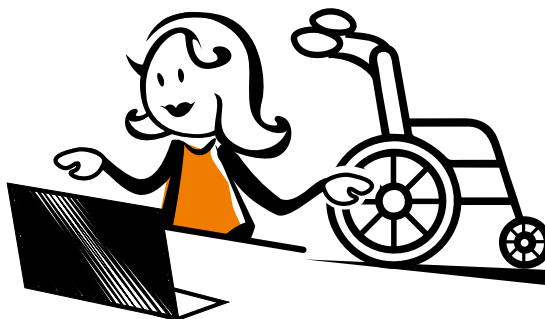
²² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego – aktualne wyzwania, Lublin 2014, s. 34.

Wykres 9. Liczba osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych jako bezrobotni w województwie lubelskim w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]

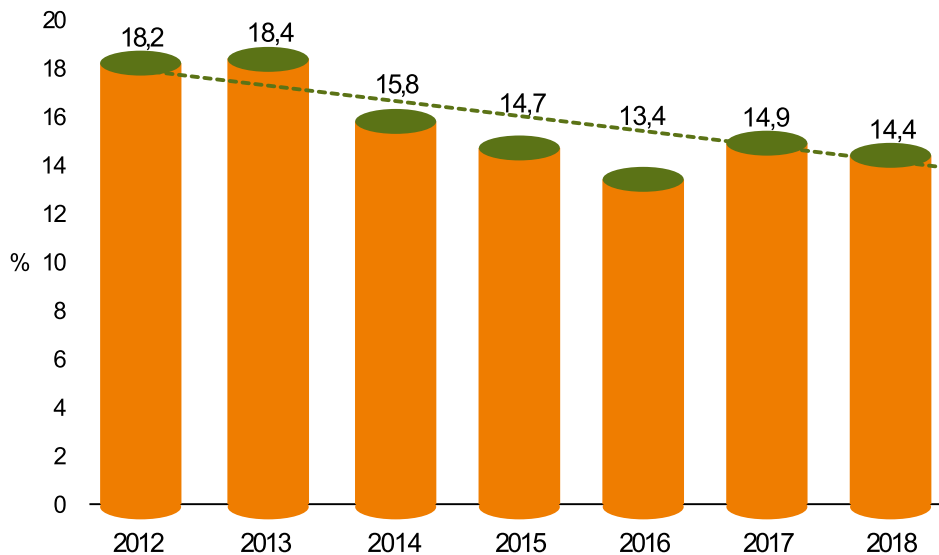


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

O ile dane związane z liczbą osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych jako bezrobotni dają podstawy do zadowolenia, o tyle analiza współczynnika aktywności zawodowej dostarcza nieco innych informacji o sytuacji osób z niepełnosprawnościami. W 2012 roku współczynnik ten wyniósł 18,2 proc., a rok później podniósł się do poziomu 18,4 proc., a w kolejnych latach zaczął sukcesywnie spadać (wyjątkiem jest 2017 rok). Z uwagi na brak bardziej aktualnych danych musimy opierać się na ostatnim pomiarze aktywności zawodowej z 2018 roku. Wartość współczynnika wyniosła wtedy 14,4 proc. Oznacza to spadek wartości wskaźnika analizowanym okresie o 3,8 punktu proc. Na podstawie przytoczonych danych można stwierdzić, iż część osób z niepełnosprawnościami opuściła rynek pracy i rejestry bezrobotnych.



Wykres 10. Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w województwie lubelskim w latach 2012-2018 [stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

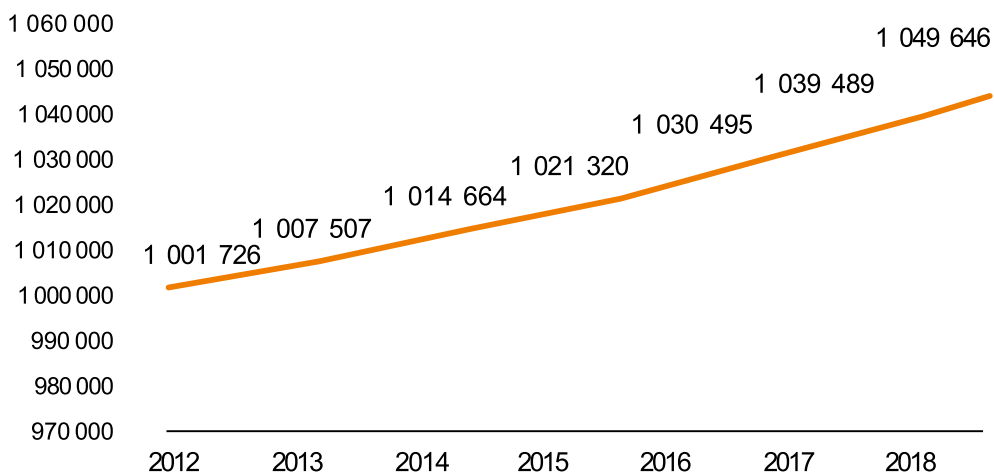
SYTUACJA OSÓB W WIEKU 50+

Problem rynku pracy dotyczący osób powyżej 50-tego roku życia jest związany m.in. ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa. Postęp technologiczny oraz osiągnięcia medycyny sprawiły, że systematycznie zwiększa się długość życia w społeczeństwach rozwijających się. Odnotowywany jest natomiast niski przyrost naturalny oraz współczynnik dzietności (liczba dzieci przypadających na każdą kobietę w wieku 15-49 w kraju). Efektem tego jest starzenie się społeczeństw²³.

W latach 2012-2018 zarówno w kraju jak i w województwie lubelskim obserwowany jest wzrost liczby osób w wieku 50+. Dla województwa lubelskiego liczba ludności w wieku powyżej 50 lat w roku 2012 wynosiła 1 001 726, a w roku 2018 była o blisko 50 tys. wyższa.

²³ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań ilościowych, Lublin 2015.

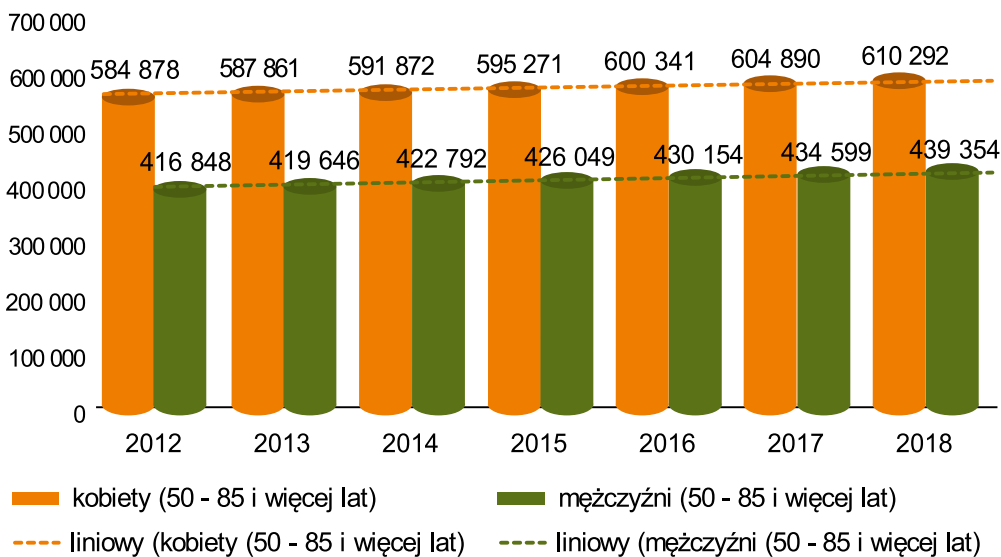
Wykres 11. Liczba osób w województwie lubelskim w wieku 50-85 lat i więcej w latach 2012-2018 [stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Tendencja ta widoczna jest zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn. Szczegółowe dane prezentuje poniższy wykres. W roku 2018 liczba kobiet w wieku 50+ wzrosła o blisko 25,5 tys., a wśród mężczyzn o nieco ponad 22,5 tys., względem roku 2012.

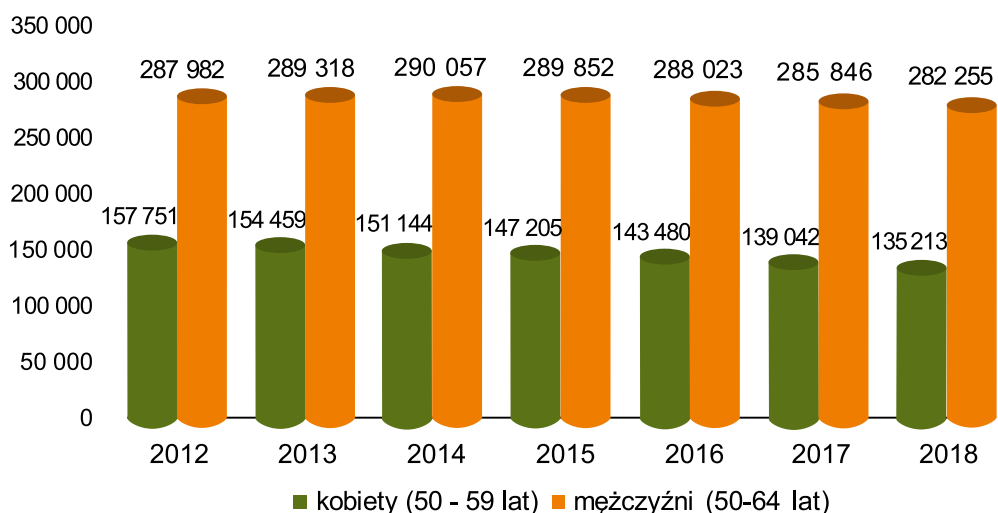
Wykres 12. Liczba osób w woj. lubelskim w wieku 50-85 lat i więcej w latach 2012-2018 [z podziałem na płeć – stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

W kontekście powyższych analiz, należy dodatkowo zwrócić uwagę, na sytuację, w której liczba osób powyżej 50 roku życia w województwie lubelskim wzrosła w latach 2012-2018, natomiast liczba osób w wieku od 50 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego nieznacznie spadła w tym okresie.

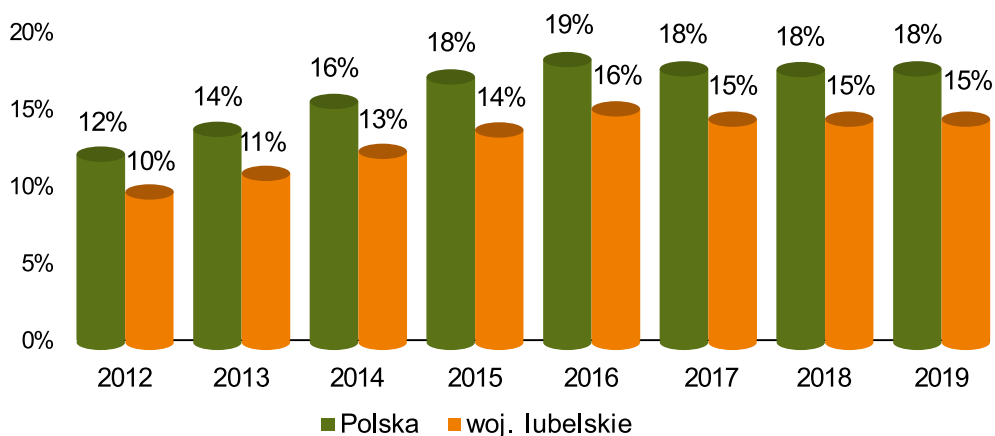
Wykres 13. Liczba osób bezrobotnych w wieku 50+ do osiągnięcia wieku emerytalnego w woj. lubelskim [stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Analizując dane dotyczące liczby osób bezrobotnych w wieku 55+ należy zwrócić uwagę na wzrost odsetka tych osób zarówno w kraju, jak i w województwie lubelskim w grupie osób bezrobotnych w latach 2012-2016. W województwie lubelskim wartość ta wnosila w roku 2016 16 proc., w porównaniu do 10 proc. w roku 2012 jest to wzrost o 6 p.p. . W roku 2017 odnotowano nieznaczny spadek tego odsetka i pozostaje on na tym samym poziomie do roku 2019. Jednakże jest on wciąż wyższy niż w roku 2012.

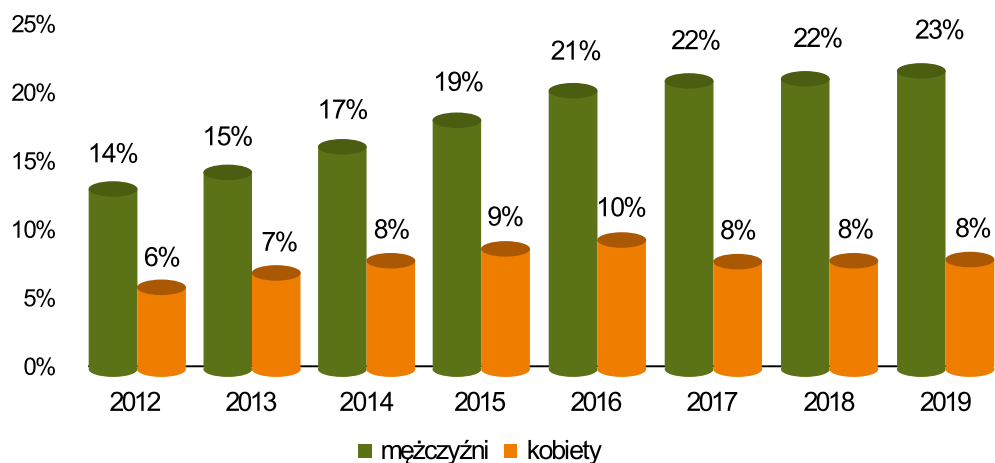
Wykres 14. Odsetek osób bezrobotnych w wieku 55+ w Polsce i województwie lubelskim w latach 2012-2019 [stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

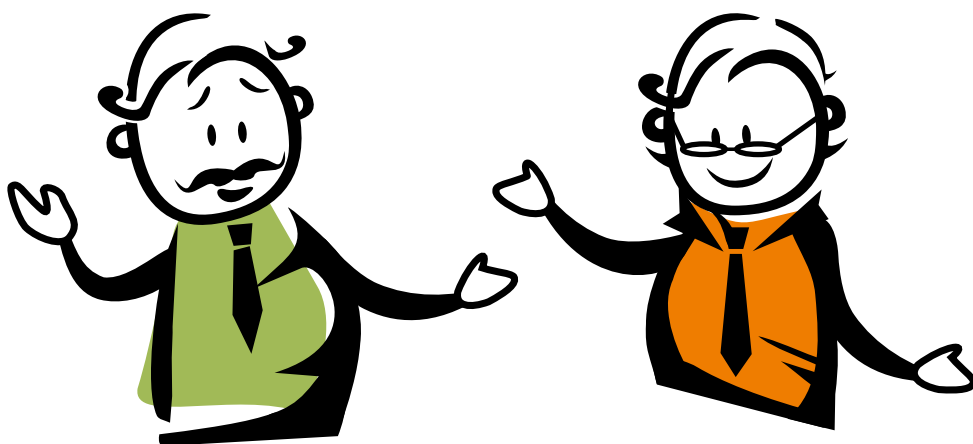
Analizując dane z uwagi na płeć, wartości dla kobiet są tożsame z ogólną tendencją, natomiast wartości dla mężczyzn systematycznie wzrastają, w roku 2019 odsetek mężczyzn w grupie osób bezrobotnych w wieku 55+ wyniósł 23 proc., czyli był o 9 p. p. wyższy niż w roku 2012.

Wykres 15. Odsetek osób bezrobotnych w wieku 55+ w woj. lubelskim w latach 2012-2019 [z podziałem na płeć – stan na koniec każdego roku]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Jak wskazują autorzy opracowania „Szanse na rynku pracy osób 50+” konsekwencją niskiej stopy zatrudnienia osób 50+ w Polsce może być wykluczenie społeczne takich osób. Jest to następstwo słabej sytuacji materialnej (ze względu na niewysoki wymiar rent i emerytur, niski zasiłek dla osób bezrobotnych lub całkowity brak dochodu wynikający z braku zatrudnienia) oraz braku ich udziału w życiu społecznym i publicznym. Czynniki te mogą w bezpośredni sposób prowadzić do izolacji społecznej grupy osób 50+. Należy zwrócić uwagę, iż dla wielu ludzi praca zawodowa stanowi treść życia i płaszczyznę spotkań z innymi ludźmi. Uznać można więc, że aktywność zawodowa osób w wieku 50+ jest istotna nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia całego społeczeństwa, ale także samej jednostki, gdyż umożliwia zachowanie zdrowia, zarówno psychicznego, jak i fizycznego i służy zaspokajaniu potrzeb biopsychospołecznych²⁴.



²⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań ilościowych, Lublin 2015.

Autorzy opracowania wskazują na kluczowe problemy ograniczające chęć pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+, które ich zdaniem charakteryzują się:

- gorszym od przeciętnego stanem zdrowia;
- schematycznym rutynowym myśleniem;
- wolniejszym tempem uczenia się;
- małą elastycznością;
- mentalnością socjalistyczną i złymi nawykami z okresu PRL;
- brakiem znajomości najnowszych technologii;

Odnosnie samych pracowników w wieku 50+ zwraca się uwagę na to, że:

- osoby w tym wieku nieposiadające zatrudnienia są mało zmobilizowane do podejmowania aktywności zawodowej;
- osoby takie częściej wcielają się w rolę osoby, która oczekuje pomocy niż sama jej aktywnie szuka;
- grupa ta posiada niższy poziom wykształcenia;
- osoby te mają kompetencje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, a proces przystosowywania się jest w jej przypadku dłuższy niż w przypadku pozostałych grup wiekowych.

Autorzy cytowanego powyżej dokumentu wskazują również na wyniki badań, według których osoby powyżej 50-tego roku życia, które są dotknięte bezrobociem, często nie są zainteresowane uczestnictwem w jakimkolwiek programie rynku pracy (40% badanych). Wśród osób, które są skłonne skorzystać ze wsparcia największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia o charakterze zawodowym, usługi pośrednictwa pracy i zajęć aktywizacyjnych oraz prace interwencyjne. Zwrócono uwagę, że tylko co dziesiąta osoba wyrażała chęć założenia własnej działalności dzięki uzyskaniu dotacji (najmniejsze zainteresowanie wzbudzały staże zawodowe, prace społecznie użyteczne oraz kontrakty socjalne)²⁵.

²⁵ Tamże.



MECHANIZMY STYMULUJĄCE REGIONALNY RYNEK PRACY

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>1 Problemem, który w znaczący sposób ogranicza większe wykorzystanie dostępnych zasobów ludzkich na rynku pracy, a zarazem ogranicza rozwój wielu branż w województwie lubelskim (np. budowlanej, motoryzacyjnej, księgowo-rachunkowej i innych), jest niedopasowanie programów kształcenia do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy²⁶. Efektem tych problemów są, z jednej strony, trudności młodych ludzi (do 30 roku życia) w znalezieniu zatrudnienia, z drugiej zaś, obniżenie konkurencyjności lubelskich przedsiębiorców przez ponoszenie wydatków na przygotowanie nowozatrudnionych pracowników do wykonywania obowiązków zawodowych.</p>	<p>Rozwiązaniem niwelującym problem związany z niedopasowaniem kwalifikacji młodych ludzi do potrzeb pracodawców jest upowszechnianie dualnego kształcenia w edukacji, zarówno na szczeblu średnim, jak i wyższym²⁷.</p> <p>Dualne kształcenie opiera się na ścisłej kooperacji dwóch podmiotów: przedsiębiorstwa oraz szkoły zawodowej. Szkoła/uczelnia przygotowuje ucznia od strony teoretycznej. Z kolei celem przedsiębiorstwa jest przejęcie odpowiedzialności za rozwój praktycznych umiejętności. Proces nauki opiera się na zasadzie „learning by doing”.</p> <p>Praktykę dualnego kształcenia od wielu lat wdrażają Niemcy, co przynosi bardzo dobre efekty w postaci niewielkiego odsetka bezrobotnych wśród młodych osób. W celu podniesienia jakości kształcenia dualnego wykorzystuje się w systemie niemieckim następujące rozwiązania: doradztwo oferowane zakładom pracy, edukacja personelu kształcącego, certyfikowanie przedsiębiorstw oraz wspieranie firm w poszukiwaniu i wstawianiu uczniów. Firmy uzyskują pomoc w organizacji kształcenia ze strony izb handlowo-przemysłowych. Rolę tę mogą jednak wypełniać inne instytucje: powiatowe urzędy pracy lub inne instytucje otoczenia biznesu²⁸.</p>

²⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, Lublin 2015, s. 42.

²⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy, Lublin 2019, s. 10-11; Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Niezbędnik Pracodawcy – kształcenie dualne, czyli „pracownik szyty na miarę”, Lublin 2019.

²⁸ <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/ausbildung-czyli-niemiecki-system-kształcenia-dualnego>

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Niemcy	<p>Szkoły branżowe (I i II stopnia)</p> <p>Lokalne przedsiębiorstwa</p>	<p>Potencjalne skutki upowszechnienia dualnego kształcenia to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ograniczenie luki kompetencyjnej u młodych ludzi • Upraktycnienie kształcenia na szczeblu średnim i wyższym • Rozwój powiązań pomiędzy szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi a środowiskiem przedsiębiorców • Spadek bezrobocia wśród osób do 30 roku życia 	<p>Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niska skłonność przedsiębiorców do rozwijania projektów zakładających dualne kształcenie (proponowane rozwiązanie zaradcze – zachęty finansowe) • Niska jakość kształcenia praktycznego po stronie przedsiębiorców (proponowane rozwiązanie zaradcze – certyfikowanie przedsiębiorstw, monitoring jakości kształcenia oferowany w zakładach pracy, premiowanie finansowe liderów)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

W badaniu podzielono opinię na temat tego, iż kształcenie zawodowe powinno w większym stopniu opierać się na praktyce, ale jednocześnie zauważono, że instrument ten może być trudny do wdrożenia z tego powodu, iż głównym celem działalności przedsiębiorstw nie jest przygotowywanie młodych ludzi do zawodu, tylko produkcja określonych dóbr i osiąganie zysków. Zauważano w badaniu, że niewielu przedsiębiorców może być zainteresowanych włączeniem się w kształcenie dualne. Zwłaszcza jeśli nie będą mieć zagwarantowanego odpowiedniego wsparcia specjalistów (opiekunów uczniów) i jeśli nie będzie się to wiązało z gratyfikacją.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>2 Badania prowadzone przez WUP w Lublinie zidentyfikowały problem, polegający na niedopasowaniu profilu absolwentów szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy²⁹. W efekcie na lokalnych rynkach pracy występują zawody deficytowe (więcej ofert pracy w stosunku do liczby poszukujących zatrudnienia na danym stanowisku) oraz zawody nadwyżkowe (brak lub niedostateczna liczba ofert pracy dla poszukujących zatrudnienia z określonym rodzajem wykształcenia)³⁰. Zbyt duża liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych wprowadza rynek pracy w stan nierównowagi, negatywnie odbijającej się zarówno na pracodawcach, jak i poszukujących zatrudnienia. Wyniki badań prowadzonych w województwie lubelskim pokazały, iż problem ten warunkuje m.in. mało efektywny system poradnictwa zawodowego.</p>	<p>Rozwiązaniem, które może zmniejszyć luki pomiędzy potrzebami rynku pracy a profilem kapitału ludzkiego, jest realizacja job coachingu dla uczniów. O ile samo poradnictwo zawodowe skupia się na diagnozowaniu potencjału i możliwości ucznia oraz wskazywaniu potencjalnych kierunków rozwoju, o tyle job coaching idzie znacznie dalej, gdyż polega na indywidualnej pracy z uczniem, której celem jest wypracowanie rozwiązań służących osiągnięciu przyszłych celów zawodowych i zmotywowaniu uczniów dla pracy nad własnym rozwojem³¹.</p> <p>Takie rozwiązanie było wdrażane m.in. w Szwecji. Jest też obecne dziś w innych państwach UE (np. Niemcy, Dania).</p>

²⁹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz, Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy, Lublin 2019, s. 14.

³⁰ Wojewódzki Urząd Pracy, Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, Lublin 2013.

³¹ Ł. Brzeziński, Coaching Narzędziem Rozwoju Zawodowego Pracowników, „Polskie Towarzystwo Profesjologiczne”, 2013, nr 2, s. 114-124.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Szwecja	Doradcy zawodowi Szkoly podstawowe i średnie	Potencjalne skutki wdrożenia job coachingu w pracy z młodzieżą to: <ul style="list-style-type: none"> • Bardziej adekwatne profilowanie się uczniów pod kątem potrzeb rynku pracy i własnych potencjałów • Zwiększenie motywacji wśród uczniów do przygotowania się do wykonywania określonego zawodu • Zmniejszenie barier w dostępie do wykwalifikowanych pracowników 	Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka: <ul style="list-style-type: none"> • Niska skuteczność job coachingu w osiąganiu zakładanych efektów (proponowane rozwiązanie zaradcze – stosowanie podejścia indywidualnego, zakres wsparcia dostosowany do potrzeb ucznia) • Brak odpowiedniej kadry do realizacji job coachingu (proponowany mechanizm zaradczy – organizacja szkoleń z zakresu job coachingu dla doradców zawodowych, psychologów)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

W trakcie wywiadów respondenci zauważyli, że młodzież zmaga się z problemem nie tylko wybrania zawodu, ale też brakuje jej motywacji i umiejętności określenia, jakie kroki musi podjąć, aby osiągnąć określone cele zawodowe. Job coaching został oceniony jako instrument, który powinno upowszechniać się. Nie odnotowano barier, które mogłyby zagrozić wdrożeniu instrumentu w warunkach województwa lubelskiego.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>3 W związku z opisanym już problemem braku dopasowania popytu do podaży na rynku pracy województwa lubelskiego, skutkującego występowaniem zawodów nadwyżkowych i deficytowych, należy też zwrócić uwagę na mały zasięg doradztwa zawodowego w szkołach. Z przeprowadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie badań dotyczących organizacji doradztwa zawodowego w szkołach na terenie województwa lubelskiego wynika, że ponad 80 proc. badanych uczniów nigdy nie korzystała ze wsparcia doradcy zawodowego. Tylko niecałe 16 proc. respondentów spotkało się w doradcą w szkole. Natomiast 2 proc. uczniów odbyło takie spotkanie w innej placówce niż szkoła³².</p>	<p>Rozwiązaniem, które może przyczynić się do lepszego planowania karier zawodowych młodych ludzi jest włączenie doradztwa edukacyjno-zawodowego jako obligatoryjnego elementu projektów edukacyjnych finansowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego w obecnej i przyszłej perspektywie finansowej³³.</p>

³² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Partnerstwo lokalne na rzecz promocji znaczenia poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych. Raport z badania wstępnego, Lublin 2013, s. 4.

³³ M. Dygoń, Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa lubelskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Lublin 2018, s. 97.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	Instytucja Zarządzająca RPO WL Placówki edukacyjne WUP	Potencjalne skutki włączenia doradztwa edukacyjno-zawodowego jako obowiązkowego elementu projektów edukacyjnych z udziałem młodzieży to: <ul style="list-style-type: none"> • Rozwój kompetencji u młodzieży adekwatnych do potrzeb rynku pracy • Zmniejszenie barier w dostępie do wykwalifikowanej kadry • Zmniejszenie bezrobocia wśród młodych osób • Skrócenie czasu poszukiwania zatrudnienia wśród młodych osób 	Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka: <ul style="list-style-type: none"> • Zmieniające się potrzeby rynku pracy i wystąpienie trudności w dopasowaniu profilu zawodowego do przyszłych potrzeb pracodawców (proponowany mechanizm zaradczy – rozszerzenie bilansu zawodów o prognozę o pięcioletnim horyzoncie czasowym, jakie będą poszukiwane zawody w najbliższej przyszłości. Prognozę taką przygotowywałyby WUP w Lublinie w oparciu o prowadzone badania)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Instrument został oceniony jako potrzebny do wdrożenia. Na potrzebę wdrożenia instrumentu wpływa też fakt zmian w sposobie uregulowania współpracy pomiędzy szkołami a OHP. Jak wyjaśniła uczestniczka wywiadu TDI:

Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Pracy, Rozwoju i Polityki Społecznej, od roku mniej więcej, rozdzieliło działania, które wcześniej były wspólne. Po restrukturyzacji, którą przeszliśmy w tamtym roku nasze działania do spraw rozwoju zawodowego zostały ograniczone. Jako OHP dostaliśmy „szlaban” na wejście na szkoły. Szkoły powinny mieć swoich doradców. A praktyce wygląda to tak, że szkoła nie ma wcale doradcy zawodowego, albo ma doradcę zawodowego na kawałek etatu. Mogą wziąć np. pana od wychowania fizycznego, to ja się pytam, gdzie tu jest jakiś w ogóle zdrowy rozsądek.

W trakcie wywiadów potwierdzono, że dostępność do doradców zawodowych nadal jest ograniczona. Z uwagi na pozytywną rolę, jaką odgrywają doradcy zawodowi w projektowaniu karier młodych ludzi, należy dążyć do znoszenia barier w dostępie młodych ludzi do ich wsparcia.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>4 Z badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wynika, że znacząca część absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych postrzega brak doświadczenia zawodowego i brak odpowiednich kwalifikacji jako istotne bariery w poszukiwaniu pracy³⁴. Niespełnianie wymogów pracodawcy skazuje kandydatów do zatrudnienia na podejmowanie zatrudnienia poniżej ich kwalifikacji i/lub obniżanie oczekiwań płacowych. Opisywany problem rodzi również negatywne skutki dla pracodawców, gdyż wymusza na nich ponoszenie wydatków na przygotowanie nowozatrudnionych pracowników do wykonywania obowiązków zawodowych.</p>	<p>Rozwiązaniem, które może służyć zniwelowaniu luki kompetencyjnej wśród absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych jest rozwój powiązań formalnych i nieformalnych między sferą edukacji i nauki a środowiskiem przedsiębiorców i włączenie przedstawicieli biznesu do tworzenia założeń programowych kształcenia.</p> <p>Praktyką wartą zastosowania jest powoływanie Rad Programowych z udziałem interesariuszy zewnętrznych i konsultowanie z tym ciałem założeń programowych procesu kształcenia³⁵. Takie działania są wdrażane na terenie niemieckich landów.</p>

³⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych, Lublin 2017, s. 29; Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, Lublin 2015, s. 42.

³⁵ Komisja Europejska, Education & Business Cooperation. Enhancing cooperation through educational partnerships and Apprenticeship Ambassadors, s. 1-3.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Niemcy	Placówki edukacyjne Przedsiębiorcy Instytucje otoczenia biznesu	Potencjalne skutki wdrożenia mechanizmu to: <ul style="list-style-type: none"> • Rozwój współpracy pomiędzy sferą nauki a środowiskiem biznesu • Stworzenie programów kształcenia bardziej dostosowanych do potrzeb rynku pracy 	Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka: <ul style="list-style-type: none"> • Małe zainteresowanie przedsiębiorców udziałem w Radach Programowych (proponowany mechanizm zaradczy – uświadamianie pracodawcom korzyści z zasiadania w Radach Programowych np. łatwiejszy dostęp do wykwalifikowanego pracownika w przyszłości)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wynika, że instrument oceniany jest w sposób ambiwalentny. Z jednej strony – zdaniem respondentów – należy wspierać inicjatywy integrujące środowisko edukacji i biznesu. Z drugiej jednak strony zauważono, że tego typu współpraca ma bardzo często charakter fasadowy. Tworzone są nowe ciała, przy czym ich realne znaczenie jest stosunkowo niewielkie. W badaniu zwrócono też uwagę na fakt, że szkoły zaniedbują kwestię dopasowywania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, gdyż wiąże się z tym dodatkowy nakład pracy.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>5 Z uwagi na fakt, że – jak już opisano wyżej – absolwenci szkół średnich i wyższych podnoszą w badaniach, iż najczęściej doświadczają barier dwojakiego rodzaju (brak doświadczenia zawodowego oraz brak odpowiednich kwalifikacji)³⁶ wydaje się, że istnieje potrzeba zmodyfikowania istniejących instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne do 30 roku życia.</p>	<p>W celu skutecznej pomocy osobom bezrobotnym do 30 roku życia proponuje się, aby istniejące obecnie dwa osobne instrumenty aktywizujące bezrobotnych (bon szkoleniowy + bon stażowy) zostały połączone w jeden instrument (bon szkoleniowo-stażowy), umożliwiającą poprawę sytuacji młodej osoby na rynku pracy w sposób kompleksowy.</p> <p>Wdrożenie takiego mechanizmu mogłoby też pozytywnie wpłynąć na skuteczność wsparcia. Pracodawca przyjmujący na staż mógłby wskazać stażyście, jakie kwalifikacje wymagają uzupełnienia w pierwszej kolejności. Zdobyte doświadczenia i poprawa kwalifikacji umożliwiłyby dopasowanie bezrobotnego do wymogów na danym stanowisku.</p>

³⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych, Lublin 2017, s. 29; Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, Lublin 2015, s. 42.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	WUP PUP MRPiPS	Potencjalne skutki wdrożenia mechanizmu to: <ul style="list-style-type: none"> • Uproszczenie procedur związanych z otrzymaniem kompleksowego wsparcia • Zwiększenie skuteczności aktywizacji zawodowej • Dopasowanie profilu potencjalnego pracownika do potrzeb pracodawcy 	Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka: <ul style="list-style-type: none"> • Bariery formalno-prawne ograniczające możliwości połączenia bonu stażowego z bonem szkoleniowym (proponowany mechanizm zaradczy – postulowanie o nowelizację przepisów prawa na poziomie centralnym)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Wdrożenie instrumentu wymaga zmian w regulacjach prawnych na poziomie centralnym. Podkreślano również, iż formalności związane z uzyskaniem obu form wsparcia nie są barierą. Instrument nie został oceniony jako niezbędny element stymulowania rynku pracy w województwie lubelskim.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>6 Istotnym problemem w województwie lubelskim (aczkolwiek podobna sytuacja występuje w innych regionach Polski) jest bezrobocie długotrwałe, którego doświadczają osoby z obszaru wykluczenia społecznego, które są najbardziej oddalone od rynku pracy. Ich sytuacja społeczno-zawodowa praktycznie nie zmienia się od wielu lat³⁷, mimo wielu prób aktywizowania ich przez instytucje rynku pracy i PES.</p>	<p>Rozwiązaniem, które może służyć zmniejszeniu liczby osób długotrwałe bezrobotnych, jest lepsza koordynacja wsparcia kierowanego do długotrwałe bezrobotnych przez instytucje rynku pracy. Lepsza koordynacja <i>de facto</i> oznacza stworzenie indywidualnej ścieżki reintegracji, w której najpierw klient otrzyma wsparcie w zakresie aktywizacji społecznej ze strony np. podmiotów ekonomii społecznej (KIS, CIS), następnie uzyska wsparcie z zakresu aktywizacji zawodowej ze strony PUP lub przejdzie do OWES.</p>

³⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim 2017 r., Lublin 2018, s. 12.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	PUP PES OWES	Potencjalne skutki wdrożenia mechanizmu to: <ul style="list-style-type: none"> • Usprawnienie wsparcia dla długotrwale bezrobotnych • Ograniczenie liczby długotrwale bezrobotnych 	Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka: <ul style="list-style-type: none"> • Trudność w koordynacji działań podejmowanych przez wiele różnych instytucji (proponowany mechanizm zaradczy – powołanie specjalnego komitetu, w którym zasiadać będą przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz PES. Rolą tego ciała będzie koordynacja działań w regionie)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Jak wynika z badań TDI, brak koordynacji wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych stanowi istotny problem w województwie lubelskim. Co więcej, zauważono, że wiele instytucji konkuruje ze sobą o pozyskanie odbiorcy wsparcia. Jak tłumaczyła respondentka biorąca udział w badaniu:

Dostrzegaliśmy, my jako pracownicy urzędów pracy, coś takiego mianowicie, że powstało bardzo dużo organizacji pozarządowych, różnego rodzaju stowarzyszeń, jednoosobowych firm, które zaczęły pozyskiwać fundusze z Europejskiego Funduszu Społecznego, pisać programy, pozyskiwać środki finansowe na realizację wsparcia. Te właśnie instytucje zaczęły konkurować z nami. Krótko mówiąc, zaczęto podbierać nam bezrobotnych, klientów. Dlatego, że u nich były stypendia wyższe, zarówno stypendia szkoleniowe, jak i stypendia stażowe. Kwota była zdecydowanie wyższa i trudno się dziwić takiemu klientowi, nas ograniczała ustawa. Natomiast te firmy pisały, tak dostosowywały projekty, że u nich kwota stypendium wynosiła dwa razy tyle co u nas. Więc wiadomo, że ci którzy chcieli skorzystać to szli tam na szkolenie, a nie do nas, więc w tym samym roku, ile w powiecie mieliśmy tych różnych firm, agencji pozarządowych instytucji to tam odbywały się szkolenia.

W wyniku braku koordynacji zdarzały się również sytuacje, że dublowało się wsparcie udzielane poszczególnym klientom. Istnieje zatem potrzeba zwiększenia koordynacji w działaniach instytucji rynku pracy. Problem jednak w tym – jak zauważali uczestnicy badania – że niezwykle trudnym zadaniem jest skoordynowanie działań wielu różnych instytucji. Wdrożenie takiego mechanizmu wymagałoby pogłębienia współpracy międzyinstytucjonalnej.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>7 Jak już sygnalizowano, istotnym problemem w województwie lubelskim jest długotrwałe bezrobocie. Liczebność tej grupy spada z roku na rok, jednak wciąż udział tej grupy w ogólnej liczbie bezrobotnych jest stosunkowo duży (przekracza 55 proc.). Działaniami, które wdrożono w województwie lubelskim, aby zminimalizować ten problem, było m.in. inwestowanie w rozwój spółdzielni socjalnych (wspieranych przez OWES), które miały dać zatrudnienie osobom z obszaru wykluczenia społecznego³⁸. Wyzwaniem, przed jakim teraz stoi województwo, jest wykreowanie popytu na usługi oferowane przez spółdzielnie socjalne, aby zapewnić im przetrwanie na rynku.</p>	<p>Rozwiązanie, które należy wdrożyć, aby stworzyć odpowiednie bodźce do rozwoju spółdzielni socjalnych w regionie jest promowanie stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Dzięki takiemu mechanizmowi możliwe będzie kreowanie popytu na usługi oferowane przez spółdzielnie socjalne i zapewni się im środki do przetrwania i realizowania swoich celów społecznych.</p> <p>Podobne rozwiązania są stosowane w wielu państwach europejskich. W 2005 roku wprowadzono w Wielkiej Brytanii nową formę przedsiębiorstwa społecznego w postaci spółki działającej na rzecz dobra wspólnego (community interest company)³⁹. Rozwiązanie to ułatwia wykonywanie zamówień publicznych przez spółki non profit. Inne przykłady to Zintegrowany Plan Społecznie Odpowiedzialnych Zamówień Publicznych opracowany w Szkocji lub Flamandzki Plan Działań na rzecz Zrównoważonych Zamówień Publicznych⁴⁰.</p> <p>Choć podobne rozwiązania zaimplementowano do polskiego systemu prawnego, to instytucje publiczne wciąż niechętnie stosują klauzule społeczne i z tego powodu należy promować taki mechanizm i zachęcać do jego stosowania.</p>

³⁸ Województwo Lubelskie, Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa lubelskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Lublin 2018, s. 74.

³⁹ Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Office of the Regulator of Community Interest Companies: Leaflets, Frequently asked questions, May 2017, s. 6-8.

⁴⁰ T. Schimanek, B. Kunysz-Syrytczyk, Podręcznik Stosowania Klauzul Społecznych w Zamówieniach Publicznych, Warszawa 2014, s. 18.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Belgia Wielka Brytania	ROPS OWES	Potencjalne skutki wdrożenia mechanizmu to: <ul style="list-style-type: none"> • Lepsza kondycja finansowana przedsiębiorstw społecznych • Większa zdolność przedsiębiorstw społecznych do zatrudniania osób z obszaru wykluczenia społecznego 	Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka: <ul style="list-style-type: none"> • Brak wiedzy instytucji publicznych jak uwzględniać klauzule społeczne w zamówieniach publicznych (proponowany mechanizm zaradczy – organizacja szkoleń dla pracowników instytucji publicznych odpowiedzialnych za obszar zamówień publicznych)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

W wywiadzie zwrócono uwagę na fakt, iż klauzule społeczne premią określony typ instytucji (spółdzielnie społeczne) i tym samym są dyskryminujące wobec podmiotów gospodarczych. Z uwagi jednak na znaczenie przedsiębiorczości społecznej we wyprowadzaniu osób z obszaru wykluczenia społecznego uznano, iż do stosowania klauzul powinny być zachęcane nie tylko jednostki samorządu terytorialnego, ale też przedsiębiorstwa. Nie zidentyfikowano barier, które mogłyby ograniczać wdrożenie mechanizmu w województwie lubelskim.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>8 Zidentyfikowanym problemem w województwie lubelskim jest nierówna sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Problem ten, jak wynika z badań, ma złożony charakter, przy czym jednym z czynników warunkujących to zjawisko są stereotypy dotyczące płci i ról społecznych, jakie powinny wykonywać kobiety i mężczyźni⁴¹. W efekcie pozycja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn. Objawia się to m.in. wyższym udziałem kobiet w grupie bezrobotnych, niższymi zarobkami oraz doświadczaniem tzw. szklanego sufitu (kobiety rzadziej awansują niż mężczyźni).</p>	<p>Rozwiązaniem, które może wpłynąć na poprawę sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy i zmienić ich stereotypowe postrzeganie, jest organizacja akcji społecznej, promująca przedsiębiorczość wśród kobiet i pokazująca sukcesy kobiet w biznesie. Celem akcji jest zerwanie ze stereotypami na temat kobiet i zachęcanie kobiet do podejmowania aktywności zawodowej, zakładania własnych działalności gospodarczych i rozwijania się w biznesie. Odbiorcami kampanii społecznej powinny być zarówno kobiety (także uczennice szkół podstawowych i średnich), jak i mężczyźni (ze szczególnym uwzględnieniem pracodawców). Takie rozwiązania wdrażane są w wielu krajach m.in. we Francji, Niemczech.</p>

⁴¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, Lublin 2015, s. 11.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Francja Niemcy	WUP PUP NGO's	<p>Potencjalne skutki wdrożenia mechanizmu to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poprawa wizerunku kobiet jako pracownika i przedsiębiorcy • Zachęcenie kobiet do podejmowania aktywności zawodowej i zakładania działalności gospodarczej • Wyższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet 	<p>Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ograniczony wpływ na świadomość społeczną (niska skuteczność akcji w walce ze stereotypami). Proponowane rozwiązanie zaradcze – prowadzenie kampanii społecznej przez dłuższy okres czasu, z wykorzystaniem różnych kanałów komunikacji

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

W badaniu zwracano uwagę na fakt, iż projekty edukacyjne nakierowane na zwalczanie stereotypów dotyczących płci, są bardzo ważne, aczkolwiek zmiana postaw społecznych wymaga czasu. Podkreślano też, że odbiorcami tego typu akcji powinni być nie tylko pracodawcy, ale też dzieci. Akcjom społecznym powinny towarzyszyć inne działania (prawne, finansowe), ułatwiające kobietom funkcjonowanie na rynku pracy poprzez zwalczanie barier i nierówności.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>9 Problemem, który zidentyfikowano, jest niewielki odsetek osób dorosłych, które podnoszą swoje kwalifikacje⁴². W warunkach dynamicznych zmian na rynku pracy, objawiających się m.in. wygasaniem zapotrzebowania na pewne zawody i pojawianiem się popytu na nowe zawody, jest ważne, aby osoby pracujące podejmowały stały wysiłek, aby rozwijać się i dostosowywać do oczekiwań i potrzeb rynku pracy. W ten sposób minimalizowane będzie ryzyko trudności w znalezieniu zatrudnienia.</p>	<p>Rozwiązaniem prewencyjnym, które może ograniczyć ryzyko wystąpienia trudności w znalezieniu zatrudnienia, jest upowszechnianie koncepcji kształcenia ustawicznego. Do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (np. niepełnosprawni, osoby do 30 roku życia, osoby 50+), powinien być kierowany specjalny instrument, który umożliwi im podnoszenie kwalifikacji, a przez to zwiększenie szans na odnalezienie się na rynku pracy.</p> <p>Taki instrument winien być zadedykowany osobom pracującym, które mają krótki staż pracy lub posiadają słabe kwalifikacje lub umiejętności, nie gwarantujące utrzymania się na danym stanowisku. Proponuje się szerszą promocję oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród pracodawców.</p> <p>Rozwój kształcenia ustawicznego wspiera się w wielu państwach UE. Dobrym przykładem jest Szwecja, gdzie obecnie toczy się dyskusja nad ulepszeniem systemu kształcenia ustawicznego na potrzeby rynku pracy⁴³.</p>

⁴² <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>

⁴³ Proposal from the analysis group Future of Work Lifelong learning for the future labour market, <https://www.government.se/contentassets/d7b68454ed83417aa913c0e2450837f8/life-long-learning-for-the-future-labour-market.pdf>

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Szwecja	WUP PUP	<p>Potencjalne skutki wdrożenia mechanizmu to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie odsetka osób dorosłych podejmujących kształcenie • Ograniczenie zwolnień z zakładów pracy • Zmniejszenie trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia u osób, które tracą pracę 	<p>Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wysokie koszty stosowania instrumentu. Proponowany mechanizm zaradczy – finansowanie mechanizmu w ramach RPO WL w obecnej i nowej perspektywie finansowej

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Instrument związany z upowszechnianiem koncepcji kształcenia ustawicznego został oceniony przez uczestników badania jakościowego jako potrzebne i skuteczne narzędzie umożliwiające poprawę sytuacji osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zauważono też, że w dobie dynamicznych zmian technologicznych i gospodarczych niezbędne jest, aby każdy pracownik podnosił swoje kwalifikacje i dostosowywał się do zmieniających się uwarunkowań. Bez kształcenia ustawicznego łatwo utracić walory (wiedza, kompetencje, przygotowanie) niezbędne do odnalezienia zatrudnienia.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>10 Problemem, który zidentyfikowano w województwie lubelskim, jest mała popularność nowych instrumentów stymulujących rynek pracy (np. pożyczki dla przedsiębiorców)⁴⁴. Znacznie bardziej popularne są bezzwrotne instrumenty finansowe (np. dotacje na założenie działalności gospodarczej). Biorąc pod uwagę fakt, iż nowe podmioty gospodarcze mają utrudniony dostęp do linii kredytowych (mała wiarygodność w oczach instytucji bankowych), stworzenie dostępu do pożyczek jest działaniem służącym wzmocnieniu nowopowstałych podmiotów gospodarczych.</p>	<p>W celu stworzenia bardziej kompleksowego wsparcia dla osób zamierzających założyć własną działalność gospodarczą proponuje się połączenie zwrotnego i bezzwrotnego instrumentu wsparcia w nowych typ instrumentu, który, z jednej strony, zapewnia środki finansowe na założenie działalności (dotacja), z drugiej zaś, umożliwia korzystanie ze zwrotnej pożyczki, którą przedsiębiorca wykorzysta na rozwój firmy. Za pomocą takiego rozwiązania zwiększy się udział zwrotnych instrumentów wsparcia, a zarazem zapewni się przedsiębiorcom skuteczny instrument wsparcia.</p>

⁴⁴ NIK. Delegatura w Lublinie, Efektywność Świadczenia Usług Rynku Pracy, Lublin 2018, s. 24.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	PUP WUP Operatorzy finansowi	Potencjalne skutki wdrożenia mechanizmu to: <ul style="list-style-type: none"> Lepsza kondycja finansowa nowopowstałych przedsiębiorstw Wyższy wskaźnik przedsiębiorczości Większa trwałość firm powstałych w wyniku uzyskania dotacji 	Z wdrożeniem mechanizmu mogą być związane następujące ryzyka: <ul style="list-style-type: none"> Bariery formalno-prawne ograniczające możliwości połączenia zwrotnych i bezzwrotnych mechanizmów wsparcia (proponowany mechanizm zaradczy – postulowanie o nowelizację przepisów prawa na poziomie centralnym)

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

W trakcie badania zauważono, że znacznie bardziej popularnym instrumentem są bezzwrotne mechanizmy wsparcia (dotacje) niż pożyczki dla firm. Podkreślano też, że powstające firmy niechętnie zaciągają zobowiązania finansowe, gdyż występuję duża niepewność w początkowym okresie działalności, czy uda im się przetrwać na rynku. Ze zgromadzonego materiału badawczego wynika, że nie powinno się łączyć zwrotnych i bezzwrotnych mechanizmów wsparcia. Tym bardziej, że dotacje są dziś bardzo oczekiwaną formą wsparcia z punktu widzenia osób bezrobotnych i – co więcej – jest to skuteczny instrument w zwalczaniu bezrobocia.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>11 Macierzyństwo i opieka nad dziećmi często wymagają od kobiet przerwy w życiu zawodowym. Dodatkowo kobiety powracające na rynek pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem i opieką nad dzieckiem, często borykają się z trudnościami w zapewnieniu tej opieki w czasie, gdy one pełniłyby obowiązki zawodowe⁴⁵. Niewystarczająca liczba miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dodatkowo negatywnie wpływa na całą sytuację. Zapewnienie płatnej opieki, często przewyższa korzyści finansowe z podjęcia zatrudnienia.</p>	<p>Proponowany mechanizm uwzględni przede wszystkim rozwój placówek zapewniających opiekę nad dzieckiem do lat 3, co jest działaniem koniecznym do realizacji w ramach polityki państwa na szczeblu centralnym.</p> <p>Rozwiązaniem zwiększającym dostęp do rynku pracy dla kobiet wracających po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem byłoby wsparcie uwzględniające możliwość skorzystania z elastycznych godzin pracy, zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.</p> <p>Wskazane mechanizmy mogą pomóc kobietom zachować równowagę pomiędzy pracą i życiem rodzinnym. Jednak decydenci powinni zapewnić, że oferowane elastyczne umowy dla matek są niedyskryminacyjne, tzn. zapewniają takie same stawki godzinowe i podobny poziom ochrony zatrudnienia, jak umowy pozostałych pracowników.</p> <p>Pracodawcy mogliby otrzymać wsparcie podobne, jakie funkcjonuje obecnie, np. na utworzenie miejsca pracy. Pracodawca mógłby ubiegać się o refundację kosztów zatrudnienia matki w niepełnym wymiarze czasu, do poziomu pełnego wynagrodzenia np. przez 1 rok zatrudniania, a kolejny musiałby być gwarantowany przez pracodawcę.⁴⁶</p>

⁴⁵ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, Lublin 2015, s. 29-38.

⁴⁶ Women on the European labour market, IBS. Instytut Badań Strukturalnych, 2014 r.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Szwecja	PUP Przedsiębiorcy	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie aktywności kobiet na rynku pracy • W sytuacji braku odpowiedniej liczby placówek opieki nad dziećmi do lat 3 opiekę mogłyby sprawować inne osoby (np. babcie, dziadkowie), a dzięki elastycznym godzinom pracy, zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin czy pracy w domu, opieka byłaby podzielona i mniej wymagająca dla jednego opiekuna 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak zainteresowania przedsiębiorców do zatrudniania osób w niepełnym wymiarze czasu (obawa, iż nie zrealizują one w pełni powierzonych zadań) • Brak możliwości dofinansowania mechanizmu w ramach przyszłej polityki finansowej UE

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Respondenci zgadzali się z diagnozą, iż sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudniejsza niż mężczyzn. Rozbudowa infrastruktury żłobkowej jest pożądanym kierunkiem działań na rzecz tworzenia możliwości do tego, aby kobiety wracały do pracy. Elastyczne formy zatrudnienia również oceniano pozytywnie, aczkolwiek zwracano uwagę na fakt, iż nowe instrumenty wsparcia np. telepraca praktycznie nie były wykorzystywane. Przewidywano jednak, że nowa organizacja pracy w wyniku pandemii koronawirusa powinna sprzyjać stosowaniu telepracy i innych form pracy zdalnej.

OPIS PROBLEMU		OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
12	<p>Kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, nie mają dostępu do aktualnej wiedzy, niezbędnej do wykonywania pracy, po powrocie do niej. W opinii pracodawców, ich wiedza się dezaktualizuje, co może wpływać na wydajność pracownika⁴⁷.</p>	<p>Łączenie opieki z kształceniem, czyli zapewnienie kobiecie w okresie urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego możliwości uczestniczenia w szkoleniach niezbędnych dla zapewnienia aktualności ich wiedzy i kwalifikacji. Szkolenia takie powinny być dostępne czasowo i przestrzennie, mogą to być szkolenia on-line, przygotowane we współpracy z pracodawcą. Szkolenia też mogłyby być organizowane w taki sposób, aby w ich czasie zapewniona została w razie potrzeby opieka nad dziećmi, dla osoby uczestniczącej w takim szkoleniu.</p> <p>Szkolenia takie mogłyby być „zamawiane” zewnątrznie przez pracodawców i obejmowałyby nową wiedzę w danym obszarze, jaka pojawiła się w okresie w którym dana osoba była nieobecna na stanowisku⁴⁸.</p>

⁴⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, Lublin 2015, s. 58.

⁴⁸ Tamże.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	Instytucje szkoleniowe Pracodawcy/ Przedsiębiorcy	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie aktywności kobiet na rynku pracy • Zmotywowanie kobiet do podnoszenia swoich kwalifikacji, co może być również użyteczne w sytuacji, kiedy pracodawca nie zdecyduje się przedłużyć zatrudnienia z daną osobą po zakończeniu przerwy przeznaczonej na opiekę nad dzieckiem. Osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje oraz podnosząca je „na bieżąco” może być dobrym kandydatem na pracownika u innego pracodawcy 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak zaangażowania pracodawców w przygotowanie planu szkolenia. • Trudność w przygotowaniu odpowiednich materiałów dla wielu różnych dziedzin, w ramach których miałyby być prowadzone szkolenia

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Ocena skuteczności i użyteczności instrumentu wypadła pozytywnie. Podkreślano jednak, że rozwój kompetencji w trakcie urlopu macierzyńskiego uzależniony jest w głównej mierze od poziomu motywacji samych kobiet. Zauważano też, że włączanie pracodawców w przygotowanie szkoleń dla pracownic przebywających na urlopach (macierzyńskim bądź wychowawczym) może być formą nadmiernego obciążania pracodawców.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>13 Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, wiąże się z wieloma trudnościami, z którymi pracodawca mógł się dotychczas nie spotkać, jeśli nie podejmował takiego działania. Pozyskanie wiedzy w tym obszarze oraz zaznajomienie się z możliwościami, często jest na tyle czasochłonne, że pracodawca rezygnuje z możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością⁴⁹.</p>	<p>Odpowiedzią na brak przygotowania pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością może być osoba pełniąca funkcję „asystenta pracodawcy”⁵⁰. Asystent w tej sytuacji odpowiadałby za:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozpoznanie struktury firmy, możliwości zatrudnienia i potrzeby kadrowe • dobrane odpowiednich kandydatów i pomoc przy rekrutacji osób z niepełnosprawnościami • przygotowanie kierownictwo oraz pracowników działów kadr i HR do współpracy z nowymi pracownikami • pomoc w kontaktach z Powiatowym Urzędem Pracy, PFRON-em oraz instytucjami i organizacjami społecznymi wspierającymi aktywizację osób z niepełnosprawnościami • doradztwo jak przygotować dokumentację związaną z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością • wsparcie pracowników oraz osoby z niepełnosprawnością w procesie aklimatyzacji i dopasowania do nowej sytuacji w miejscu pracy⁵¹.

⁴⁹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego –aktualne wyzwania, Lublin 2014, s. 34.

⁵⁰ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz, Osoby z niepełnosprawnościami w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego - analiza statystyczna, Lublin 2019, s. 43.

⁵¹ <https://asystentpracodawcy.pl>

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Szwecja Dania	Organizacje pozarządowe Przedsiębiorcy	<ul style="list-style-type: none"> • Zapewnienie dostępu do profesjonalnej i rzetelnej wiedzy na temat możliwości zatrudniania osób z niepełnosprawnością • Zwiększenie zatrudniania w grupie osób z niepełnosprawnością 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak odpowiedniej instytucji za wdrożenie i koordynację osoby asystenta, a przez to brak środków na finansowanie usługi

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Asystent pracodawcy jest rozwiązaniem, które ma pomóc w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Wywiady z przedstawicielami instytucji pracy pokazały, że takie rozwiązanie nie tylko jest potrzebne, ale również jest już wdrażane, choć na niewielką jak dotąd skalę. Zauważano, że asystent pracodawcy pomaga zarówno w przygotowaniu pracownika z niepełnosprawnością do radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi, ale również pośredniczy w sytuacjach konfliktowych i ułatwia dialog między pracodawcą a osobą z niepełnosprawnością. Respondenci ocenili, iż instrument ten powinien być upowszechniany. Konieczne jest też informowanie pracodawców o możliwościach, jakie niesie korzystanie z tego instrumentu.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>14 W nawiązaniu do problemu zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością należy powiedzieć, że wśród takich osób istnieje wiele lęków i problemów w podejmowaniu zatrudnienia⁵². Brak odpowiednich instytucji, posiadających odpowiednią kadrę oraz wiedzę na temat możliwości zatrudnienia tylko zniechęca te osoby do podejmowania aktywności. Stworzenie osobnej agencji lub wydzielenie odpowiedniej komórki zajmującej się zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością w już istniejących agencjach wpłynęłyby pozytywnie na możliwość zaistnienia osób niepełnosprawnością na rynku pracy.</p>	<p>Utworzenie agencji zatrudniania lub wydzielenie odpowiedniej komórki w istniejących agencjach, która specjalizuje się w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – w jej strukturach może również funkcjonować asystent pracodawcy wskazany w powyższym mechanizmie. Działanie to wiązałoby się również z utworzeniem platformy internetowej, ułatwiającej wyszukanie odpowiedniej pracy i pozyskanie kontaktu do asystenta pracodawcy, który mógłby pełnić podwójną rolę, w tym przypadku asystent pracodawcy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diagnozowałby kompetencje i opracował profil zawodowy • pomagałby przy tworzeniu profesjonalnego CV, może również towarzyszyć na każdym etapie rekrutacji, zorganizować mentoring lub dodatkowe szkolenia • wspierałby w aklimatyzacji w miejscu pracy i wdrażaniu w nowe obowiązki • umożliwiłby udział w rekrutacjach do wiodących firm w regionie, które byłyby partnerami agencji zatrudnienia.⁵³

⁵² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego –aktualne wyzwania, Lublin 2014, s. 18.

⁵³ <https://asystentpracodawcy.pl>

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	Organizacje pozarządowe Przedsiębiorcy	<ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie pracownika, zapewnienie potrzebnej pomocy w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia • Zwiększenie zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnością 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak odpowiedniej instytucji odpowiedzialnej za wdrożenie i koordynację osoby asystenta, a przez to brak środków na finansowanie usługi

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Respondenci ocenili, iż nie ma potrzeby tworzenia dodatkowych komórek/instytucji. Zadania opisane w rekomendacji mogą być wykonywane przez istniejące instytucje rynku pracy.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>15 Osoby z niepełnosprawnością często mają nie tylko problem ze znalezieniem pracy, ale często również z włączeniem społecznym. Osoby takie są marginalizowane przez społeczeństwo, często czują się nieakceptowane w środowisku pracy, w którym są oni jedynymi pracownikami z niepełnosprawnością⁵⁴.</p>	<p>Rozwiązaniem sytuacji jest tworzenie miejsc pracy, które stanowią zarówno zatrudnienie, jak i miejsce integracji społecznej. Dobrym pomysłem jest tworzenie przestrzeni społecznej, otartej na inicjatywy lokalnej społeczności, a jednocześnie prowadzące działalność gospodarczą np. kawiarnię, restaurację, w której byłyby zatrudnione osoby z niepełnosprawnościami. Osoby, odwiedzające takie miejsca byłyby przygotowane na to, iż obsługa może być nieco odmienna niż w tradycyjnych miejscach z uwagi na specjalne potrzeby osób zatrudnionych.</p> <p>Tym samym miejsca takie otrzymywałyby dodatkowe środki na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, np. z środków PFRON, ale również mogłyby realizować projekty z funduszy unijnych ukierunkowane na włączenie społeczne. Ważne jest tutaj jednak zachowanie sytuacji, w której powstałe miejsce działa na zasadach rynkowych, dzięki czemu osoby zatrudnione w takim miejscu, podlegałyby również zasadom panującym na rynku pracy, co wzmocniłoby ich umiejętności i możliwości przejścia do zatrudnienia na otwartym rynku pracy⁵⁵.</p>

⁵⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego –aktualne wyzwania, Lublin 2014, s. 18.

⁵⁵ <https://laznia.org>

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Szwecja	Organizacje pozarządowe Przedsiębiorstwa/ Pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnością • Przygotowanie pracownika do wejścia na rynek pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak odpowiednich środków finansowych oraz zasobów ludzkich do utworzenia takiego miejsca, jak również brak odpowiedniej wiedzy na temat tego jak miejsce takie miałyby funkcjonować

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Przedstawiony w rekomendacji pomysł oceniono pozytywnie, aczkolwiek zwrócono uwagę na fakt, iż odbiorcą rekomendacji mogą być działające na terenie województwa lubelskiego spółdzielnie socjalne. Instytucje rynku pracy nie mają narzędzi, aby wdrożyć taki mechanizm.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>16 Analizy pokazują, że osobom po 50 – tym roku życia trudniej jest znaleźć zatrudnienia niż osobom młodszym. Spowodowane jest to wieloma czynnikami, jednym z nich jest niedopasowanie kwalifikacji do rynku pracy (długotrwałe zatrudnienie w jednym zakładzie pracy, tym samym pracownik posiada kompetencje, ale tylko w obszarze dotychczas wykonywanej pracy). Niechęć do podejmowania kształcenia samego pracownika, ale też niechęć pracodawców do inwestowania w szkolenie pracownika 50+.</p> <p>W wielu przypadkach skutecznym rozwiązaniem byłoby zapobieganie zwolnieniu pracowników, oferowanie im nowych funkcji, czy zaproponowanie dodatkowych szkoleń w godzinach pracy, tak aby zmotywować ich do pozostania aktywnym lub jeśli wymaga tego aktualna sytuacja przedsiębiorstwa, przeniesienie pracownika na inne, wolne stanowisko⁵⁶.</p>	<p>Stosowane powinno być zachęcanie pracodawców, do zatrudniania pracowników starszych ze względu na ich doświadczenie, którym mogą podzielić się z młodymi – wprowadzenie pojęcia mentoringu – szkolenia dla pracowników, którzy chcieliby pozostać w pracy i pełnić takie funkcje – zapewnienie dofinansowania dla pracodawców na organizację odpowiednich szkoleń.</p> <p>Udzielenie dodatkowego, płatnego urlopu na potrzeby kształcenia – zapewnienie czasowego dofinansowania dla pracownika na stanowisko pracy, w czasie, kiedy będzie odbywał szkolenie.</p> <p>Kształcenie młodych pracowników przez starszych (mentoring) oraz starszych przez młodszych, często w zakresie nowych technologii informacyjnych (intermentoring) - zapewnienie środków dla pracodawcy, na organizację wewnętrznych szkoleń. Dostosowanie metod kształcenia do wieku pracowników (np. napisy w filmach szkoleniowych dla osób słabiej słyszących)⁵⁷.</p>

⁵⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań jakościowych, Lublin 2015, s. 31-32.

⁵⁷ Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Irlandia	Przedsiębiorcy PUP Organizacje pozarządowe Instytucje Szkoleniowe	<ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie pracowników 50+ w utrzymaniu aktywności zawodowej • Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób 50 + 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak odpowiednio przygotowanej kampanii informacyjno-edukacyjnej dla pracodawców, a poprzez to brak zrozumienia idei, a tym samym brak zaangażowania we wdrażanie rozwiązań w firmie

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Intermentoring został oceniony przez respondentów badania TDI jako instrument, który może rzeczywiście pomagać pracownikom 50+ w utrzymaniu zatrudnienia. Zwrócono uwagę na fakt, iż funkcjonowanie tego mechanizmu należałoby wzmocnić szkoleniami dla pracowników 50+, aby efektywnie ich przygotować do pełnienia nowej roli. W wywiadach podniesiono obawę, na jak długo intermentoring może pomóc w utrzymaniu zatrudnienia przez pracowników 50+. Wyrażano zdanie, że instrument ten może nie rozwiązywać całkowicie problemu z zatrudnieniem starszych osób, a jedynie niwelować skalę problemu.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>17 Osoby powyżej 50+ roku życia, tutaj w szczególności osoby w wieku emerytalnym, chętnie podejmowałyby dalsze zatrudnienie, ale niekoniecznie w pełnym wymiarze czasu pracy⁵⁸. Zapewnienie elastycznego czasu pracy, np. zmniejszona liczba godzin pracy lub dni, umożliwiłaby korzystanie ze zwiększonego czasu wolnego, ale jednocześnie pozostawiałaby osobę na rynku pracy.</p>	<p>Zmniejszenie tygodniowego wymiaru czasu pracy; (np. dofinansowanie przez np. rok do wynagrodzenia pełnoetatowego). Pracodawcy mogliby otrzymać wsparcie podobne, jakie funkcjonuje obecnie, np. na utworzenie miejsca pracy. Pracodawca mógłby ubiegać się o refundację kosztów zatrudnienia osoby 50+ w niepełnym wymiarze czasu, do poziomu pełnego wynagrodzenia np. przez 1 rok zatrudniania, a kolejny musiałby być gwarantowany przez pracodawcę.</p>

⁵⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań jakościowych, Lublin 2015, s. 42.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Szwecja	PUP Przedsiębiorcy/ pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie pracowników 50+ w utrzymaniu aktywności zawodowej • Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób 50 + 	<ul style="list-style-type: none"> • Niechęć pracodawców do utrzymywania wynagrodzenia pracownika 50+ (w szczególności osób w wieku emerytalnym) w pełnym wymiarze, przy obniżonej liczbie godzin pracy

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

W wywiadach TDI podkreślano, że instrument tego typu może być skutecznym narzędziem wykorzystywanym do utrzymania miejsc pracy dla osób 50+. Pojawiły się jednak dwa głosy krytyczne. Zwrócono uwagę na fakt, iż taki instrument może służyć przenoszeniu kosztów na instytucje rynku pracy w sytuacji, gdy dany pracodawca nie planował zwalniać pracownika. Istnieje zatem pole do nadużyć w związku z tym instrumentem. W dyskusji pojawił się również inny argument dotyczący tego, czy w obecnej sytuacji rynkowej (załamanie gospodarcze wywołane pandemią koronawirusa) pracodawcy wezmą na siebie zobowiązanie do zagwarantowania zatrudnienia na okres roku.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>18 Osoby w wieku emerytalnym, często zamiast dzielić czas pomiędzy emeryturą a utrzymywaniem zatrudnienia, decydują się tylko na to pierwsze rozwiązanie. Zapewnienie kontaktu z innymi osobami, poczucie bycia potrzebnym, jest często czynnikiem wspomagającym zachowanie dobrego zdrowia i samopoczucia osób starszych. Zachowanie w strukturach pracodawcy takich osób może być wartościowe nie tylko dla samego pracownika, ale również samego pracodawcy, np. w sytuacji zatrudniania nowych osób, może on poprosić o czasowe przejęcie nauczania przez emerytowanego pracownika i w tym czasie zapewnić mu zatrudnienie⁵⁹.</p>	<p>Czasowe umowy o pracę dla emerytowanych pracowników, zatrudnianych do szkolenia młodych, nowo przyjmowanych. Pracodawca mógłby otrzymać refundację kosztów zatrudnienia pracownika, w przypadku kiedy w jego zatrudnieniu będzie brał aktywny udział pracownik – senior.</p>

⁵⁹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Szanse na rynku pracy osób 50+. Raport z badań jakościowych, Lublin 2015, s. 42.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Szwecja	PUP Przedsiębiorcy/ pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie pracowników 50+ w utrzymaniu aktywności zawodowej • Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób 50 + 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak możliwości kontroli, czy pracodawcy rzeczywiście korzystają z wiedzy pracownika – seniora. Niechęć pracodawców do czasowego zatrudniania pracowników – seniorów z uwagi na wysokie koszty zatrudniania

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

W badaniu oceniono, że wpływ pandemii koronawirusa na rynek pracy będzie tak negatywny, iż priorytet powinien zostać położony na utrzymanie zatrudnienia tych grup, które są w wieku produkcyjnym, a nie poprodukcyjnym. Uznano, iż realizacja instrumentu powinna zostać przełożona w czasie.

OPIS PROBLEMU	OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
<p>19 Osoby 50+ mają trudności z uzyskaniem ponownego zatrudnienia, w sytuacji utraty pracy, co jak już wskazywano wcześniej wiąże się często z faktem wykonywania pracy przez długi czas tylko w jednym zawodzie⁶⁰. Jednocześnie, im osoba starsza tym chęć do podnoszenia kwalifikacji niższa. Oznacza to, że znalezienie zatrudnienia przez taką osobę jest bardzo trudne. Trzeba zauważyć, że osoby bezrobotne w wieku 50 plus mają małe szanse na podjęcie pracy na stanowisku podobnym do tego, na którym dotychczas były zatrudnione, dlatego też odkrywanie ich potencjału na nowo i poszukiwanie alternatywnych ścieżek kariery stało się koniecznością</p>	<p>Działania PUP powinny skupiać się nie tyle na czasie jaki dana osoba zajmuje poza rynkiem pracy, ale na badaniu potencjału kompetencyjnego bezrobotnego. Powinna to być nie tylko analiza wykształcenia i wyuczonego czy wykonywanego dotychczas zawodu, ale przede wszystkim rozpoznanie i wskazanie kompetencji, których sam bezrobotny nie docenia lub nie zauważa. Osoby bezrobotne, często nie doceniają np. swoich umiejętności związanych z hobby, jako kwalifikacje traktują tylko te związane z pracą zawodową lub te, które nabyli dzięki edukacji.</p> <p>Rozpoznanie i wskazanie kompetencji, z których bezrobotny nie zdawał sobie sprawy, a których źródłem są nie tylko doświadczenia zawodowe, ale również sytuacje życiowe, pasje, zainteresowania oraz aktywność społeczna.</p> <p>Odpowiednio wykształcone osoby powinny zapewniać możliwość dokonania analizy, a dzięki temu osoba taka może dalej korzystać z pomocy agencji – pomoc w znalezieniu zatrudnienia spośród ofert dostępnych w instytucji, ale przede wszystkim może samodzielnie poszukiwać zatrudnienia, znając obszary w których powinna się poruszać⁶¹.</p>

⁶⁰ Tamże, s. 15.

⁶¹ Sytuacja i aktywizacja zawodowa bezrobotnych 50 plus – doświadczenia niemieckie, Z. Wiśniewski, M. Maksim, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	PUP	<ul style="list-style-type: none"> • Wzrost zatrudniania w grupie osób 50+ 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak odpowiednio przygotowanej kadry • brak środków na zatrudnienia i/lub doszkolenie odpowiednich osób

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Badanie TDI potwierdziło, iż z pomocy doradców zawodowych w coraz większym stopniu korzystać będą osoby dorosłe, które utraciły zatrudnienie na skutek załamania gospodarczego wywołanego przez pandemię koronawirusa. Bilans kompetencji, wskazanie nowych możliwości, projektowanie kariery stanowiąc będą typ wsparcia potrzebnego osobom bezrobotnym do odnalezienia zatrudnienia poza branżą, z którą byli wcześniej związani.

OPIS PROBLEMU		OPIS MECHANIZMU ZARADCZEGO
20	<p>Zatrudnienie osób, które ze względu na swoją sytuację osobistą, nie dysponują pełnym wymiarem dostępności, chodzi o kobiety sprawujące opiekę nad dziećmi do lat 3, osoby z niepełnosprawnościami, w wielu sytuacjach mogłyby one podejmować zatrudnienie, ale w trybie np. zadaniowym⁶². Ponadto zapewnienie możliwości realizowania pracy zdalnej, czy też tzw. „telepracy” w wielu sytuacjach jest skutecznym sposobem na aktywowanie osób pozostających poza rynkiem pracy.</p>	<p>Proponowany mechanizm, zawierałby bądź to wsparcie dla przedsiębiorcy w zakresie utworzenia takiego stanowiska pracy (odpowiednie wyposażenie pracownika w niezbędny sprzęt), ale również samego pracodawcy w instrumenty monitorujące pracę zdalną. Drugim rozwiązaniem mogłoby być dofinansowanie kosztów utworzenia takiego miejsca pracy, przez okres np. pół roku. Wzmacniałoby to pracodawcę na początkowym etapie zatrudnienia, kiedy to wypracowywane byłyby mechanizmy współpracy.</p>

⁶² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, Lublin 2015, s. 36.

KRAJ POCHODZENIA REKOMENDACJI	PODMIOT WDRAŻAJĄCY	SKUTKI	ADAPTOWALNOŚĆ (RYZYKA WDROŻENIA)
Polska	PUP Przedsiębiorca/ pracodawca	<ul style="list-style-type: none"> wzrost zatrudnienia w grupie osób z niepełnosprawnościami oraz wśród kobiet włączenie do rynku pracy osób, które nie mają możliwości podjęcia pracy w tradycyjnej formie 	<ul style="list-style-type: none"> Niechęć pracodawców do stosowania tej formy zatrudnienia z uwagi na brak możliwości rozliczania faktycznych godzin pracy i kontroli pracownika w miejscu pracy

Ocena instrumentu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa lubelskiego:

Instrument ten oceniono w badaniu pozytywnie. Zwracano uwagę, iż w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej, praca zdalna będzie się upowszechniać, co przyniesie zarówno możliwości aktywizacji osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ale też określone wyzwania związane z dostosowaniem modelu pracy i stworzeniem możliwości technicznych, informatycznych do utrzymywania pracy zdalnej. Instrument ten – jak wynika z badania – może wpisywać się w oczekiwania pracodawców i pracowników.

WNIOSKI Z BADANIA JAKOŚCIOWEGO TDI

OCENA ZMIAN NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM W LATACH 2012-2020

Badanie TDI ukierunkowane było m.in. na zebranie opinii na temat tego, jak zmieniła się sytuacja na lubelskim rynku pracy w latach 2012-2020. Chodziło o to, aby zidentyfikować zarówno pozytywne zmiany, jak i te, które miały charakter negatywny. Wśród respondentów reprezentujących regionalne instytucje rynku pracy przeważał pogląd, iż sytuacja na rynku pracy uległa znaczącej poprawie. Na potwierdzenie tej tezy przywoływano wiele zróżnicowanych argumentów. Zwracano uwagę na spadek liczby bezrobotnych. Podnoszono kwestię przekształcania się regionalnego rynku pracy z rynku pracodawcy w rynek pracownika. Ta transformacja świadczyła o tym, iż podaż ofert pracy utrzymywała się na wyższym poziomie niż popyt na pracę. To z kolei tworzyło bodźce do poprawiania warunków zatrudnienia. Na takiej sytuacji korzystali poszukujący pracy, którzy otrzymywali wyższe wynagrodzenia. Pozytywną zmianą był również wzrost wynagrodzeń, dzięki któremu podnosiła się stopa życia pracowników zamieszkujących województwo lubelskie.

Respondenci podkreślali jednak, że ożywienie na rynku pracy było związane z wystąpieniem licznych problemów. Głównym problemem był ograniczony dostęp do wykwalifikowanego pracownika. Na ten problem składało się wiele czynników. Po pierwsze, spadek bezrobocia, a więc mniejsza liczba osób poszukujących zatrudnienia. Po drugie, migracje zarobkowe, drenujące regionalny rynek pracy. Po trzecie, niskie kwalifikacje osób poszukujących zatrudnienia, przy wysokim oczekiwaniach płacowych. Jak zauważył jeden z uczestników badania:

Dla pracodawców był to trudniejszy okres. Przedsiębiorcy mieli trudności w znalezieniu pracownika, który będzie zaangażowany i który będzie posiadał kwalifikacje, ponieważ rynek stał się rynkiem pracownika, czyli nieważne co umiem, nieważne czy mi się chce, ważne, że dana firma mnie potrzebuje.

W analizowanym okresie, nowym zjawiskiem, wcześniej nieobserwowanym w takiej skali, był napływ cudzoziemców (głównie

Ukraińców). Dzięki temu napływowi zwiększyła się na lubelskim rynku pracy dostępność do siły roboczej. Cudzoziemcy znajdowali zatrudnienie głównie w takich branżach jak: rolnictwo, gastronomia, hotelarstwo.

W badaniu poruszono też inny, ważny problem. Mianowicie, w województwie lubelskim nasilają się negatywne trendy demograficzne, w wyniku których starzeje się społeczeństwo i zmienia się przez to sam rynek pracy. Struktura zasobów ludzkich zmienia się w taki sposób, iż coraz więcej będzie pracowników starszych, przy spadającym udziale młodszych pracowników. W dłuższej perspektywie czasowej będzie to rodziło określone wyzwania zarówno dla pracodawców (dostosowanie miejsc pracy do możliwości ludzi starszych), jak i instytucji rynku pracy (zapewnienie odpowiedniego wsparcia w utrzymaniu zatrudnienia).

OCENA WPŁYWU COVID-19 NA LUBELSKI RYNEK PRACY

Pandemia koronawirusa jest bezprecedensowym zjawiskiem, które wywierać będzie wpływ nie tylko na zdrowie społeczeństwa, ale także na kondycję gospodarki, w tym na rynek pracy. Uczestnicy badania wyrażali pogląd, że pandemia koronawirusa przyniesie (a w zasadzie już przynosi) negatywne skutki dla rynku pracy w województwie lubelskim. W wyniku pandemii część branż w ogóle nie funkcjonuje (np. branża gastronomiczna). Inne branże stopniowo otwierają się (np. branża hotelowa, która od 4 maja może działać, jednak z zachowaniem rygorów sanitarnych). Pozostałe branże również odczuwają negatywne skutki pandemii (spadek obrotów, mniejsza liczba zamówień, opóźnienia w realizacji zleceń, wyższe koszty prowadzenia działalności gospodarczej). Trudna sytuacja, w jakiej znaleźli się przedsiębiorcy, daje impuls do redukcji etatów i zwalniania pracowników. Respondenci, zwłaszcza reprezentujący powiatowe urzędy pracy, przyznawali, iż w bardzo dużym tempie rośnie liczba nowo rejestrowanych bezrobotnych. Mimo, iż rząd uruchomił tzw. tarczę antykryzysową (obecnie trwają prace nad trzecią wersją tarczy), która ma wspierać pracodawców i zabezpieczać interesy pracowników, część pracodawców utraciła płynność finansową i nie ma możliwości utrzymania zatrudnienia.

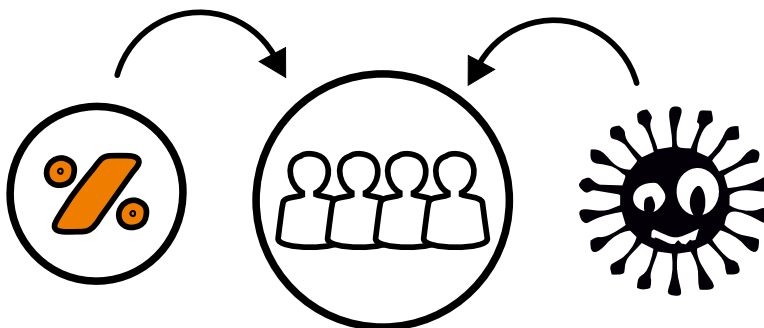
Z wywiadów TDI wyłania się wniosek, iż najbliższe lata będą okresem, w którym będziemy mieć do czynienia z rynkiem pracodawcy. Na skutek dużej liczby bezrobotnych to pracodawcy ustalać będą warunki zatrudnienia. Respondenci przewidują, iż poziom wynagrodzeń

w województwie lubelskim spadnie. I bynajmniej nie będzie to wynikać ze złej woli pracodawców, ale w głównej mierze z ich ograniczonych możliwości finansowych.

Sytuacja się trochę odwróci, a więc stanie się pewnie trochę rynkiem pracodawcy, chociaż ci pracodawcy, którzy są zmuszeni do jakiejś redukcji etatów będą bardzo pragmatyczni. Czyli kto się sprawdzał, do tych będą chcieli wrócić. Pracownicy będą zmuszeni do tego, żeby te kwalifikacje swoje modyfikować, podnosić, zmieniać, być bardziej atrakcyjni, bo będą mieli dużą konkurencję.

Wśród badanych pojawiała się także obawa, że wpływ pandemii koronawirusa objawiać się będzie także tym, iż upowszechniać się będzie zatrudnienie nierejestrowane, popularnie nazywane pracą „na czarno”. Z jednej strony pracodawcy będą chcieli dążyć do obniżenia kosztów pracy, aby poprawić swoją konkurencyjność rynkową. Z drugiej zaś, w warunkach dużej niepewności rynkowej pracodawcy nie będą mogli dać gwarancji zatrudnienia. Te uwarunkowania mogą generować impuls do upowszechniania się złych praktyk wśród regionalnych przedsiębiorców, zwłaszcza mikro i małych firm.

Badani zauważyli także, że problemy na rynku pracy mogą być częściowo amortyzowane brakiem pracowników zagranicznych (głównie z Ukrainy). Konieczność zastąpienia obcokrajowców może pobudzać popyt na pracę. Dodając do tego fakt, iż okres letni sprzyja powstawaniu sezonowych miejsc pracy (w rolnictwie, budownictwie itp.), sytuacja na rynku pracy może nie pogorszyć się w takim stopniu, aby mówić o kryzysie.



W badaniu jakościowym pojawił się również ciekawy głos na temat tego, jak pandemia koronawirusa wpłynie na organizację i model pracy. Zauważono, że wiele zadań w instytucjach i firmach było realizowanych w sposób zdalny. Trudno wykluczyć, że model pracy zdalnej utrzyma się w dłuższej perspektywie czasowej. W oczywisty sposób może to pozytywnie wpływać na sytuację osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (kobiet wychowujących dzieci, osób z niepełnosprawnościami itp.), o ile osoby te nie są wykluczone cyfrowo (a więc muszą one dysponować odpowiednim sprzętem i kwalifikacjami cyfrowymi).

OCENA INSTRUMENTÓW STYMULUJĄCYCH RYNEK PRACY

W trakcie wywiadów respondenci ocenili skuteczność i przydatność wielu różnych instrumentów, którymi dysponują instytucje rynku pracy w celu aktywizowania osób bezrobotnych. Dokonana ocena tych instrumentów jest wieloaspektowa. Zwrócono uwagę zarówno na ich mocne strony, jak i na słabości, jakie są z nimi związane lub na negatywne konsekwencje, jakie pojawiają się w wyniku ich stosowania.

Jednym z ocenionych instrumentów była dotacja na założenie działalności gospodarczej. Instrument ten – zdaniem respondentów – skutecznie pomaga osobom bezrobotnym. Problemem jest jednak koszt tego typu wsparcia. Z doświadczeń przedstawicieli PUP wynika również, iż zdarzają się przypadki, kiedy próbuje się uzyskać dotację na osoby, które później nie są odbiorcami końcowymi wsparcia. Mimo zgłoszonych zastrzeżeń względem tego instrumentu przeważa pogląd, iż należy kontynuować realizowanie działań przy użyciu tego instrumentu. Zauważono przy tym, że nowe instrumenty wsparcia (pożyczki dla firm) zakładające zwrotny mechanizm pomocy nie cieszy się zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych.

Pozytywnie wypowiedziano się także na temat bonów zasiedleniowych, które zwiększają mobilność społeczną i umożliwiają przenoszenie się na te obszary, gdzie dostęp do zatrudnienia jest łatwiejszy.

Ludzie zaczęli podejmować taką chęć do tego żeby wyjeżdżać. U nas bardzo dobrym mechanizmem wsparcia był bon na zasiedlenie dla ludzi młodych, którzy nie bali się, nie chcieli pozostawać w ewidencji osób bezrobotnych, tylko po prostu chcieli podejmować pracę, poszukiwali tej pracy na terenie kraju i wyjeżdżali za pracą gdzieś w Polskę.

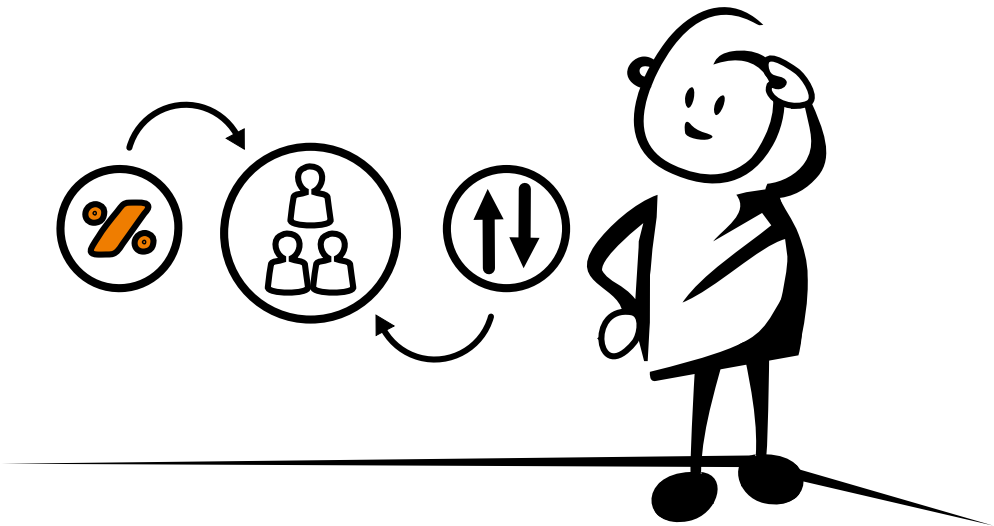
Choć instrument ten pomaga w znalezieniu zatrudnienia to zarazem rodzi on negatywne skutki społeczne, na które również zwracali uwagę inni uczestnicy badania.

Taką formą pośrednią, która jest korzystna z punktu widzenia bezrobotnego, a niekorzystna w związku z rynkiem pracy jest bon na zasiedlenie. Bo bardzo nam drenuje lokalny rynek pracy.

Bon na zasiedlenie, choć pomaga rozwiązać problemy osób poszukujących zatrudnienia, to zarazem osłabia potencjał demograficzny regionów słabiej rozwiniętych (prowadząc tym samym do ich marginalizacji), sprzyjając rozwojowi regionów o wyższym potencjale gospodarczym. W efekcie pogłębiają się dysproporcje rozwojowe nie tylko w skali kraju, ale także w skali województwa lubelskiego. Nie było jednomyślności wśród badanych, czy analizowany instrument powinien być wciąż realizowany.

Badani podkreślali, iż dużym zainteresowaniem cieszą się takie formy wsparcia jak: szkolenia i staże. Ich popularność wynika z faktu, iż pozwalają one nabyć lub rozwinąć nowe kompetencje i kwalifikacje i zwiększają atrakcyjność osoby bezrobotnej na rynku pracy, przez co łatwiej jej znaleźć zatrudnienie odpowiadające posiadanym umiejętnościom. W trakcie wywiadów podkreślano, że część uczestników staży, mimo zainteresowania ze strony pracodawcy, nie decyduje się na podjęcie zatrudnienia. Podobnie część uczestników szkoleń nie jest zainteresowana znalezieniem pracy. Postulowano też, aby w przypadku szkoleń wydłużyć okres badania efektywności zatrudnieniowej.

Pozostałe instrumenty nie odgrywają tak dużej roli, jak te przedstawione powyżej. Badani ustosunkowali się również do kwestii tego, przy użyciu jakich instrumentów instytucje rynku pracy powinny walczyć ze skutkami pandemii koronawirusa na rynku pracy. Zwrócono uwagę na fakt, iż przy znacznym wzroście bezrobocia może się wydłużyć czas potrzebny na znalezienie zatrudnienia. Zasiłki dla bezrobotnych będą więc stanowić ważną rolę w łagodzeniu sytuacji osób bezrobotnych. Jednocześnie sygnalizowano, że może istnieć potrzeba zwiększenia wysokości zasiłku dla bezrobotnych, zwłaszcza jeśli nadal będą rosły ceny żywności w Polsce. Z kolei aktywizacja bezrobotnych powinna odbywać się – zdaniem badanych – przy użyciu dostępnych i sprawdzonych instrumentów. W trakcie badania nie zaproponowano rozwiązań, które mogłyby zostać wdrożone i przynieść poprawę sytuacji na regionalnym rynku pracy.



SCENARIUSZ NARZĘDZIA BADAWCZEGO TDI

Dzień dobry,

Nazywam się i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizuje badanie pn. „Problemy rynku pracy, wnioski i rekomendacje w badaniach i analizach WUP w Lublinie od 2012 r. a możliwość adaptacji nowych instrumentów rynku pracy”.

Głównym celem badania jest wypracowanie rekomendacji, które pozwolą zmodyfikować istniejące instrumenty wsparcia na rynku pracy lub stworzyć nowe, które stymulować będą rynek pracy w województwie lubelskim.

Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy wyników badania nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami. Dlatego proszę o szczerą i przemyślaną wypowiedź.

Nasza dzisiejsza rozmowa zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

Proszę się przedstawić i opowiedzieć, jaką instytucję Pan/Pani reprezentuje i jakie działania podejmuje Pana/Pani instytucja, aby stymulować rynek pracy w województwie lubelskim?

Jak zmieniła się sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim w latach 2012-2020?

- Jakie są pozytywne zmiany na rynku pracy w woj. lubelskim w latach 2012-2020?
- Jakie są negatywne zmiany na rynku pracy w woj. lubelskim w latach 2012-2020?

Jak ocenia Pan/Pani istniejące dziś instrumenty rynku pracy pod kątem ich skuteczności w rozwiązywaniu problemów rynku pracy?

- Jakie instrumenty rynku pracy okazały się najskuteczniejsze w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i dlaczego?

- Jakie instrumenty rynku pracy okazały się najmniej skuteczne w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i dlaczego?
- Czy istnieje potrzeba stworzenia lub ulepszenia instrumentów rynku pracy? A jeśli tak, to z czego to wynika?

Proszę ocenić trafność wybranych instrumentów z punktu widzenia potrzeb regionalnego rynku pracy?

- Jak Pana/Pani zdaniem mechanizmy te będą wpływać na regionalny rynek pracy?
- Jakie mogą być szanse i zagrożenia z wdrożenia wybranych mechanizmów?
- Jakie ryzyka/trudności mogą wystąpić w procesie wdrażania wybranych mechanizmów?

Dziękuję za rozmowę!

wuplublin.praca.gov.pl



**Wojewódzki
Urząd Pracy**
w Lublinie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00
wuplublin.praca.gov.pl
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
ISBN 978-83-63826-54-3

Opracowania
Wydziału Badań i Analiz

