

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok

Aktywizacja zawodowa
młodzieży i osób powyżej 50-go
roku życia

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 46 35 300, fax 81 46 35 305
tel. kom. 605 90 34 76
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl

Zespół opracowujący dokument:

Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Ireneusz Niećko – specjalista ds. programów Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Lublinie.

SPIS TREŚCI:

Wprowadzenie	4
Rozdział I	
Wyniki ewaluacji Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok	6
Rozdział II	
Diagnoza i analiza	12
Rozdział III	
Charakterystyka obszarów	23
Obszar I. Aktywizacja zawodowa młodzieży	23
Cel 1. Promocja kształcenia dualnego.....	23
Cel 2. Promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów	26
Cel 3. Wzmacnianie potencjału bezrobotnej młodzieży, w tym osób z kategorii NEET w zdobywaniu i uzupełnieniu kwalifikacji zawodowych, kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz poszukiwaniu zatrudnienia i utrzymaniu pracy.....	29
Obszar II. Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50-go roku życia	31
Cel 1. Wsparcie i wzmacnianie potencjału osób bezrobotnych w wieku powyżej 50-go roku życia poprzez kształcenie ustawiczne oraz realizację usług i instrumentów rynku pracy	31
Cel 2. Wsparcie i wzmacnianie potencjału osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50-go roku życia	34
Cel 3. Wzmacnianie potencjału osób pracujących w wieku powyżej 50-go roku życia.....	36
Rozdział IV	
Ewaluacja i monitoring	38

Wprowadzenie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, we współpracy z partnerami społecznymi w regionie, corocznie opracowuje regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia. Aktualizacja tego dokumentu na poziomie województwa jest ustawowym zadaniem wszystkich wojewódzkich urzędów pracy.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok (RPD/2018) jest dokumentem planistycznym, opracowanym na podstawie art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.). Przedmiotem niniejszego planu jest aktywizacja zawodowa osób młodych w wieku do 30 lat oraz osób w wieku powyżej 50-go roku życia. Plan obejmuje dwa obszary interwencji: aktywizację zawodową młodzieży (obszar I) oraz aktywizację zawodową osób w wieku powyżej 50-go r.

ż. (obszar II). Do celów szczegółowych należą:

- Promocja kształcenia dualnego;
- Promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów;
- Wzmacnianie potencjału bezrobotnej młodzieży, w tym osób z kategorii NEET w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz poszukiwaniu zatrudnienia i utrzymaniu pracy;
- Wsparcie i wzmacnianie potencjału osób bezrobotnych w wieku powyżej 50-go r. ż. poprzez kształcenie ustawiczne oraz realizację usług i instrumentów rynku pracy;
- Wsparcie i wzmacnianie potencjału osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50-go r. ż.;
- Wzmacnianie potencjału osób pracujących w wieku powyżej 50-go r. ż.

Wybór obszarów interwencji i celów działań dla województwa lubelskiego w ramach RPD/2018 został dokonany na podstawie analizy aktywności zawodowej osób młodych i osób w wieku powyżej 50-go r. ż w województwie lubelskim. Osoby te stanowią bardzo ważny zasób kadrowy dla rozwijającej się gospodarki województwa. W kontekście rosnącego popytu na pracę i trendów demograficznych wzrost ich aktywizacji zawodowej, poprzez różne formy

wsparcia i realizację projektów, staje się ważnym zadaniem dla instytucji rynku pracy na najbliższy rok.

RPD na 2018 r. stanowi kontynuację i uzupełnienie działań realizowanych w ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia w poprzednich latach, których problematyka dotyczyła m.in. mobilności na rynku pracy, promocji rozwoju przedsiębiorczości i zatrudnienia na obszarach wiejskich, promocji innowacyjnych rozwiązań w zakresie przedsiębiorczości oraz aktywizacji zawodowej młodzieży itd.

Treść Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok obejmuje:

- wyniki ewaluacji RPD na rok 2017,
- diagnozę sytuacji na lubelskim rynku pracy osób młodych i osób powyżej 50-go r. ż.,
- charakterystykę dotyczącą obszarów, celów i rekomendacje działań,
- plan monitoringu i ewaluacji RPD na 2018 rok.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok wpisuje się w cele przygotowywanego obecnie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2018-2020, zakładającego aktywizację m.in. „skrajnych grup wiekowych”:

- Zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej ogółem, wśród kobiet, osób młodych, (do 25 lat), osób niepełnosprawnych, osób w starszym wieku;
- Wprowadzenie zmian w systemie kształcenia zawodowego w zawodach obecnych na rynku pracy oraz z udziałem pracodawców¹.

Opracowując RPD na rok 2018 uwzględniono założenia dokumentów europejskich (Strategia Europa 2020), krajowych (Strategia Rozwoju Kraju 2020) i dokumentów strategicznych województwa lubelskiego w zakresie rozwoju i polityki społecznej:

- Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030);
- Strategii Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020.

Uwzględniono również programy operacyjne:

- Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020;
- Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój na lata 2014-2020.

¹ Założenia programowo-organizacyjne do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2018-2020 (projekt), MRPiPS, Warszawa 2017, s. 10-11.

Rozdział I

Wyniki ewaluacji Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudniania na 2017 rok

Zgodnie z założeniami koncepcji planowania formatywnego, tematyka, kształt oraz obszary priorytetowe regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, są wynikiem zarówno analizy sytuacji na regionalnym rynku pracy, jak i wniosków opracowanych na podstawie monitoringu RPD za rok poprzedni. Z uwagi na fakt, iż nie zakończono jeszcze monitorowania działań realizowanych w II półroczu 2017 roku, niniejsze opracowanie uwzględnia dane zawarte w sprawozdaniach z realizacji dokumentu za I półrocze 2017 roku. Monitoring realizacji rekomendacji zawartych w RPD/2017 objął przede wszystkim:

- urzędy gmin i miast oraz jednostki przez nie prowadzone (gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne),
- powiatowe urzędy pracy,
- Lubelską Wojewódzką Komendę OHP,
- Kuratorium Oświaty w Lublinie,
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- firmy szkoleniowe,
- organizacje pozarządowe,
- organizacje pracodawców,
- uczelnie i szkoły wyższe,
- placówki kształcenia ustawicznego.

Monitoring działań zgodnych z RPD/2017 za I półrocze 2017 roku zawierał następujące zagadnienia:

Obszar I. Mobilność w procesie edukacji, poszukiwania pracy i zatrudnienia.

Promocja poradnictwa zawodowego na każdym etapie edukacji, zarówno szkolnej jak i pozaszkolnej, a także dla osób poszukujących pracy i zatrudnionych.

Szkoły gimnazjalne były aktywne w realizacji poradnictwa zawodowego w odniesieniu do uczniów, prowadząc poradnictwo indywidualne oraz grupowe. Część z nich uczestniczyło w programie „Przedsiębiorczy gimnazjalista na rynku pracy” realizowanym w ramach „Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych w województwie lubelskim”, który zainicjował Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Poradnictwo zawodowe w szkołach gimnazjalnych, biorących udział w Programie, realizowali nauczyciele przeszkoleni przez doświadczonych doradców zawodowych z Lubelskiego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. K. K. Baczyńskiego w Lublinie, Zespołu Szkół nr 5 im. Jana Pawła II w Lublinie, Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Zajęcia realizowane były zgodnie ze **Standardem prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego**.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zrealizował szeroki zakres działań poczynając od poradnictwa zawodowego, poprzez warsztaty doskonalące wiedzę z tego zakresu, organizowane dla doradców zawodowych, promowanie poradnictwa zawodowego podczas targów pracy, a skończywszy na wsparciu świadczonym w ramach projektów dotyczących identyfikacji potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowaniu możliwości doskonalenia zawodowego (w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój – PO WER).

Pracownicy powiatowych urzędów pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie również wspierali szkoły oraz uczelnie poprzez organizację warsztatów, spotkań edukacyjno-zawodowych oraz świadczenie usługi poradnictwa zawodowego na rzecz studentów i uczniów.

Promocja kształcenia ustawicznego i jego znaczenia w kształtowaniu postaw mobilnych oraz elastycznych w życiu zawodowym.

Znaczącą ofertę w zakresie kształcenia ustawicznego w postaci studiów podyplomowych, kursów i szkoleń posiadają uniwersytety i szkoły wyższe. Koordynowały warsztaty i szkolenia, nie tylko dla studentów i absolwentów, ale niektóre placówki organizowały konferencje, warsztaty i seminaria dla uczniów szkół gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie prowadził Rejestr Instytucji Szkoleniowych. Instytucja szkoleniowa wpisana do rejestru, może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Promocją kształcenia ustawicznego w kontekście rynku pracy zajmowały się w dużym stopniu służby zatrudnienia. Powiatowe urzędy pracy promowały zarówno ideę kształcenia ustawicznego, jak i oferty edukacyjne np. kursy kwalifikacyjne, szkolenia, oferty firm szkoleniowych itp. na różnych wydarzeniach (targi pracy i edukacji), spotkaniach z bezrobotnymi i pracodawcami. Z kolei Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w ramach PO WER dostarczał wsparcia poprzez ogłaszanie konkursów na projekty skierowane do osób młodych, które przedwcześnie opuszczają system edukacji, na kontynuację nauki dla osób, u których zdiagnozowano potrzebę uzupełnienia edukacji oraz na nabywanie i podnoszenie kompetencji i kwalifikacji.

Promocja znaczenia środowiska rodziny w planowaniu kariery zawodowej.

Szkoły gimnazjalne prowadziły działania zmierzające do włączenia rodziny w planowanie kariery zawodowej organizując spotkania doradców zawodowych, psychologów bądź pedagogów szkolnych z rodzicami. Celem tych spotkań było zaangażowanie rodziców w proces doradczy i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych uczniów.

Mając na uwadze promocję poradnictwa zawodowego oraz znaczenie roli rodziców w wyborze ścieżki zawodowej uczniów, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w ramach zainicjowanego w 2013 r. *Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji poradnictwa zawodowego w województwie lubelskim* podjął się opracowania i rozpowszechniania „Edukacyjno-zawodowego NIEZBĘDNIKA dla rodzica gimnazjalisty”. W publikacji zawarte są informacje, wskazówki i praktyczne porady na temat wspierania młodych ludzi w procesie rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Środowiskowe Hufce Pracy oraz Ośrodki Szkolenia i Wychowania Ochotniczych Hufców Pracy zorganizowały cykl spotkań indywidualnych z rodzicami, wychowawcami z jednostek opiekuńczo-wychowawczych oraz doradcami zawodowymi, mające na celu wspólne omówienie i zaplanowanie ścieżki wsparcia w kwestii poradnictwa zawodowego dla każdego uczestnika OHP.

Obszar II. Mobilność różnych grup osób na rynku pracy.

Mobilność uczniów.

Szkoły gimnazjalne stosowały szereg różnorodnych działań służących edukacji na tematy związane z rynkiem pracy: prowadzono zajęcia z zakresu kształtowania postaw

elastycznych na rynku pracy, trafnego wyboru zawodu, planowania przyszłości zawodowej, podnoszenia świadomości znaczenia nauki przez całe życie. Uczniowie również poznawali rynek pracy poprzez wycieczki zawodoznawcze do zakładów pracy, urzędów, a także na spotkaniach z przedstawicielami zawodów i lokalnymi przedsiębiorcami.

Na uczelniach wyższych funkcjonują biura karier i biura promocji wspierające studentów i absolwentów uczelni. Biura te organizowały m.in. wykłady i warsztaty mające na celu kształtowanie postaw prozatrudnieniowych wśród studentów, konferencje, warsztaty, seminaria na temat rynku pracy, spotkania studentów z przedstawicielami firm. Promowane były praktyki i prace sezonowe, wyjazdy na studia zagraniczne, praktyki oraz staże w innych krajach.

Mobilność osób bezrobotnych.

Zadanie to realizowały głównie powiatowe urzędy pracy i Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. W celu zwiększenia mobilności, osobom bezrobotnym oferowano usługi i instrumenty rynku pracy: pośrednictwo pracy, kierowanie do agencji zatrudnienia, bony na zasiedlenie, staże itp. Pośrednio wspierano mobilność bezrobotnych poprzez organizowanie targów pracy i edukacji, na których promowano kształcenie ustawiczne, mobilność geograficzną, przedstawiano oferty edukacyjne. Organizowano spotkania grupowe z bezrobotnymi, podnoszące ich świadomość mobilności zawodowej. Natomiast mobilność ponadnarodową wspierano w ramach sieci EURES. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zainicjował Program Regionalny „Mobilny bezrobotny”, w ramach którego bezrobotni uzyskali wsparcie ukierunkowane na szeroko rozumianą mobilność.

Mobilnością zawodową osób bezrobotnych rozumianą jako „przebranżowienie” zajmowali się również realizatorzy projektów współfinansowanych ze środków unijnych.

Mobilność osób zatrudnionych.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest źródłem wsparcia finansowego osób zatrudnionych, które pośrednio, poprzez uczestnictwo w szkoleniach wpływa na ich mobilność zawodową. W tym zakresie powiatowe urzędy pracy i Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz filiami, promowały pomoc finansową z KFS. Powiatowe urzędy pracy udzielały informacji pracodawcom na temat możliwości przeszkolenia pracowników ze środków funduszu oraz przekazywały środki finansowe na ten cel.

Mobilność cudzoziemców.

Niektóre instytucje wspierały mobilność cudzoziemców w sposób pośredni. Uczelnie wyższe prowadziły badania ankietowe wśród studentów zagranicznych dotyczące ich specyficznych potrzeb oraz organizowały spotkania informacyjne i warsztaty z zakresu poruszania się na rynku pracy.

Powiatowe urzędy pracy uczestniczyły w spotkaniach przedstawicieli Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy z pracodawcami w temacie zatrudniania cudzoziemców, rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom oraz lobbowały na rzecz rozwiązań prawnych usprawniających zatrudnianie cudzoziemców na terenie Polski.

Mobilność grup defaworyzowanych na rynku pracy.

Powiatowe urzędy pracy wspierały mobilność grup defaworyzowanych poprzez kierowanie osób z orzeczeniem o niepełnosprawności na staże, udzielały informacji o nowoczesnych, elastycznych formach zatrudnienia, poszukiwania pracy, a także organizowały spotkania informacyjne doradców zawodowych z tymi osobami i kampanie informacyjne wśród pracodawców na rzecz przeciwdziałania marginalizacji. Wiele działań nastawionych na wspieranie mobilności zawodowej było realizowanych w ramach projektów finansowanych ze środków europejskich, w których uczestniczyły osoby niepełnosprawne, wykluczone społecznie, NEET i osoby w wieku powyżej 50-go roku życia.

Obszar III. Mobilność w odniesieniu do instytucji działających w obszarze rynku pracy.

Zapewnienie wsparcia ze strony instytucji otoczenia rynku pracy dla działań promujących mobilność na rynku pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zrealizował w swej siedzibie i w filiach w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu cykl zajęć warsztatowych z poradnictwa zawodowego dla osób, które ukończyły 18 r. ż., dotyczących m.in. sposobów poszukiwania pracy, zakładania działalności gospodarczej, rozmowy z pracodawcą, radzeniem sobie ze stresem itd. Organizowano również inne wydarzenia, jak: Ogólnopolski Tydzień Kariery pod hasłem „Ja na rynku pracy: moje talenty i moje kompetencje”.

Lubelska Wojewódzka Komenda OHP zorganizowała spotkanie z uczestnikami projektu „Impuls do rozwoju zawodowego”, które dotyczyło umiejętności adaptowania się

do nowych sytuacji, rozwijania kompetencji społecznych i zdobycia wiedzy o różnicach międzykulturowych.

Partnerstwo i współpraca w ramach instytucji obsługujących rynek pracy i edukacji na rzecz promowania postaw i działań mobilnych.

Wiele działań w tym zakresie realizowały uczelnie i Ochotnicze Hufce Pracy. Szkoły wyższe współpracowały z pracodawcami w ramach organizacji praktyk zawodowych dla studentów, podpisywały porozumienia w celu odbywania nieobowiązkowych praktyk, a także wspólnie z nimi organizowano konferencje, warsztaty i seminaria.

Uczelnie we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie przygotowywały absolwentów do wejścia na rynek pracy i promowały oferty pracy z EURES, jak również kooperowały z instytucjami oferującymi stypendia (programy OLYMP, Global Talents itp.). Natomiast z prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy uczelnie współdziałały w zakresie szkoleń i publikacji ofert pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy realizowały zajęcia grupowe i indywidualne z doradcami zawodowymi oraz kadrą EURES dotyczące gotowości do zmian, motywacji do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, umiejętności interpersonalnych i różnic międzykulturowych oraz zajmowały się promocją mobilności młodzieży w ramach wolontariatu.

Filie w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, zainicjowały i podpisały trzy porozumienia o partnerstwach na rzecz promocji mobilności zawodowej na rynku pracy z lokalnymi instytucjami i organizacjami. Łącznie, sygnatariuszami porozumień zostały 54 instytucje z obszaru rynku pracy, rzemiosła, pomocy społecznej, edukacji, szkolnictwa wyższego oraz organizacji pozarządowych. W ramach tych partnerstw, filie prowadziły i koordynowały różnego rodzaju działania, jak: „Warsztaty wiedzy o rynku pracy” czy konferencję pt. „Pomoc doradcy zawodowego w planowaniu ścieżki kariery zawodowej”.

Powiatowe urzędy pracy podejmowały inicjatywy promujące mobilność zawodową w działaniach projektowych oraz współpracę z innymi instytucjami (Państwową Inspekcją Pracy, Strażą Graniczną, Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) i uczestniczyły w spotkaniach na ten temat np. w ramach Powiatowej Rady Gospodarczej.

Służby zatrudnienia wraz ze służbami więziennymi prowadziły poradnictwo zawodowe dla osób osadzonych, a z uczelniami – warsztaty o rynku pracy dla studentów.

Rozdział III

Diagnoza i analiza

Aktualne wyzwania rynku pracy

Aktualna sytuacja na rynku pracy w Polsce różni się od tej obserwowanej przez dwie dekady po rozpoczęciu transformacji gospodarczej, wymuszając zmianę podejścia do polityki rynku pracy. Korzystne tendencje, a przede wszystkim wyraźnie spadające w dwóch ostatnich latach wskaźniki bezrobocia w Polsce i regionach – zarówno rejestrowanego, jak i mierzonego według metodologii BAEL oraz wzrost gospodarczy generujący popyt na nowych pracowników – zderzają się z niekorzystnymi tendencjami społeczno-demograficznymi. Wydaje się, że głównym wyzwaniem rynku pracy w Polsce w 2018 roku będzie dalszy spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym i aktywnych zawodowo spowodowany m.in.:

- starzeniem się społeczeństwa (na rynek pracy wchodzi coraz mniej osób młodych)²,
- skokowym wzrostem liczby osób przechodzących na emeryturę (w październiku 2017 r. uprawnienia emerytalne uzyskało dodatkowo 331 tys. osób),
- emigracją osób w wieku produkcyjnym.

W kontekście rynku pracy spadek liczby ludności aktywnej zawodowo będzie generował, przy rozwijającej się gospodarce – niezaspokojony wzrost popytu na pracę, spowodowany m.in. strukturalnym niedopasowaniem kwalifikacji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców. Braki kadrowe tylko częściowo rekompensują imigranci ekonomiczni z krajów Europy Wschodniej. Otwarcie granic Unii Europejskiej dla obywateli Ukrainy zasila obecnie rynek pracy w Polsce, lecz w dalszej perspektywie polski rynek pracy będzie musiał konkurować o pracowników-imigrantów z rynkami europejskimi.

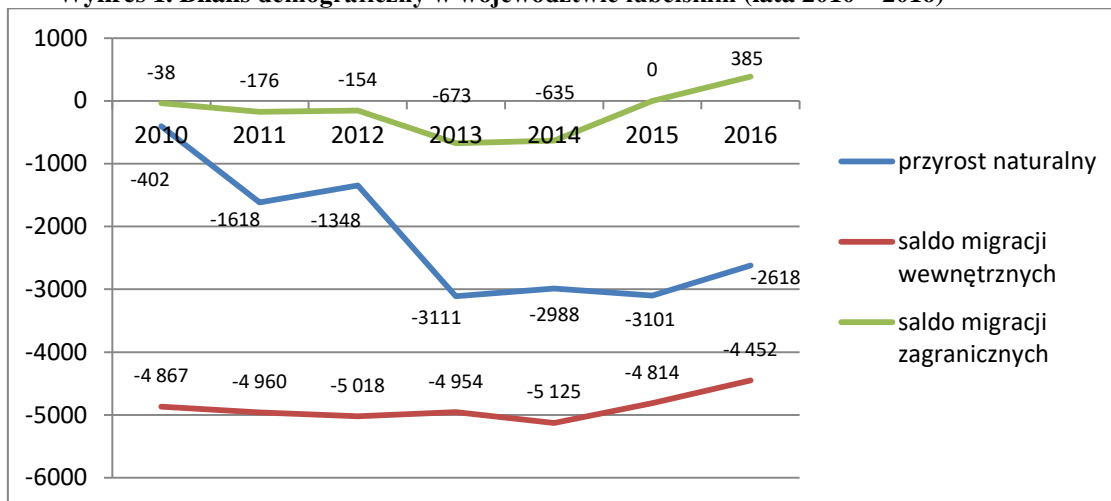
Również w województwie lubelskim wpływ na rynek pracy mają czynniki demograficzne, przede wszystkim migracja i ujemny przyrost naturalny.

Bilans demograficzny województwa lubelskiego od początku dekady jest ujemny. Następuje stały ubytek ludności, chociaż tendencja ta nie pogłębia się. Wyraźny wpływ na spadek liczby ludności mają migracje wewnętrzne (krajowe). Co roku z terenu województwa do innych części Polski migruje od 4,5 do 5 tys. osób. Nie równoważy

² Założenia programowo-organizacyjne..., s. 7.

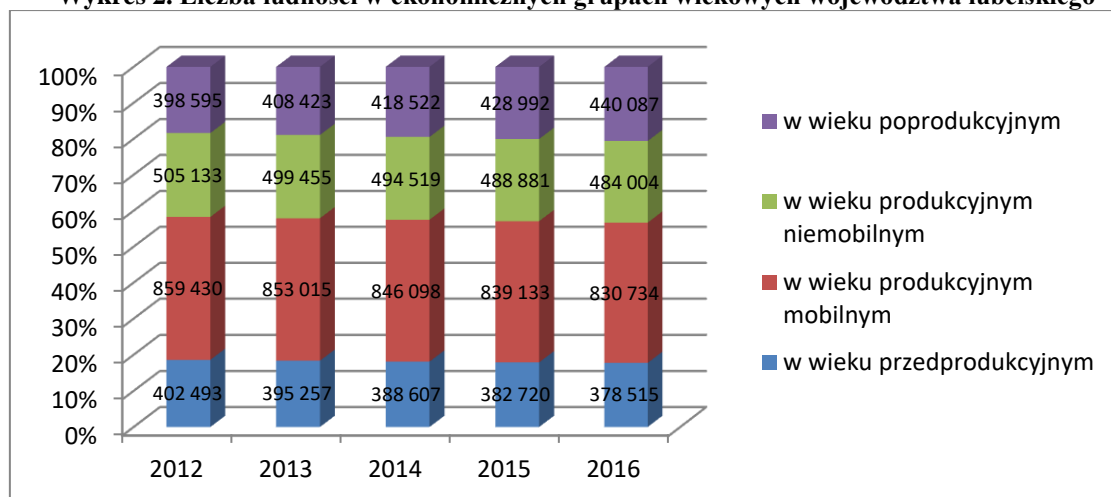
tego zjawiska odwrócenie trendu migracji zagranicznych. Ponadto, z przyczyn naturalnych populacja ludności Lubelszczyzny zmniejsza się nawet o ponad 3 tys. osób rocznie.

Wykres 1. Bilans demograficzny w województwie lubelskim (lata 2010 – 2016)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

Wykres 2. Liczba ludności w ekonomicznych grupach wiekowych województwa lubelskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

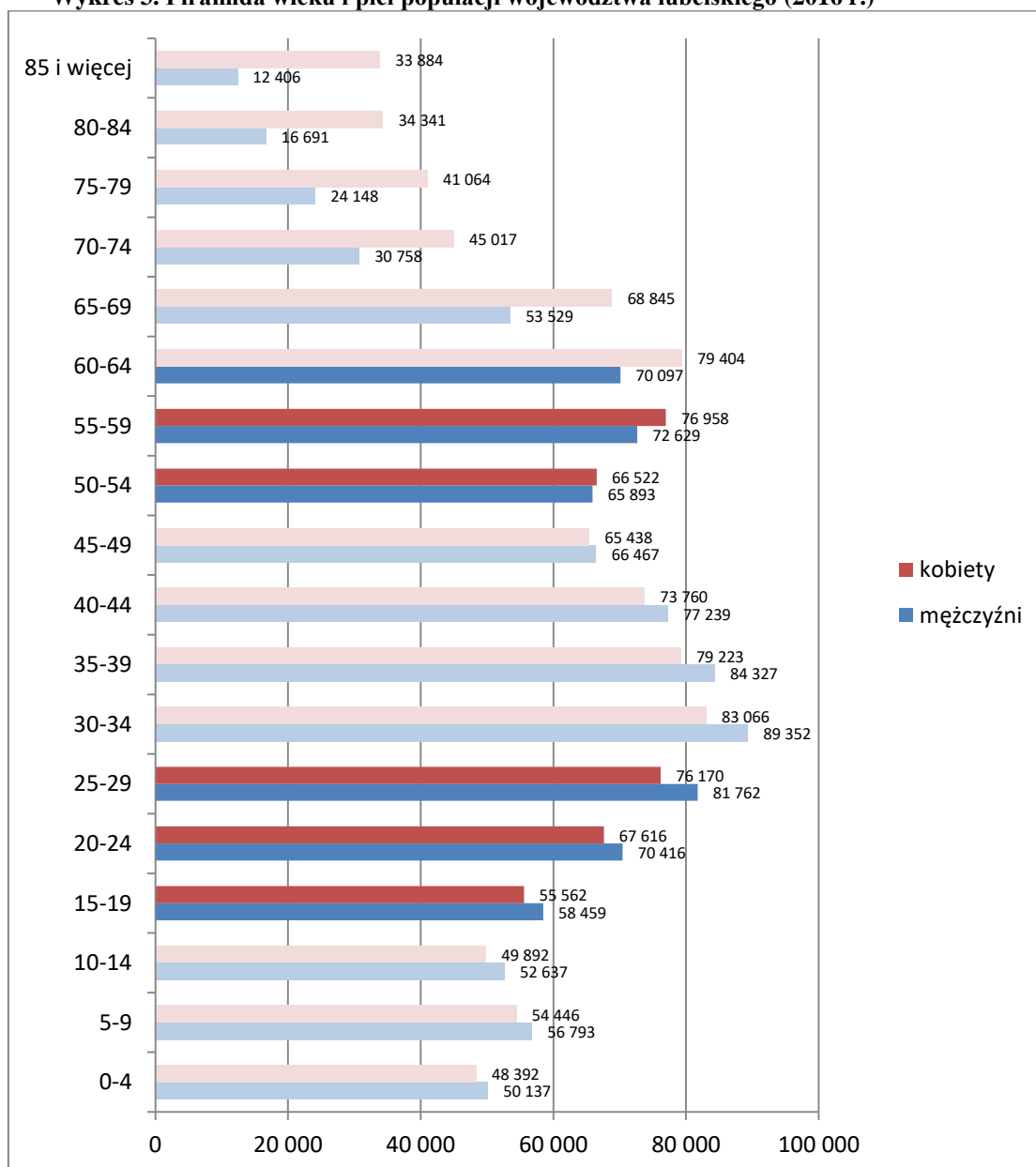
Niekorzystne tendencje pojawiają się również w strukturze ludności województwa lubelskiego. Obserwuje się spadek liczby osób w wieku produkcyjnym (zarówno mobilnym jak i niemobilnym zawodowo – osób powyżej 45 r. ż.) oraz w wieku przedprodukcyjnym, co przyniesie niekorzystne skutki dla regionalnego rynku pracy w przyszłości. Natomiast rośnie liczba osób w wieku poprodukcyjnym.

Zmniejszanie się liczby osób aktywnych zawodowo będzie barierą dla dalszego rozwoju gospodarczego województwa lubelskiego. W tym kontekście ważnym celem polityki rynku pracy staje się aktywizacja słabiej wykorzystywanych zasobów pracy. Regionalny Plan

Działania na rzecz Zatrudnienia na rok 2018 zakłada aktywizację osób, dotychczas, z różnych względów, niedostatecznie aktywnych zawodowo (młodzież) lub też mających trudności ze znalezieniem pracy – kategoria osób w wieku powyżej 50 r. ż.

Piramida wieku i płci dla populacji województwa lubelskiego przedstawia liczby ludności w poszczególnych kategoriach wiekowych. Szczególnie niekorzystanie wygląda sytuacja demograficzna w kategoriach wiekowych osób młodych, które wchodzi dopiero na rynek pracy.

Wykres 3. Piramida wieku i płci populacji województwa lubelskiego (2016 r.)



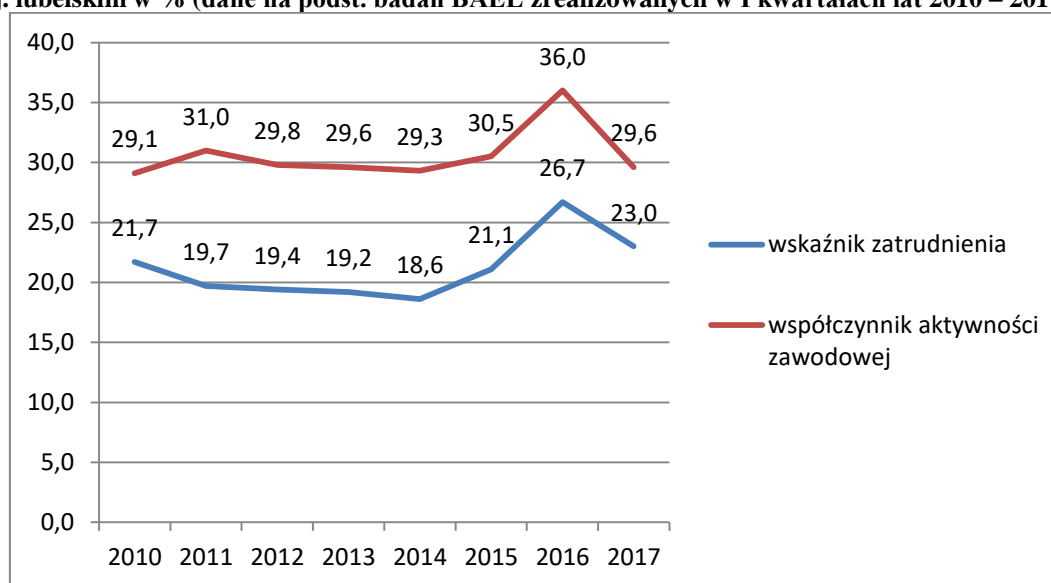
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

Aktywność zawodowa młodzieży

Trudno jest zdefiniować pojęcie „młodzież”³. W literaturze przedmiotu ujmuje się ją jako kategorię socjologiczną, społeczną i demograficzną. Przyjmuje się, że młodzież to osoby po 15 r. ż. Natomiast problematyczne jest określenie górnej granicy wiekowej⁴. Dla potrzeb niniejszego dokumentu przyjęto, że działania w ramach RPD/2018 zostaną podjęte wobec osób młodych w wieku od 16 do 30 lat.

Dostrzega się bierną postawę młodzieży na rynku pracy, osoby młode bardzo późno podejmują zatrudnienie. Badania pokazują, że „przeciętny Polak wchodzi na drogę zawodową w wieku 23 lat, czyli o 5-6 lat później niż statystyczny Duńczyk, Austriak czy Anglik – wynika z raportów GUS-u i Eurostatu. W przeciwieństwie do rówieśników z tych krajów nie potrafi też łączyć nauki z pracą. Aż 75% osób w wieku 15-34 lata nie pracowało podczas nauki. W Unii Europejskiej proporcje są odwrotne”⁵.

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 – 24 lat w woj. lubelskim w % (dane na podst. badań BAEL zrealizowanych w I kwartałach lat 2010 – 2017)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

W województwie lubelskim wskaźniki opisujące aktywność młodzieży na rynku pracy są niższe niż w skali kraju. Od początku dekady wskaźnik zatrudnienia osób w wieku

³ (...) Młodzież spełnia kryteria pozwalające o niej mówić jako o kategorii zarówno socjologicznej, jak i społecznej. Tworzy liczny zbiór, charakteryzujący się zespołem cech, który wpływa na podobieństwo sytuacji społecznej i jej relacje z innymi kategoriami. „Młodość” jest właściwością decydującą o podobieństwie sytuacji życiowej, tworzy swego rodzaju więź obiektywną (...). Młodzież w społeczeństwie ryzyka, red. P. Długosz, M. Niezgodą, S. Solecki, Kraków 2014, s. 22.

⁴ Tamże.

⁵ M. Pasternak-Malicka, Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia, w: „Economics and Management” 3 : 2014, s. 131.

od 15 do 24 lat nieco wzrósł – z 21,7% w 2010 r. do 23% w 2017 r., jednak w Polsce wskaźnik ten na początku roku 2017 wynosił 29,1%.⁶ Współczynnik aktywności zawodowej tej kategorii młodzieży mierzący procentowy udział osób pracujących i zainteresowanych pracą w ogólnej jej liczbie pozostawał z reguły na podobnym poziomie i w I kwartale 2017 r. wyniósł 29,6% w województwie lubelskim (w Polsce – 34,3%). Dopiero w starszych kategoriach wiekowych wielkości te zdecydowanie wzrastają.

Przyczyny tego stanu rzeczy sięgają jeszcze lat 90-tych, gdy pogłębiające się bezrobocie stało się barierą trudną do przekroczenia, przede wszystkim dla osób młodych i niedoświadczonych zawodowo. Wtedy też pojawił się dość powszechny model rozwoju osobistego polegający na zdobywaniu wykształcenia wyższego, a jednocześnie późniejsze wchodzenie na rynek pracy stało się akceptowalne społecznie („przedłużenie młodości”). W czasach wyżu demograficznego i trudnego rynku pracy były to zjawiska z pozoru pozytywne, ponieważ minimalizowały bezrobocie wśród osób młodych. Jednakże na obecnym etapie rozwoju gospodarczego i w kontekście potrzeb rynku pracy postawy te stają się niekorzystne.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018 zakłada działania instytucji rynku pracy aktywizujące zawodowo młodzież, włączając w to osoby młodociane, które w świetle prawa mogą być legalnie zatrudniane. W szczególności planuje się realizację działań wobec następujących kategorii:

- osób młodocianych, uczących się w szkołach ponadgimnazjalnych,
- dorosłych, młodzieży nie pracującej, uczącej się lub studiującej na studiach dziennych,
- bezrobotnej młodzieży poszukującej pracy (m.in. osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy), w tym biernej zawodowo młodzieży z kategorii NEET.

Większość młodzieży uczącej się w szkołach ponadgimnazjalnych w Polsce odbywa naukę w systemie kształcenia ogólnego. W roku 2016 w województwie lubelskim 32 405 osób uczyło się w liceach ogólnokształcących⁷, 31 906 osób w technikach (i ogólnokształcących szkołach artystycznych), a tylko 8 323 osoby uczyły się w zasadniczych szkołach zawodowych (i szkołach przysposobienia do pracy zawodowej)⁸. Bardzo rzadko podejmują oni legalne prace zarobkowe.

Osoby młodociane w Polsce do roku 1989 były znacznie bardziej aktywne zawodowo. Powszechny był system przyzakładowego szkolnictwa zawodowego, w którym uczniowie

⁶ Dane pochodzą z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

⁷ Bez liczby osób uczących się w liceach specjalnych dla młodzieży i liceach dla dorosłych.

⁸ Na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

uczyli się zawodu i wykonywali pracę w zamian za wynagrodzenie. W ostatnich latach zaczęto wprowadzać w Polsce system kształcenia dualnego, który spełnia podobne funkcje. Z różnych względów system ten dotychczas nie upowszechnił się, mimo, że pojawiały się ciekawe inicjatywy⁹. W województwie lubelskim kształcenie zawodowe w systemie dualnym realizuje kilka szkół m.in.: Zespół Szkół Budowlanych im. E. Kwiatkowskiego w Lublinie, Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Pszczelej Woli, Państwowe Szkoły Budownictwa i Geodezji w Lublinie oraz Lubelskie Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. K. K. Baczyńskiego w Lublinie.

W województwie lubelskim w roku 2016 studiowało na studiach stacjonarnych 46 605 osób w uczelniach publicznych i 11 922 osoby w uczelniach niepublicznych¹⁰. Generalnie, młodzież studiująca na studiach stacjonarnych jest mniej aktywna zawodowo, w porównaniu z rówieśnikami z zachodniej Europy, mimo że są przykłady uczelni, gdzie część studentów łączy naukę z pracą zawodową. Dotyczy to głównie kierunków, gdzie występuje duży popyt na dany zawód i nie ma obowiązku potwierdzenia uprawnień zawodowych, np. studenci studiów informatycznych¹¹. W biegunowo odmiennej sytuacji są studenci uczelni medycznych, którzy nie mają prawa wykonywania zawodu lekarza i nie mogą podejmować pracy w kształconym zawodzie. W polskim systemie szkolnictwa wyższego rzadko występuje system kształcenia dualnego, który jest często spotykany na zachodnich uczelniach i sprawdza się szczególnie na kierunkach o charakterze technicznym. Do krajowych uczelni prowadzących studia w tym systemie należą: Politechnika Poznańska, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie i Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie. Obowiązkowym elementem zapoznania studentów z realiami pracy zawodowej są praktyki studenckie realizowane u pracodawców, które w małym stopniu wzbogacają ich doświadczenie zawodowe.

Z badania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w Lublinie przeprowadzonego w 2014 r. wśród absolwentów lubelskich uczelni wynika, że w trakcie odbywania studiów pracę podejmowali przeważnie studenci studiów zaocznych. Badanie powtórzone w 2017 r. ukazuje, że duża część absolwentów miała problemy z uzyskaniem zatrudnienia po ukończeniu studiów, od 7 do 12 miesięcy pracy szukało prawie 13%, a powyżej 1 roku ok. 14% absolwentów. Spośród głównych barier w poszukiwaniu pracy wymieniali oni:

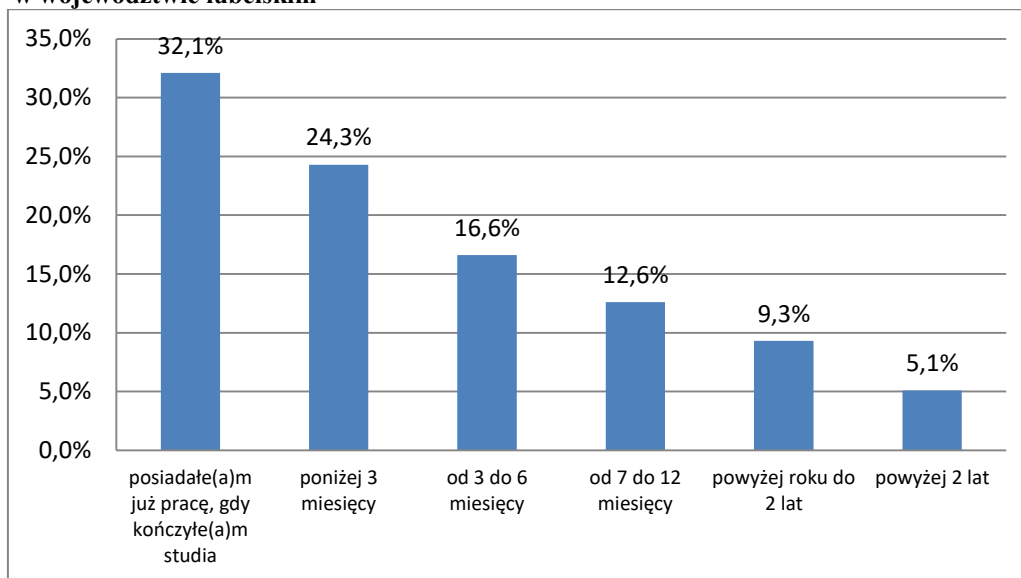
⁹ Jednym z propagatorów kształcenia dualnego w Polsce jest prof. Mieczysław Kabaj, który w swoich publikacjach przedstawia propozycje dotyczące wdrożenia systemu kształcenia dualnego, np.: Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce, „Studia Pedagogiczne” t. LXV/2012.

¹⁰ Na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

¹¹ http://www.wysi.edu.pl/pg.php/news/badanie_aktywnosci_zawodowej_s_/767/ (z dn. 2. 10. 2017 r.).

za małe doświadczenie zawodowe (38,7%), brak doświadczenia zawodowego (36,6%), małe zapotrzebowanie na absolwentów wyuczonego zawodu (36,1%) i brak kwalifikacji lub kompetencji (27,1%)¹².

Wykres 5. Czas poszukiwania pracy po zakończeniu studiów przez absolwentów pracujących w województwie lubelskim



Źródło: *Losy absolwentów szkół wyższych (raport z badań)*, WUP w Lublinie, Lublin 2017, s. 25.

Po ukończeniu edukacji część młodzieży, nie mogąc znaleźć zatrudnienia, rejestruje się w powiatowych urzędach pracy. W województwie lubelskim w III kwartale 2017 r. było zarejestrowanych 24 912 osób w wieku do 30 r. ż. (31,3% w stosunku do ogółu zarejestrowanych). Liczba osób młodych długotrwale bezrobotnych wynosiła 11 096, co stanowi 44,5% wśród tej kategorii osób. Widoczny jest spadek liczby bezrobotnej młodzieży w ostatnich latach i kwartałach.

¹² *Losy absolwentów szkół wyższych (raport z badań)*, WUP w Lublinie, Lublin 2017, s. 29.

Tabela. 1. Młodzi bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy w województwie lubelskim

Lata	Liczba bezrobotnych ogółem	Bezrobotni według wieku			
		do 30 r. ż.		długotrwale bezrobotni do 30 r. ż.	
		liczba	procent	liczba	procent*
2015 r.	101.000	34.643	34,3%	16.886	48,7%
2016 r.	91.089	29.896	32,8%	14.022	46,9%
I kwartał 2017 r.	94.946	29.917	31,5%	13.474	45,0%
II kwartał 2017 r.	82.167	25.120	30,6%	11.774	46,9%
III kwartał 2017 r.	79.607	24.912	31,3%	11.096	44,5%

* wskaźniki procentowe długotrwale bezrobotnych obliczono w do stosunku liczby bezrobotnych do 30 roku życia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Analizując dane statystyczne, można wyciągnąć wniosek, że sytuacja tej kategorii na rynku pracy uległa poprawie, liczba bezrobotnej młodzieży spada. Spadek ten ma związek z ogólnym spadkiem bezrobocia w województwie lubelskim oraz koniunkturą gospodarczą generującą popyt na pracowników, co zwiększa szanse na zatrudnienie.

Wśród osób młodych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego wyróżnia się osoby długotrwale bezrobotne. Część z nich można zaliczyć do kategorii NEET, czyli osób nie uczących się, nie pracujących i nie rozwijających się. Nie jest łatwo określić jak duża jest to liczba. Szacuje się, że młodzież z kategorii NEET (w wieku 15 – 24 lat) stanowi w Polsce 12,5% (GUS). Aktywizacja zawodowa tej kategorii jest ważna nie tylko z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, ale także ze względów społecznych (zapobieganie wykluczeniu społecznemu, koszt utrzymania osób niepracujących, itd.).

Aktywność zawodowa osób w wieku 50 plus

Osoby w wieku powyżej 50 roku życia stanowią wrażliwą kategorię na rynku pracy, ponieważ dotychczas nie byli oni preferowani wśród pracodawców. Wraz z wiekiem ich sytuacja stawała się trudniejsza, dlatego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zostali oni uznani za jedną z kategorii uprawnionych do szczególnej pomocy¹³.

¹³ Art. 49 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.).

W kontekście prognozowanego zmniejszania się zasobów pracy w Polsce postrzeganie tych osób wśród pracodawców jako kandydatów do pracy powinno się zmieniać.

Ogólny spadek poziomu bezrobocia w Polsce w ostatnich latach łączył się ze spadkiem bezrobocia wśród osób powyżej 50 roku życia, ale równocześnie obniżył się poziom ich aktywności zawodowej i zatrudnienia. Według badania BAEL, w IV kwartale 2016 r. w stosunku do IV kwartału 2015 r., zmniejszyła się liczba osób pracujących z tej kategorii o 0,5%, a wskaźnik zatrudnienia spadł z 33,4% do 33,2%¹⁴. Specyfiką metodologii tego badania jest uwzględnianie w próbie osób, które osiągnęły wiek emerytalny. Biorąc pod uwagę tylko przedział wieku 50 – 64 lata, to na koniec 2016 r. współczynnik aktywności zawodowej wśród tych osób wyniósł 58,4%, a wskaźnik zatrudnienia 55,9%. Ta sytuacja nie może jednak zadawałać, biorąc pod uwagę fakt, że odpowiednie wskaźniki procentowe dla krajów Unii Europejskiej są o ok. 10% wyższe¹⁵. Tym niemniej pokazuje ona, że wśród osób powyżej 50 roku życia drzemie niewykorzystany potencjał.

Tabela. 2. Wskaźniki dotyczące osób 50 plus w badaniach Eurostatu (IV kwartał 2016r.)

Przedział wieku	Współczynnik aktywności zawodowej		Wskaźnik zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	Polska	UE (28)	Polska	UE (28)	Polska	UE (28)
15-64 lata	69,0%	73,1%	65,1%	66,9%	5,6%	8,4%
50-54 lata	58,4%	68,2%	55,9%	63,9%	4,2%	6,3%
55-64 lata	49,9%	59,6%	47,7%	55,8%	4,3%	6,3%

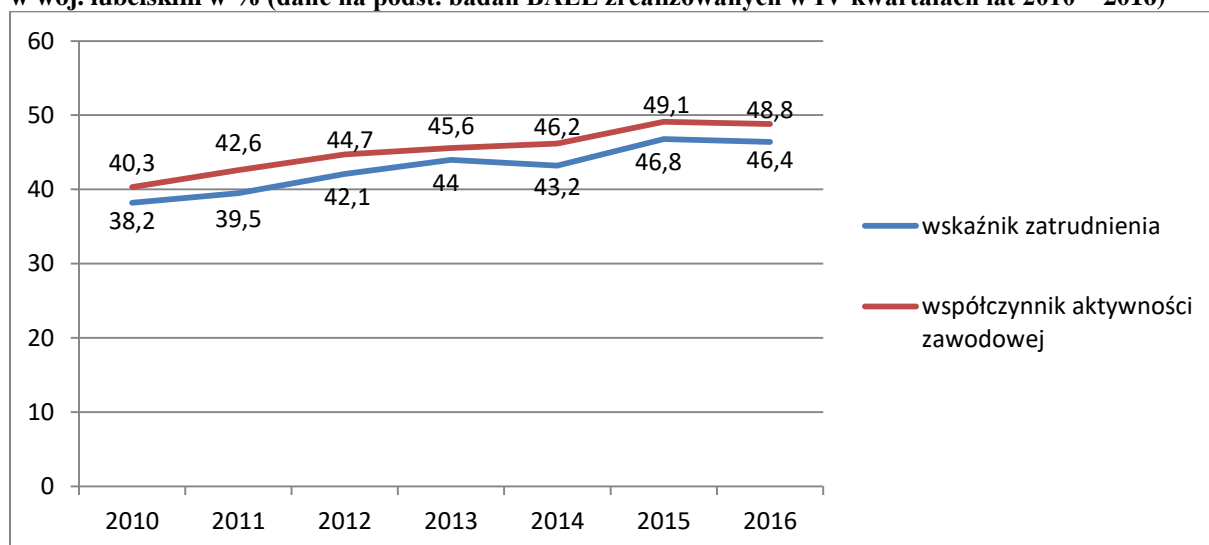
Źródło: *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2016 roku*, MRPiPS, Warszawa 2017, s. 1.

W porównaniu z przeciętnymi wskaźnikami zatrudnienia i współczynnikami aktywności zawodowej dla Polski i krajów Unii Europejskiej analogiczne dane dotyczące województwa lubelskiego są jeszcze niższe. Na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS na koniec roku 2016 aktywnych zawodowo było 48,8% osób w wieku 55-64 lata, a wskaźnik zatrudnienia wynosił 46,4%. Przyczyny tego stanu rzeczy leżą m.in. w niższym poziomie uprzemysłowienia i rolniczym charakterze województwa. Jednocześnie widoczny jest trend rosnący (wykres 6).

¹⁴ Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2016 roku. MRPiPS. Warszawa 2017, s. 1.

¹⁵ Tamże, s.2.

Wykres. 6. Wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55 – 64 lat w woj. lubelskim w % (dane na podst. badań BAEL zrealizowanych w IV kwartałach lat 2010 – 2016)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

Z kolei, udział osób bezrobotnych w wieku powyżej 50-ciu lat w stosunku do ogółu osób bezrobotnych w województwie lubelskim nie jest zbyt duży. Z danych ujętych w tabeli nr 3 wynika, że mimo znacznego spadku stopy bezrobocia, mniejsza jest dynamika spadku poziomu bezrobocia wśród osób powyżej 50-go r. ż. Niepokojące jest to, że wciąż bardzo duży jest procentowy udział długotrwale bezrobotnych wśród osób powyżej 50-go r. ż. – 74,8% w III kwartale 2017 r.

Tabela. 3. Bezrobotni w wieku powyżej 50 r. ż. zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy w województwie lubelskim

Lata	Liczba bezrobotnych ogółem	Bezrobotni według wieku			
		powyżej 50-go r. ż.		długotrwale bezrobotni powyżej 50-go r. ż.	
		liczba	procent	liczba	procent*
2015 r.	101.000	22.975	22,7%	16.634	72,4%
2016 r.	91.089	21.541	23,6%	16.256	75,5%
I kwartał 2017 r.	94.946	22.850	24,1%	16.627	72,8%
II kwartał 2017 r.	82.167	20.527	25,0%	15.235	74,2%
III kwartał 2017 r.	79.607	19.392	24,4%	14507	74,8%

*wskaźniki procentowe długotrwale bezrobotnych obliczono w do stosunku liczby bezrobotnych powyżej 50 roku życia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie

Wśród barier, które dotychczas utrudniały karierę zawodową osób w wieku 50+ nie są z reguły kompetencje i doświadczenie zawodowe. Wyniki badań jakościowych LORP w Lublinie wskazują, że niektóre osoby były dyskryminowane ze względu na wiek przez pracodawców, wśród których dominował stereotyp osoby „po pięćdziesiątce” jako osoby mniej wydajnej i aktywnej w pracy¹⁶. Z kolei, z ogólnopolskich badań Bilansu Kapitału Ludzkiego 2010 – 2015, wynika, że osoby z tej kategorii wiekowej miały trudności ze znalezieniem pracy, narażone były na większe ryzyko trwania w bezrobociu i większe ryzyko dezaktywacji zawodowej niż osoby młodsze¹⁷.

Podsumowując, w województwie lubelskim aktywność zawodowa osób szczególnie powyżej 50 r. ż. jest wciąż na niskim poziomie. Pozytywnym zjawiskiem jest to, że od początku bieżącej dekady wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej osób starszych wzrastają. Oznacza to, że istnieją rezerwy tkwiące wewnątrz tej kategorii osób, które należy wykorzystać w kontekście rosnącego popytu na pracę.

¹⁶ Szanse na rynku pracy osób 50+ (raport z badań), WUP w Lublinie, Lublin 2015, s. 31.

¹⁷ Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań, red. J. Górniak, Warszawa – Kraków 2015, s. 62.

Rozdział IV

Charakterystyka obszarów

Obszar I Aktywizacja zawodowa młodzieży

Cel. 1. Promocja kształcenia dualnego.

Rekomendacje działań:

- *Utworzenie partnerstw lokalnych na rzecz promocji kształcenia dualnego.*
- *Aktywne działania w kierunku rozwoju kształcenia dualnego poprzez zdiagnozowanie możliwości i potrzeb dla określonych profili zawodowych, kojarzenie partnerów (szkoły i przedsiębiorstwa), podpisywanie umów, przyjęcie harmonogramów działań i wdrażanie projektów edukacyjnych z zakresu kształcenia dualnego (tworzenie klas w systemie kształcenia dualnego).*

Adresaci:

Kuratorium Oświaty w Lublinie, organy prowadzące szkoły, szkoły branżowe, powiatowe urzędy pracy, izby i cechy rzemieślnicze, organizacje przedsiębiorców, Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelskie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Lublinie.

Kształcenie dualne stanowi wstępne szkolenie zawodowe, ponieważ kładzie duży nacisk na praktyczną naukę zawodu. Teoretyczne treści nauczane w szkołach zawodowych wiążą się ze zdobywaniem praktycznych kompetencji zawodowych w zakładach pracy. System kształcenia dualnego pojawił się w Niemczech i był na początku związany z tzw. Berufsakademie (Akademie Zawodowe – odpowiedniki polskich wyższych szkół inżynierskich i zawodowych). Prekursorem praktycznego wprowadzenia modelu kształcenia dualnego był Koncern Volkswagen i Akademie Zawodowe (BA) w Mannheim i Glauchau. System ten objął kształcenie w niemieckich szkołach zawodowych, a potem szybko rozprzestrzenił się na inne kraje, jak: Szwajcaria, Holandia, Austria, dotarł również do dwóch krajów tzw. „bloku wschodniego” – Republiki Czeskiej oraz Węgier. W Niemczech

uczniowie zdobywający wykształcenie zawodowe w systemie kształcenia dualnego przechodzą trzyletnią naukę zawodu w szkole zawodowej i w zakładzie pracy, zgodnie z wybranym zawodem albo kształcą się w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających nadzorowi państwa. W tym modelu ważna jest ścisła współpraca nie tylko szkół zawodowych z zakładami pracy, ale też zaangażowanie partnerów społecznych z izb przemysłowo-handlowych oraz izb rzemieślniczych.

W Polsce model kształcenia dualnego dotychczas realizowały organizacje rzemiosła (Związek Rzemiosła Polskiego, izby rzemieślnicze i cechy) na podstawie ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, ze zm.). Organizacje rzemiosła można uznać za prekursorów kształcenia dualnego w Polsce, ponieważ wypracowany przez nich model dał podstawy dla rozwoju tego rodzaju nauczania zawodów. Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami odbywała się na podstawie umów partnerskich, których celem jest praktyczna nauka zawodu. Inicjatywa współdziałania w tym zakresie wychodziła głównie od kierownictwa szkoły, ponieważ przedsiębiorcy zazwyczaj nie posiadają wiedzy na temat możliwości i form prawnych podjęcia takiej kooperacji¹⁸. Z doświadczeń np. Zespołu Szkół Budowlanych im. E. Kwiatkowskiego w Lublinie dotyczących realizacji kształcenia dualnego wynika, że ważne jest utworzenie „platformy współpracy” między zainteresowanymi podmiotami, w postaci np. „Rady Koordynacyjnej”. Realia lokalnych gospodarek powodują wiele wyzwań wymagających poszukiwania wspólnych rozwiązań, np. upadek firm stwarza problem kontynuacji praktycznej nauki zawodu. W związku z funkcjonowaniem w otoczeniu szkół głównie małych i średnich przedsiębiorstw istnieje konieczność tworzenia klas kilku-zawodowych. Brak w przedsiębiorstwach odpowiednio przygotowanych kadr wymaga wyszkolenia instruktorów praktycznej nauki zawodów, realizacji kursów oraz szkoleń z zakresu m.in. prawa pracy, czy też umiejętności pedagogicznych. Ponadto, wskazuje się na potrzebę promocji i reklamy kształcenia dualnego, w celu jego popularyzacji wśród pracodawców i uczniów.

Sytuacja prawna dla rozwoju kształcenia dualnego w Polsce zmieniła się na korzyść wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59), która daje formalno-prawne podstawy dla rozwoju kształcenia polegającego na realizacji praktycznej nauki zawodów u pracodawców. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2014 roku w sprawie praktycznej nauki

¹⁸ E. Lechman, Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce – szanse i bariery wdrożenia (ekspertyza), Gdańsk 2012, s. 22.

zawodu precyzuje zasady realizacji zajęć praktycznych w systemie kształcenia dualnego. Z drugiej strony, dla obecnych szkół branżowych i innych podmiotów realizujących kształcenie zawodowe wprowadzenie kształcenia w systemie dualnym jest wyzwaniem organizacyjnym wymagającym ścisłej współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami. Dlatego rekomenduje się zawiązywanie w województwie lubelskim lokalnych partnerstw na rzecz kształcenia dualnego. W skład takich partnerstw powinny wejść, oprócz szkół i pracodawców, także organy nadzorujące szkoły oraz m.in. organizacje pracodawców oraz izby i cechy rzemieślnicze. Podmioty należące do partnerstw powinny aktywnie wspierać szkoły przy tworzeniu klas w systemie kształcenia dualnego, a także w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w trakcie nauki zawodów i zdobywaniu kwalifikacji zawodowych. Partnerstwo stać się może forum wymiany doświadczeń, służyć integracji środowisk związanych z edukacją, rzemiosłem i działalnością gospodarczą w aspekcie rozwoju kształcenia zawodowego.

Należy podkreślić, że system kształcenia dualnego niesie ze sobą wiele korzyści, a przede wszystkim daje możliwość dostosowania treści nauczania do rzeczywistych potrzeb firm, poprzez stały przepływ informacji między przedsiębiorcami a szkołą. Możliwe jest również tworzenie ramowego planu kształcenia teoretyczno-praktycznego do potrzeb popytu na pracę, czyli do potrzeb przedsiębiorców¹⁹. Według E. Lechman korzyści z wdrożenia systemu dualnego w nauce zawodu mogą być trojaki: korzyści dla przedsiębiorców, dla uczniów oraz dla gospodarki. Wśród korzyści wynikających dla przedsiębiorców wymieniane są m.in. możliwość wykształcenia ucznia (przyszłego pracownika) według własnych wymagań, potrzeb i standardów, możliwość wyboru ucznia przyjmowanego do nauki zawodu, pozyskanie relatywnie taniego pracownika oraz podtrzymanie ciągłości zawodu ważne szczególnie w branży rzemieślniczej. Przedsiębiorcy mogą traktować udział w kształceniu zawodowym jako długoterminową inwestycję we własnych pracowników. Nie bez znaczenia jest również pozytywny „image” na rynku jako przedsiębiorstwa przyjaznego lokalnej społeczności. Równie ważne są korzyści wynikające dla ucznia, który w systemie dualnym zdobywa doświadczenie zawodowe bezpośrednio u swego przyszłego pracodawcy, ma możliwość płynnego przejścia z roli ucznia do roli pracownika firmy, uczy się kultury organizacyjnej, odpowiedzialności, szacunku do pracy i innych wartości ważnych w danym przedsiębiorstwie. Współpraca między szkołami a przedsiębiorcami powoduje realizację kształcenia w zawodach, na które

¹⁹ Tamże, s. 3 - 4.

istnieje realne zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy, co zapobiega powstawaniu bezrobocia strukturalnego w gospodarce. Kształcenie dualne jest zatem rozwiązaniem przynoszącym wiele korzyści o charakterze zarówno ekonomicznym, jak i społecznym²⁰.

Cel 2. Promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów.

Rekomendacje działań:

- *Działania edukacyjne mające na celu kształtowanie wśród młodzieży postaw prozatrudnieniowych i przedsiębiorczych (w tym promocja wolontariatu).*
- *Akcja promocyjna i informacyjna wśród pracodawców zachęcająca do zatrudniania studentów i uczniów (w tym wolontariat, praktyki zawodowe).*
- *Współdziałanie szkół i uczelni z pracodawcami mające na celu wymianę informacji oraz udostępnianie aktualnych ofert pracy, wolontariatu i praktyk zawodowych.*
- *Promocja Centralnej Bazy Ofert Pracy wśród osób młodych i pracodawców.*

Adresaci:

Uczelnie wyższe (biura karier), organy prowadzące szkoły, szkoły ponadgimnazjalne, powiatowe urzędy pracy, Centrum Wolontariatu w Lublinie, organizacje pracodawców, izby i cechy rzemieślnicze, Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

W ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia w ubiegłych latach przeprowadzono działania w zakresie promocji postaw prozatrudnieniowych i przedsiębiorczych wśród młodzieży szkolnej i akademickiej. Zostały podjęte inicjatywy, takie jak m.in. wdrażanie od 2013 r. w szkołach gimnazjalnych, w ramach zawiązanego partnerstwa lokalnego, **Standardu prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego**, który spełnił swe założenia, dostarczając uczniom informacji o rynku pracy, zawodach, a także uświadamiając im swoje predyspozycje zawodowe. Jednym z celów aktualnego planu działań (RPD/2018) jest kontynuacja i rozwój postaw prozatrudnieniowych oraz przedsiębiorczych wśród młodych osób odbywających naukę i studiujących poprzez zachęcenie ich nie tylko do zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych, ale także do podejmowania

²⁰ Tamże.

zatrudnienia w celach zarobkowych w różnych formach (prace sezonowe, dorywcze, na część etatu itd.).

Praca osób młodych i młodocianych w świecie jest skorelowana z określonym modelem kultury. W Europie zachodniej (np. kraje skandynawskie, anglosaskie) funkcjonuje model kultury, gdzie ludzie młodzi dosyć wcześnie opuszczają dom rodzinny, podejmują pracę i zaczynają samodzielnie prowadzić gospodarstwo domowe. Natomiast w Polsce praca osób młodych, a szczególnie uczących się nie była dotąd popularna, dlatego aktywizacja młodzieży na rynku pracy musi wiązać się ze zmianą sposobu myślenia, tak aby dzielenie czasu na naukę, rozrywkę i pracę np. w małej gastronomii stało się codziennością wśród nastolatków i studentów²¹. Aby zmienić świadomość społeczną w tym względzie konieczne jest podjęcie działań promocyjnych i edukacyjnych skierowanych do kształcącej się młodzieży oraz do rodziców, którzy powinni zrozumieć, że nawyki związane z podjęciem zobowiązań pracowniczych należy wyrabiać już u dzieci.

Równocześnie należy zarekomendować działania promocyjne i edukacyjne skierowane do pracodawców, obejmujące m.in. zasady zatrudniania pracowników młodocianych i osób do 26 roku życia. Zatrudnienie uczniów i studentów wiąże się dla nich z korzyściami, które nie są powszechnie im znane. Oprócz młodzieńczego entuzjazmu do pracy, do korzyści wynikających z zatrudnienia tych osób należy zaliczyć to, iż nie podlegają oni ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu z tytułu umowy zlecenia, o dzieło oraz o pracę. W związku z tym nie ma obowiązku opłacania do ZUS składek na wymienione ubezpieczenia.

Alternatywną formą zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych jest wolontariat, chętnie wybierany przez młodzież często z pobudek altruistycznych (praca z chorymi, niepełnosprawnymi, w schroniskach dla zwierząt). Wolontariat łatwo można pogodzić z nauką, jednak nie przynosi on dochodów. Ta forma może być atrakcyjna m.in. dla młodzieży, która ma zapewnione źródła finansowania swoich potrzeb w trakcie nauki.

Praktyki i staże studenckie stanowią dotychczas najpopularniejsze sposoby zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych przez młode osoby kształcące się na wyższych uczelniach. Formy te mogą być płatne lub bezpłatne, obowiązkowe lub nieobowiązkowe. Jednak warto zwrócić uwagę na fakt, że studenci nie traktują je jako źródło dochodów: „w przypadku praktyk i staży pieniądze są oczekiwanym rezultatem tylko

²¹ M. Kijowska, Raport miesiąca – zatrudnianie młodocianych w opinii społecznej (raport z badań), „Zielona Linia” 2012, <http://zielonalinia.gov.pl> (z dn. 25. 10. 2017 r.).

dla 2,66% respondentów²². Zatem motywy skłaniające ich do wyboru wymienionych form nie są takie same jak przy wyborze zatrudnienia, gdzie pierwszoplanowy staje się dochód.

Zdobywanie doświadczenia zawodowego i dochodu przez młodzież w postaci praktyk i staży zagranicznych realizowanych w ramach różnych programów lub poprzez prace sezonowe za granicą, nie wpływają na podaż pracy w województwie lubelskim, lecz w przyszłości mogą wzbogacić ten rynek pracy o pracowników posiadających unikalne doświadczenia.

Najważniejszą informacją na rynku pracy jest odpowiednio dopasowana i zaprezentowana oferta pracy, szczególnie w przypadku, gdy poszukuje jej osoba słabo zorientowana. Dlatego istotną rolę odgrywają instytucje pośredniczące w obiegu informacji, a także narzędzia udostępniające informacje. W przypadku uczelni wyższych popularność zdobyły biura karier udostępniające m.in. oferty pracy. Niestety w szkołach ponadgimnazjalnych doradcy zawodowi, pedagodzy nie informują o ofertach pracy dla osób młodocianych. Uczeń, który posiada prawną zdolność do nawiązania umowy o pracę, pragnący znaleźć pracę wakacyjną zmuszony jest najczęściej poszukiwać jej na własną rękę, korzystać z pomocy rodziny lub znajomych. Zatem, mając na względzie pomoc osobom młodym w poszukiwaniu zatrudnienia rekomenduje się współpracę szkół i uczelni z pracodawcami, a także z OHP i agencjami pracy tymczasowej, w celu wymiany informacji oraz udostępniania aktualnych ofert pracy, jak też wolontariatu, praktyk zawodowych i staży. Warto również wykorzystać internet do ich rozpowszechniania. Dobrym narzędziem do tego celu jest Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP), serwis prowadzony przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zawierający informacje o aktualnych ofertach pracy, propozycjach staży, giełdach pracy i zajęciach grupowych z zakresu poradnictwa zawodowego. CBOP zawiera informacje na temat organizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy targach pracy, giełdach pracy oraz szkoleniach. Wiedza o tym portalu powinna być rozpowszechniana zarówno wśród pracodawców chcących zatrudnić osoby młode, jak i tych osób.

²² Raport z badania preferencji i opinii studentów o stażach, praktykach i pierwszej pracy, Con Quest Consulting, Warszawa 2009, s. 23.

Cel 3. Wzmacnianie potencjału bezrobotnej młodzieży, w tym osób z kategorii NEET w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz poszukiwaniu zatrudnienia i utrzymaniu pracy.

Rekomendacje działań:

- *Upowszechnianie i realizacja kompleksowego, indywidualnego poradnictwa zawodowego w zakresie wyboru zawodu, zdobywania i uzupełniania kwalifikacji zawodowych, kompetencji i doświadczenia zawodowego.*
- *Realizacja usług i instrumentów rynku pracy celem dostosowania do potrzeb rynku pracy i zdobycia zatrudnienia.*
- *Promocja samozatrudnienia jako alternatywy dla pracy najemnej i stosowanie instrumentów wspomagających działalność gospodarczą.*
- *Mentoring, coaching w zakresie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia.*

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, organizacje pozarządowe, Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, instytucje kształcenia ustawicznego, ośrodki pomocy społecznej, miejskie ośrodki pomocy rodzinie, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, świetlice środowiskowe, instytucje szkoleniowe.

W województwie lubelskim utrzymuje się najwyższy w Polsce procentowy udział osób bezrobotnych w wieku do 30-go r. ż. w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych²³. Jednocześnie powstała sytuacja, gdzie bardziej widoczne, nie tylko w statystykach, są osoby pasywne i niemobilne zawodowo. Zjawisko NEET stało się w ostatnich latach jednym z poważniejszych problemów społecznych. Młodzież zaliczana do tej kategorii, to osoby, które jednocześnie nie pracują, nie uczą się i nie szkolą²⁴.

Sytuacja bezrobotnej młodzieży jest w dużym stopniu zróżnicowana, dlatego działania służące wsparciu osób młodych pozostających bez pracy muszą uwzględniać specyfikę poszczególnych grup. Polityka zatrudnienia zmierzająca do ograniczenia zjawiska NEET powinna obejmować zachęty dla przedsiębiorstw do zatrudniania osób młodych (jak: ulgi

²³<http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4405545/Statystyki%20strukturalne%20pa%C5%BAdziernik%202017.zip/0838d4ef-a898-4b59-9428-c5ef66047de2?t=1511524551586> (z dn. 1. 12. 2017 r.).

²⁴ B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, Acta Universitatis Lodzianis „Folia Sociologica” 49 : 2014, s. 45; za: Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs), Eurofound, Dublin 2012, s. 4.

podatkowe, dotacje, redukcja pozapłacowych kosztów pracy itd.), szkolenia oraz tworzenie nowych miejsc pracy²⁵.

W ramach Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok rekomenduje się zindywidualizowane podejście do wsparcia młodej osoby, które zaczyna się od kontaktu z doradcą zawodowym, rozpoznania jej atutów i predyspozycji, opracowania indywidualnego planu działań. Z tego punktu widzenia ważne staje się upowszechnianie i realizacja kompleksowego, indywidualnego poradnictwa zawodowego. W części przypadków warto zastosować mentoring i coaching w zakresie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia. Obie metody są nastawione na indywidualną pracę trenera (coacha, mentora) z osobą wspieraną polegającą na wspólnym planowaniu, poszukiwaniu rozwiązań, samouczenia się i rozwoju osobistym. W rezultacie osoba wspierana może poczynić znaczny postęp w wiedzy, sposobie myślenia lub pracy zawodowej²⁶.

Rozpoznanie aktualnych możliwości bezrobotnego jest podstawą do dalszych działań, czyli do wyboru adekwatnych usług i instrumentów rynku pracy, dających większe szanse na zdobycie zatrudnienia, lub zaproponowania instrumentów wspomagających działalność gospodarczą. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła szereg instrumentów, w szczególności bonów, skierowanych wyłącznie do osób młodych do 30 r. ż. Bony stażowe, zatrudnieniowe i szkoleniowe powinny przyczynić się do poprawy sytuacji młodych na rynku pracy²⁷.

Osobom młodym wyróżniającym się samodzielnością i determinacją powiatowe urzędy pracy mogą zaproponować dotacje na założenie działalności gospodarczej lub tzw. wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów stałych w pierwszym okresie działalności, a także szkolenia związane z prowadzeniem własnej firmy. Należy również promować wśród młodzieży programy, takie jak „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie II” wspomagające tworzenie działalności gospodarczych²⁸.

W komunikacji z bezrobotną młodzieżą należy wykorzystać media społecznościowe, zwiększyć dostęp do informacji, odformalizować jej przekaz i zintegrować informacje o dostępnych narzędziach aktywizacyjnych oraz o ofercie różnych organizacji i partnerów²⁹.

Tylko część osób młodych z kategorii NEET jest zarejestrowana w powiatowych urzędach pracy i została objęta wsparciem publicznych służb zatrudnienia. Dlatego istotna

²⁵ Tamże, s. 59.

²⁶ B. Wujec, Geneza i definicje coachingu, „Coaching Review” 1 : 2012, s. 9-15.

²⁷ Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku, MRPiPS, Warszawa 2017, s. 9.

²⁸ Młodzi na start, Ministerstwo Rozwoju, Warszawa, s.14-15.

²⁹ Wyzwania w zakresie aktywizacji osób młodych (raport z badań), KPMG, 2017, s. 53.

jest praca z pozostałymi osobami, którą wykonują organizacje pozarządowe i instytucje pomocy społecznej. Z uwagi na powyższe warto rozważyć zaangażowanie m.in. pracowników socjalnych do rozpoznania zjawiska NEET w środowiskach lokalnych oraz podjęcie działań wspierających.

Należy również podejmować działania w zakresie monitorowania i wspierania utrzymania zatrudnienia osób opuszczających rejestry urzędów pracy poprzez oferowanie doradztwa, pomocy, konsultacje z pracodawcami itp.³⁰

Rekomenduje się również inicjowanie i realizację programów regionalnych ukierunkowanych na wsparcie osób młodych zakładających ich aktywizację zawodową.

Obszar II Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50-go roku życia

Cel 1. Wsparcie i wzmacnianie potencjału osób bezrobotnych w wieku powyżej 50-go roku życia poprzez kształcenie ustawiczne oraz realizację usług i instrumentów rynku pracy.

Rekomendacje działań:

- *Upowszechnianie i realizacja kompleksowego, indywidualnego poradnictwa zawodowego w zakresie wyboru zawodu, zdobywania i uzupełniania kwalifikacji zawodowych, kompetencji i doświadczenia zawodowego.*
- *Realizacja usług i instrumentów rynku pracy celem dostosowania do potrzeb rynku pracy i zdobycia zatrudnienia.*
- *Promocja samozatrudnienia jako alternatywy dla pracy najemnej i stosowanie instrumentów wspomagających działalność gospodarczą.*
- *Kreowanie pozytywnego wizerunku osób powyżej 50-go roku życia jako pełnowartościowych kandydatów do pracy i pracowników.*

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, organizacje pozarządowe, instytucje kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe.

³⁰ Tamże.

W świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoby bezrobotne powyżej 50-go r. ż. są jedną z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ma to związek ze stereotypami funkcjonującymi w społeczeństwie, które dotyczą pracy osób starszych. Uproszczony sposób postrzegania tej kategorii społecznej prowadzi do jej dyskryminacji ze względu na wiek. Na rynku pracy preferowane są osoby młode. Wśród pracodawców panuje przekonanie, że są one bardziej efektywne, lepiej radzą sobie z wyzwaniami na stanowisku pracy, posiadają znajomość języków obcych, posługują się biegle komputerem itp.³¹ Uważa się również, że bezrobotne osoby w wieku powyżej 50-go r. ż. są mało aktywne w poszukiwaniu pracy i oczekują pomocy w znalezieniu zatrudnienia. W opinii pracodawców osoby starsze posiadają niższe wykształcenie i kompetencje niedostosowane do rynku pracy. Starając się o pracę gorzej wypadają na tle osób młodych z powodu słabszych umiejętności autoprezentacji i redagowania dokumentów aplikacyjnych. Ich zdaniem, problemy w poruszaniu się po rynku pracy posiadają szczególnie osoby bezrobotne w wieku powyżej 50-go r. ż., które były zatrudnione wiele lat w jednym zakładzie pracy³².

Mając na względzie kontekst społecznego postrzegania osób bezrobotnych w wieku 50+ należy dążyć do zmiany ich wizerunku poprzez kampanie społeczne, a także kształcenie lub uzupełnianie kompetencji zawodowych, kompetencji „miękkich” (umiejętności społeczne), promowanie samozatrudnienia itd.

Wsparcie aktywności na rynku pracy osób starszych, w tym projektowe (np. z komponentem szkoleniowym, doradczym, dotacją, pożyczką), musi uwzględniać ich indywidualną sytuację tzn. długość wcześniejszego doświadczenia zawodowego oraz stopień radzenia sobie z wymaganiami: przewidzianego procesu kształcenia, przygotowania zawodowego i potencjalnego miejsca pracy³³.

Podnoszenie kompetencji osób bezrobotnych do wymagań pracodawców należy realizować poprzez prowadzenie „celowanych” staży. Natomiast poprzez organizację „celowanych” szkoleń o określonej tematyce, urzędy pracy powinny przygotowywać bezrobotnych do pracy na konkretnym stanowisku. Konieczne jest rozwijanie wymaganych kompetencji u osób pozostających bez pracy, poprzez system doradztwa zawodowego oraz szkoleń. Do zadań urzędów pracy należy także wsparcie w zakresie pozyskiwania

³¹ Osoby po 45 roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Raport z badań prowadzonych w ramach projektu, red. J. Pastuszka, M. Stańczak, Warszawa 2011, s. 11.

³² Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce: raport końcowy, red. E. Kryńska, Łódź 2013, s. 17 – 19.

³³ Szanse na rynku pracy osób 50+, s. 47.

partnerów umożliwiających odbycie staży zawodowych, w tym np. utworzenie listy przedsiębiorstw umożliwiających odbycie najlepszych staży w zakresie najbardziej poszukiwanych zawodów³⁴.

W ramach inicjatyw aktywizujących w postaci dotacji na założenie działalności gospodarczej należy stosować mentoring dla bezrobotnych zakładających firmę po raz pierwszy. Skuteczność tego wsparcia będzie większa, jeśli do współpracy zostaną włączone osoby w wieku 50+ prowadzące własne firmy³⁵. Powinno się zwracać uwagę bezrobotnym na precyzowanie pomysłów na biznes, dostosowanie oferty do potrzeb rynkowych, aby uniknąć nierentowności firm i upadku. Warto również organizować szkolenia uświadamiające zagrożenia i ryzyka dotyczące otwierania i prowadzenia działalności gospodarczej³⁶.

Wzmacnianiu wizerunku osób w wieku 50+ powinny służyć kampanie społeczne zawierające pozytywny przekaz o zatrudnianiu takich osób, ich mocnych stronach jako kandydatów do pracy, o przyjaznych tej kategorii wiekowej dobrych praktykach pracodawców. W ramach kampanii można rozpowszechniać materiały informacyjne na temat korzyści z zatrudniania osób 50+ w miejscach, w których pracodawcy mogą składać okresowe rozliczenia, tj. urząd skarbowy, ZUS. Możliwe są też dodatkowe elementy kampanii, jak: poradnik dla osób 50+ zawierający informacje o możliwościach aktywizacji poprzez urząd pracy, udogodnieniach dla pracodawców w związku z zatrudnieniem osoby w tym wieku oraz przysługujących jej prawach na rynku pracy wynikających z zapisów kodeksu pracy³⁷.

Rekomenduje się również inicjowanie i realizację programów regionalnych ukierunkowanych na wsparcie osób bezrobotnych powyżej 50-go r. ż. zakładających ich aktywizację zawodową.

³⁴ Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim (raport z badań), WUP w Lublinie, Lublin 2015, s. 86.

³⁵ Tamże.

³⁶ Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza (raport z badań), WUP w Lublinie, Lublin 2013, s. 134.

³⁷ Tamże, s. 48.

Cel 2. Wsparcie i wzmacnianie potencjału osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50-go roku życia.

Rekomendacje działań:

- *Upowszechnianie i realizacja kompleksowego, indywidualnego poradnictwa zawodowego w zakresie wyboru zawodu, zdobywania i uzupełniania kwalifikacji zawodowych, kompetencji i doświadczenia zawodowego.*
- *Realizacja usług i instrumentów rynku pracy celem dostosowania do potrzeb rynku pracy i zdobycia zatrudnienia.*
- *Mentoring (coaching) w zakresie poszukiwania zatrudnienia.*
- *Promocja ekonomii społecznej oraz realizacja projektów z zakresu ekonomii społecznej.*

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, organizacje pozarządowe, instytucje kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe, instytucje pomocy społecznej, centra integracji społecznej.

Wraz z przedłużającym się czasem pozostawania bez pracy, u osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50-go r. ż. utrwalają się postawy zniechęcenia i pojawia poczucie braku perspektyw na jej znalezienie. Długotrwale bezrobocie prowadzi do wykluczenia społecznego. Jest to „*sytuacja uniemożliwiająca lub znacznie utrudniająca jednostce lub grupie zgodne z prawem pełnienie ról społecznych, korzystanie z dóbr publicznych i infrastruktury społecznej, gromadzenie zasobów i zdobywanie dochodów w godny sposób*”³⁸. Jednym z kluczowych celów instytucji rynku pracy jest udzielenie wsparcia długotrwale bezrobotnym, które prowadzi do reintegracji tych osób z rynkiem pracy. Jest to zadanie wymagające podejścia dwutorowego: wsparcia psychologicznego i zaproponowania adekwatnych środków pomocowych. Pomoc osobom długotrwale bezrobotnym nie może być incydentalna, powinna być spójna i ciągła, udzielana za pośrednictwem jednego punktu kontaktowego (np. jednego doradcy zawodowego, jednego pracownika socjalnego). W przypadku osób długotrwale bezrobotnych, korzystających z opieki społecznej, należy zapewnić koordynację współpracy służb zatrudnienia i instytucji pomocy społecznej. Zaleca się aktywną współpracę służb zatrudnienia z pracodawcami

³⁸ Wykluczenie społeczne, red. L. Frąckiewicz, Katowice 2005, s. 11.

oraz zwiększenie zakresu usług oferowanych pracodawcom i udostępnienie im ukierunkowanych zachęt finansowych.

Z badań wynika, że działania aktywizacyjne zależą od zaangażowania otrzymującego wsparcie i wspierającego (np. pracodawcy, instytucji rynku pracy). Wspierający powinien rozpocząć od indywidualnej diagnozy potrzeb, rozpoznania motywacji i kompetencji społecznych oraz zawodowych. Wskazane jest prowadzenie osoby wspieranej w sposób indywidualny (coaching), realizacja doradztwa psychologicznego, zawodowego, eksperckiego w przypadku szkoleń, rekrutacji małych grup i stosowanie symulacji zadań w odniesieniu do konkretnych miejsc pracy³⁹.

Formy wsparcia, które mogą służyć za przykład, charakteryzujące się kompleksowością i podejściem zindywidualizowanym są obecnie realizowane w projektach w ramach działania 9.1 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020. Aktywizacją zawodową objęto w nich beneficjentów, wśród których część stanowią osoby długotrwale bezrobotne 50+. Jego uczestnicy są objęci wsparciem, które jest poprzedzone indywidualnym i grupowym poradnictwem zawodowym. Dla każdego beneficjenta sporządzany jest indywidualny plan działań (IPD), zakłada się również realizację szkoleń zawodowych, staże zawodowe i poszukiwanie zatrudnienia w ramach pośrednictwa pracy.

Z kolei osobom długotrwale bezrobotnym powyżej 50-go r. ż., u których zdiagnozowano predyspozycje w zakresie przedsiębiorczości, należy zaproponować udział w projektach ekonomii społecznej, które nakierowane są na utworzenie działalności gospodarczej. Ekonomia społeczna łączy cele gospodarcze i społeczne, przy czym nadrzędne są w niej cele społeczne⁴⁰. Jest ona dobrym rozwiązaniem dla grup i osób defaworyzowanych na rynku pracy. Stosowane w jej ramach metody, instrumenty i mechanizmy o charakterze wspierająco-aktywizującym powinny być dostosowane do deficytów, którymi te osoby są dotknięte⁴¹. Przedsiębiorstwa ekonomii społecznej mogą przybierać różne formy działalności i pełnić różne funkcje gospodarcze oraz społeczne, począwszy od oferowania usług społecznych (np. usługi opiekuńcze), integracji społecznej, usług technicznych (np. segregacja i utylizacja odpadów), a skończywszy na działalności handlowej i produkcyjnej⁴².

³⁹ Szanse na rynku pracy osób 50+, s. 47.

⁴⁰ A. Grzybowska, J. Ruszewski, Ekonomia społeczna w teorii i praktyce, Suwałki 2010, s. 13.

⁴¹ Wokół ekonomii społecznej, red. M. Frączek, J. Hausner, S. Mazur, Kraków 2012, s. 163.

⁴² <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/433225> (z dn. 8. 11. 2017 r.).

W przypadku trudności ze znalezieniem zatrudnienia osobom długotrwale bezrobotnym, z przyczyn obiektywnych m.in. w związku z występującym na danym obszarze bezrobociem strukturalnym, należy zaproponować udział w zatrudnieniu subsydiowanym, robotach publicznych lub pracach interwencyjnych. Formy te w podstawowy sposób pozwalają na złagodzenie skutków marginalizacji społecznej, zapewnienie minimalnych dochodów, opłacenie składek niezbędnych do otrzymania świadczeń.

Należy realizować programy specjalne w powiatowych urzędach pracy dla osób bezrobotnych powyżej 50-go roku życia, do których stosowane wcześniej usługi i instrumenty rynku pracy okazały się niewystarczające. Rekomenduje się współpracę tych urzędów z innymi instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami w celu aktywizacji zawodowej tych osób z wykorzystaniem niestandardowych form pomocy, w tym coachingu i mentoringu.

Cel 3. Wzmacnianie potencjału osób pracujących w wieku powyżej 50-go roku życia.

Rekomendacje działań:

- ***Realizacja usług i instrumentów rynku pracy celem uzupełnienia lub nabycia nowych kwalifikacji zawodowych w dostosowaniu do aktualnych potrzeb pracodawców.***

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, instytucje kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie.

Działania wspierające instytucji rynku pracy należy podejmować również wobec osób pracujących w wieku powyżej 50-go r. ż. W dobie szybkich zmian technologicznych i zmieniającego się „warsztatu pracy” osoby starsze dysponują często nieaktualną wiedzą, dlatego oferta szkoleniowa, kształcenie ustawiczne pomagają w utrzymaniu pozycji tych osób w zakładach pracy i zabezpieczają przed zwolnieniami.

Narzędziem wsparcia dla osób pracujących zagrożonych utratą zatrudnienia z powodu kwalifikacji nieadekwatnych do wymagań rynku pracy jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Realizując kształcenie ustawiczne ze środków funduszu, należy zwrócić szczególną uwagę na osoby w starszych kategoriach wiekowych, o niższym poziomie wykształcenia, w celu uaktualnienia ich kwalifikacji i umiejętności oraz dostosowania

do zmieniających się wymagań pracodawców. Zgodnie z Priorytetami wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2018 określonymi przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, powinny one być przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych na obszarze powiatu lub województwa, w sytuacji gdy w firmach zastosowano nowe technologie i narzędzia pracy, jak również należy je skierować na wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Na podstawie badania „Barometr zawodów” prognozuje się, że, w powiatach województwa lubelskiego w roku 2018 największe trudności rekrutacyjne będą dotyczyć takich zawodów, jak: kierowcy samochodów ciężarowych, kierowcy autobusów, piekarze, samodzielni księgowi, szefowie kuchni, pielęgniarki i położne, kucharze oraz spawacze.

Rozdział IV

Ewaluacja i monitoring

Jednostką odpowiedzialną za monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Badanie ewaluacyjne postępu realizacji działań określonych w RPD/2018 odbędzie się w dwóch etapach. W trakcie realizacji działań – za okres pierwszego półrocza oraz po zakończeniu realizacji działań – za okres drugiego półrocza.

Zakłada się kontynuację zapoczątkowanego w 2015 roku planowania przez partnerów rynku pracy działań związanych z rekomendacjami regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Pozwala to na zwiększenie skuteczności działań ewaluacyjnych i monitorujących. Na początku roku 2018 dokument zostanie przedstawiony wskazanym jednostkom odpowiedzialnym za jego realizację, w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań.

Na podstawie informacji nadesłanych od partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w dokumencie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje i przedłoży Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok. Do dnia 15 marca 2019 roku sprawozdanie zostanie przedłożone Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Monitoring działań w ramach RPD/2018 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2018, realizowanych przez instytucje rynku pracy,
- typów działań, zawartych w rekomendacjach do poszczególnych priorytetów realizowanych przez ww. podmioty w ramach dwóch głównych obszarów:
 - aktywizacja zawodowa młodzieży,
 - aktywizacja zawodowa osób powyżej 50-go roku życia

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytania:

1. Czy i jakie działania w województwie lubelskim podejmowane są w zakresie rozwoju kształcenia dualnego?
2. W jaki sposób sektor edukacji i instytucje rynku pracy wspierają i promują aktywność zawodową uczniów i studentów?

3. Jakie działania wspierające osoby młode dotknięte zjawiskiem NEET podejmują instytucje rynku pracy i instytucje pomocy społecznej w województwie lubelskim?
4. Jaki zakres i rodzaj wsparcia osób bezrobotnych powyżej 50-go r. ż., w tym osób długotrwale bezrobotnych, realizują instytucje rynku pracy?
5. Jakie działania wzmacniające potencjał osób pracujących (prowadzących działalność gospodarczą) w wieku powyżej 50-ciu lat realizują instytucje rynku pracy?

Realizacja zakładanych celów zostanie zweryfikowana w analizie ankiet ewaluacyjnych. Przewidziano zebranie informacji na temat wcześniejszego planowania zadań (każde z przedstawionych działań jest kwalifikowane jako zaplanowane na początku roku lub nie). Niezależnie od tego, weryfikacja zaplanowanych zadań z ich realizacją będzie możliwa dzięki informacji wstępnej oraz ankiecie końcowej. Ze względu na złożoność przedmiotu ewaluacji przygotowanych zostanie kilka wersji ankiety ewaluacyjnej.

Ponadto w ewaluacji zostaną wykorzystane inne źródła, np. statystyki powiatowych urzędów pracy dotyczące realizacji usług i instrumentów rynku pracy.