



Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim w 2022 roku

Lublin, 2023 r.

Opracowanie:
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Redakcja:
Beata Kędra
Wydział Badań i Analiz

Sytuacja na rynku pracy

w województwie lubelskim w 2022 r.



Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Publikacja elektroniczna: www.wuplublin.praca.gov.pl

Publikacja opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska (CC BY-SA 3.0)

Publikacja przygotowana wg standardu dostępności

Lublin 2023 r.

Spis treści

1. Wstęp.....	4
2. Rynek pracy	5
Płynność i sezonowość bezrobocia	11
Aktywizacja bezrobotnych.....	12
Zapotrzebowanie na pracowników.....	18
Zatrudnianie cudzoziemców.....	23
System zabezpieczenia społecznego	25
Badania i analizy rynku pracy	27
3. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	36
4. Poradnictwo zawodowe	38
Agencje zatrudnienia	39
Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS).....	39
5. Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020	41
6. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.....	46
7. Fundusz Pracy	50
Krajowy Fundusz Szkoleniowy.....	52
Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPD).....	53
Programy regionalne.....	55
Zatrudnianie młodocianych	57
Partnerstwo lokalne	58
8. Polityka informacyjna.....	60
9. Podsumowanie	62

1.Wstęp

Dokonując analizy sytuacji na rynku pracy należy pamiętać, iż problem bezrobocia jest złożony i zależy od wielu czynników - m.in. kondycji gospodarki, warunków ekonomicznych i społecznych. Sytuacja gospodarcza oraz stan rozwoju województwa, powiatów i gmin są punktem wyjścia dla powstawania nowych miejsc pracy oraz dają powiatowym urządowi pracy, jak i Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy, możliwość podejmowania różnorodnych działań wspierających zatrudnienie. Co istotne, sytuacja z jaką mamy do czynienia na rynku pracy nie zależy jedynie od aktywności podejmowanej przez publiczne służby zatrudnienia.

Rok 2022, zarówno w Polsce, jak i w województwie lubelskim był rokiem dynamicznych zmian, jakie zaszły i nadal zachodzą na rynku pracy i gospodarce. To rok powolnego wychodzenia gospodarki z trudności wywołanych negatywnymi skutkami pandemii Covid-19, ale również wyjątkowej pomocy w adaptowaniu się na lokalnym rynku pracy, przybywającym (w wyniku wybuchu wojny na terenie Ukrainy) do Polski, a przede wszystkim na teren województwa lubelskiego uchodźcom z Ukrainy. W związku z tym, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie we współpracy z powiatowymi urządami pracy województwa lubelskiego podejmował się realizowania polityki zatrudnienia, w taki sposób, by jak najtrafniej dopasować działania, projekty i akcje do zgłaszanych potrzeb czy to pracodawców, czy bezrobotnych oraz realizować działania antykrzysowe wdrożone, aby ochronić jak największą liczbę miejsc pracy. Potwierdzeniem słuszności podjętych działań są dane i wskaźniki określające sytuację na rynku pracy przedstawione w tym dokumencie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie po raz kolejny przygotował dokument podsumowujący „Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim”. Opracowanie skupia się przede wszystkim na działaniach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2022 roku w obszarze szeroko pojętego rynku pracy, które przyczyniły się do tego by kryzys społeczno-gospodarczy wywołany pandemią spowodował jak najniższy wzrost poziomu bezrobocia w województwie i utratę pracy przez jak najmniejszą liczbę pracujących oraz w znalezieniu zatrudnienia uchodźcom z ogarniętej wojną Ukrainy.

Dokument ten ma umożliwić realizację zapisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.). Każdego roku Sejmik Województwa Lubelskiego analizuje i ocenia sytuację społeczno-gospodarczą pod kątem tendencji i charakterystycznych zjawisk zachodzących na lokalnym rynku pracy.

W dokumencie wykorzystano dane pochodzące nie tylko ze statystyk i przedsięwzięć badawczych opracowywanych przez Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy, lecz również z publikacji Głównego Urzędu Statystycznego.

2. Rynek pracy

Prowadzenie polityki aktywizacyjnej poprzez programy rynku pracy, realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, upowszechnianie doradztwa zawodowego w regionie, wzrost aktywności instytucji szkoleniowych, a także współpraca z pracodawcami w ostatnich kilku latach przyczyniły się do poprawy sytuacji na rynku pracy województwa lubelskiego. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy były wskaźniki i dane statystyczne ukazujące m.in. spadek poziomu bezrobocia. Niestety rok 2020 i ogólnoświatowa pandemia COVID-19 zaburzyły trwającą hossę na rynku pracy i przyniosły niekorzystne zmiany społeczno-gospodarcze. Wszechobecna pandemia wymusiła na wszystkich gospodarkach wprowadzenie szeregu restrykcji, które znacząco wpłynęły na funkcjonowanie społeczeństwa. Jednak pomimo tych wielu ograniczeń bezrobocie rejestrowane wzrosło w niewielkim stopniu, zarówno w Polsce, jak i w województwie lubelskim. Udało się to dzięki wdrożonym działaniom antykryzysowym ukierunkowanym przede wszystkim na ochronę miejsc pracy i zachowanie płynności finansowej przedsiębiorstw. Dodatkowo negatywne skutki wprowadzonych obostrzeń były również łagodzone wsparciem z tzw. tarczy branżowej. Nadmienić należy tutaj, że w najtrudniejszej sytuacji były firmy działające w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Potwierdzeniem słuszności podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia działań są przedstawione w tym rozdziale wskaźniki i dane statystyczne ukazujące sytuację na lokalnym rynku pracy.

Według danych Urzędu Statystycznego w Lublinie w grudniu 2022 roku, w województwie lubelskim, przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było wyższe o 1,5% w porównaniu z grudniem 2021 rokiem. Największy wzrost zatrudnienia w grudniu 2022 roku, w porównaniu z grudniem 2021 roku, odnotowano w sekcjach: zakwaterowanie i gastronomia (o 10,8%), informacja i komunikacja (o 10,3%) oraz administrowanie i działalność wspierająca (o 10,2%). Spadek zatrudnienia nastąpił natomiast w sekcjach: obsługa rynku nieruchomości (o 2,0%), przetwórstwo przemysłowe (o 2,0%) oraz przemysł ogółem (o 0,9%). Jeżeli natomiast chodzi o wynagrodzenia, to w grudniu 2022 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w województwie lubelskim wyniosło 6 216,03 zł, co oznacza wzrost o 7,5% w porównaniu z grudniem 2021 rokiem. Wzrost przeciętnych wynagrodzeń w grudniu 2022 roku w porównaniu do grudnia 2021 roku został odnotowany w większości sekcji (poza informacją i komunikacją oraz obsługą rynku nieruchomości). Największy wzrost wynagrodzeń dotyczył przede wszystkim sekcji: transport i gospodarka magazynowa (o 48,3%), budownictwo (o 12,7%) oraz zakwaterowanie i gastronomia (o 11,7%).¹

W grudniu 2022 roku w porównaniu z 2021 rokiem sprzedaż detaliczna przedsiębiorstw handlowych i niehandlowych była wyższa o 24,4%, natomiast sprzedaż hurtowa w przedsiębiorstwach handlowych była wyższa o 9,6% (rok do roku). Najwyższy wzrost sprzedaży detalicznej odnotowano w sekcji „paliwa stałe, ciekłe i gazowe”; zaś spadek w sekcji „tekstylia, odzież, obuwie”.²

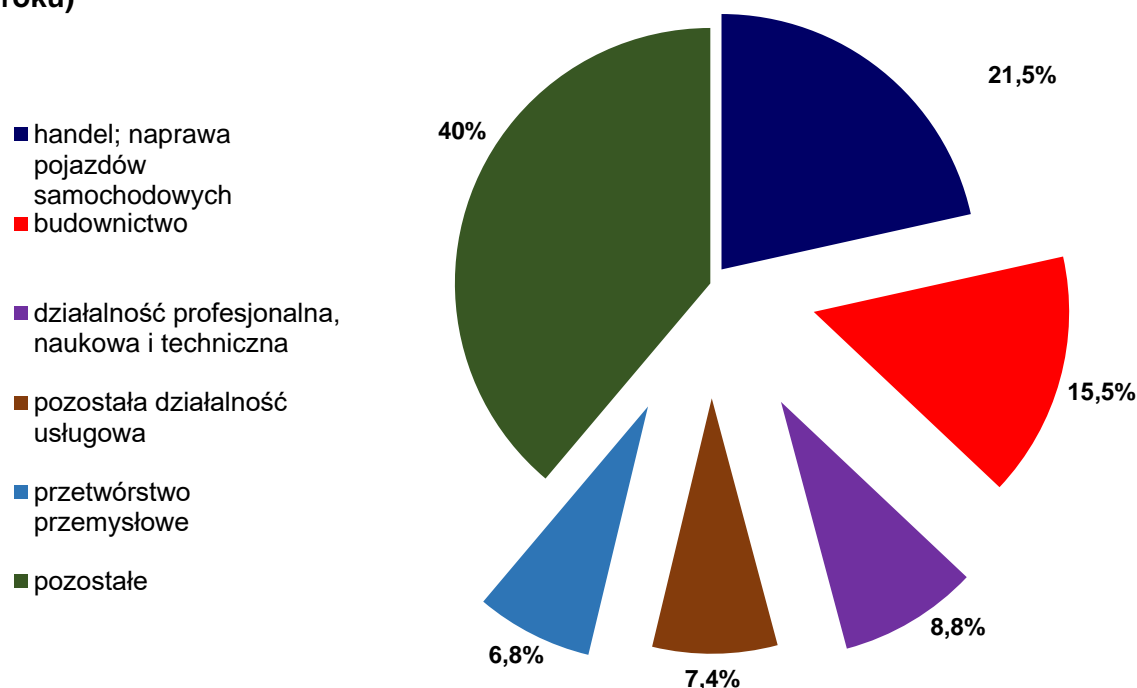
¹ Urząd Statystyczny w Lublinie, Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w grudniu 2022 r., s. 1, 9. Dostęp: 18 kwietnia 2023 r.

² Tamże, s. 17-18.

Kompleksowy pakiet działań zaoferowany przedsiębiorcom w ramach Tarczy antykryzysowej w celu przeciwdziałania społeczno-gospodarczemu skutkom pandemii COVID-19 przyczynił się do ustabilizowania gospodarki oraz dał jej impuls inwestycyjny. W gospodarce województwa lubelskiego widać to również we wskaźnikach dotyczących produkcji sprzedanej przemysłu (wzrost o 1%) oraz produkcji budowlano-montażowej (wzrost o 23,4%).³

W ostatnim czasie obserwowany jest systematyczny wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej. W 2022 roku liczba zaewidencjonowanych podmiotów zwiększyła się o 3,3%. Z danych Urzędu Statystycznego w Lublinie wynika, iż 31 grudnia 2022 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 206 117 podmiotów (z czego 197 208 to firmy z sektora prywatnego). Stanowiły one 4,1% wszystkich podmiotów w kraju. Większość miało swoje siedziby w miastach, a w samym Lublinie siedzibę posiadał, co czwarty z nich. Wśród wszystkich podmiotów największą grupę stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – ponad 75,5%.⁴ Najwięcej, bo 21,5% podmiotów prowadziło działalność zaliczaną do sekcji PKD handel; naprawa pojazdów samochodowych oraz budownictwo (15,5%). Należy podkreślić, że w strukturze podmiotów gospodarki narodowej dominowały jednostki o liczbie pracujących do 9 osób (96,9%).⁵

Wykres 1. Podmioty gospodarki narodowej według sekcji PKD (stan 31 grudnia 2022 roku)



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim, 2022 r., dostęp: 4 maja 2023 r.

³ Urząd Statystyczny w Lublinie, Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej..., s. 13-14.

⁴ Urząd Statystyczny w Lublinie, Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim. Stan na koniec 2022 r., dostęp: 18 kwietnia 2023 r.

⁵ Urząd Statystyczny w Lublinie, Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim, 2022 r., Lublin 2023, s. 9.

Wzrost liczby podmiotów w 2022 r. możliwy był dzięki dodatniemu saldu podmiotów nowo zarejestrowanych nad wyrejestrowanymi. W całym roku z rejestru REGON wykreślono 9,8 tys. podmiotów, tj. o 15,3% więcej niż 2021 r. Zarejestrowano jednak 17,4 tys. podmiotów gospodarki narodowej, tj. o 7,4% więcej niż przed rokiem. Zarówno wśród podmiotów wyrejestrowywanych, jak i rejestrowanych dominowały osoby fizyczne – odpowiednio 90,3% oraz 84,3%. Najwięcej podmiotów zaprzestało działalności w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych (25,1% ogółu), budownictwo (19,6%) oraz transport i gospodarka magazynowa (8,3%), a rozpoczęło działalność w sekcjach: budownictwo (22,4% ogółu), handel; naprawa pojazdów samochodowych (16,0%), i działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (8,9%).⁶

Na koniec 2022 r. na 10 tys. ludności w województwie lubelskim przypadało 1 015 podmiotów gospodarki narodowej. Wskaźnik ten sytuuje nasz region na 15 miejscu w kraju.⁷

W badaniu ankietowym „Szybki Monitoring NBP” – prognozy na I kw. 2023 roku 77% przedsiębiorców oceniło swoją sytuację jako dobrą i bardzo dobrą. Ponadto w odniesieniu do najbliższej przyszłości przeszło 8 na 10 ankietowanych nie przewiduje znaczących zmian (84%). W omawianej prognozie 70% przedsiębiorców zadeklarowało, że poziom zatrudnienia się nie zmieni, a wzrost zatrudnienia przewidywało 28%. Warto podkreślić, że 36% firm przyznało, że posiada nieobsadzone stanowiska pracy. Na planowany wzrost wynagrodzeń wskazało 61% respondentów, przy czym 50% stwierdziło, że będzie on niewielki.⁸

Urząd Statystyczny w Lublinie przeprowadza każdego miesiąca ankietę wśród przedsiębiorców dotyczącą koniunktury gospodarczej. W grudniu 2022 roku przedsiębiorcy z terenu województwa lubelskiego z trzech sekcji (tj. przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy oraz transport i gospodarka magazynowa) ocenili koniunkturę jako korzystniejszą niż w listopadzie 2022 roku. Najbardziej widoczne pogorszenie nastrojów w wyniku przeprowadzonych badań widoczne jest w branży budownictwo oraz zakwaterowanie i gastronomia. Wszyscy przedsiębiorcy biorący udział w ankiecie zgodnie wskazują na negatywny wpływ wojny w Ukrainie na działalność ich firm (najczęstszy zarzut dotyczył wzrostu kosztów i zakłócenia w łańcuchach dostaw. Również w opinii wszystkich respondentów ograniczenia w inwestycje wynikają z wysokiej inflacji oraz wysokich kosztów realizacji inwestycji.⁹

W ciągu ostatnich 6 lat mieliśmy do czynienia z systematyczną poprawą sytuacji na rynku pracy i spadkiem liczby osób będących bez zatrudnienia. W 2022 roku wpływ na sytuację na rynku pracy, wzrost cen czy gospodarkę miała przede wszystkim wojna w Ukrainie oraz powolne wychodzenie z kryzysu wywołanego pandemią. Na koniec grudnia 2022 roku w województwie lubelskim zarejestrowane były 61 254 osoby bezrobotne, to o 4 990 osób (tj. o 7,5%) mniej niż w grudniu 2021 roku. Fluktuację stanu bezrobocia rejestrowanego w województwie lubelskim na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat prezentuje poniższy wykres.

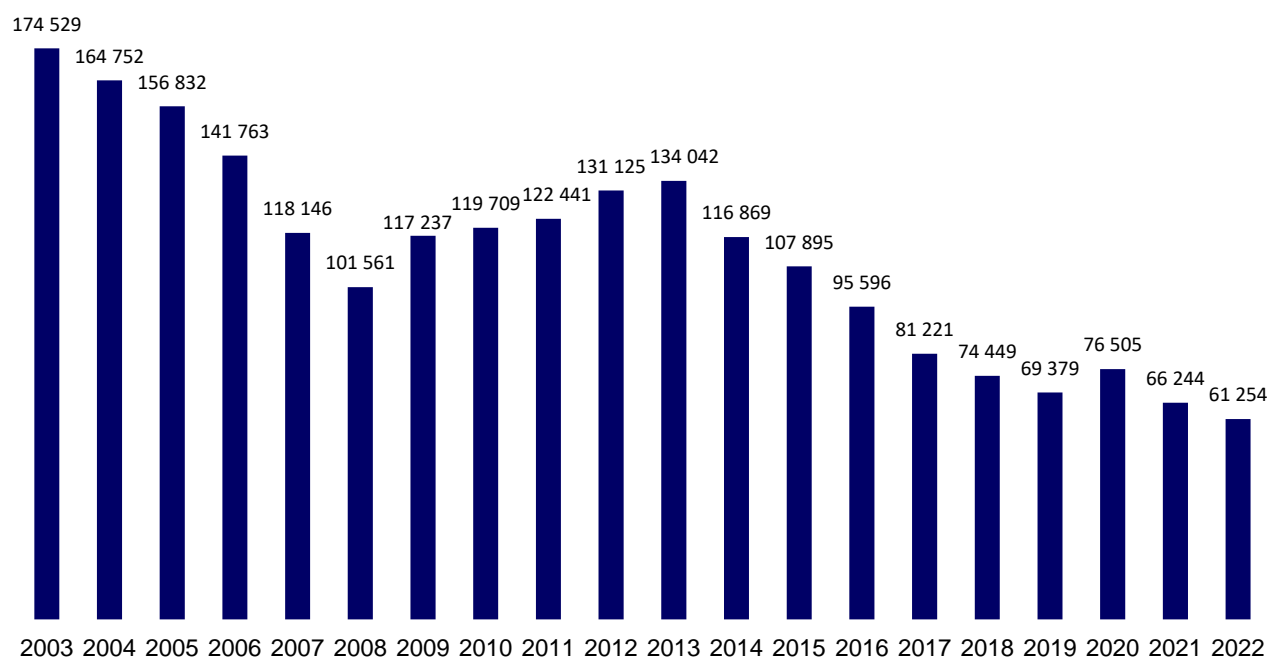
⁶ Urząd Statystyczny w Lublinie, Zmiany strukturalne ..., s. 10-11.

⁷ Tamże s. 12.

⁸ Oddział Okręgowy NBP w Lublinie, Sytuacja gospodarcza woj. lubelskiego, Nr 01 (1/23), Lublin 2023, s. 16-19.

⁹ Urząd Statystyczny w Lublinie, Koniunktura gospodarcza w województwie lubelskim – grudzień 2022 r., dostęp 18 kwietnia 2023 r.

Wykres 2. Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim – stan na 31 grudnia w latach 2003-2022



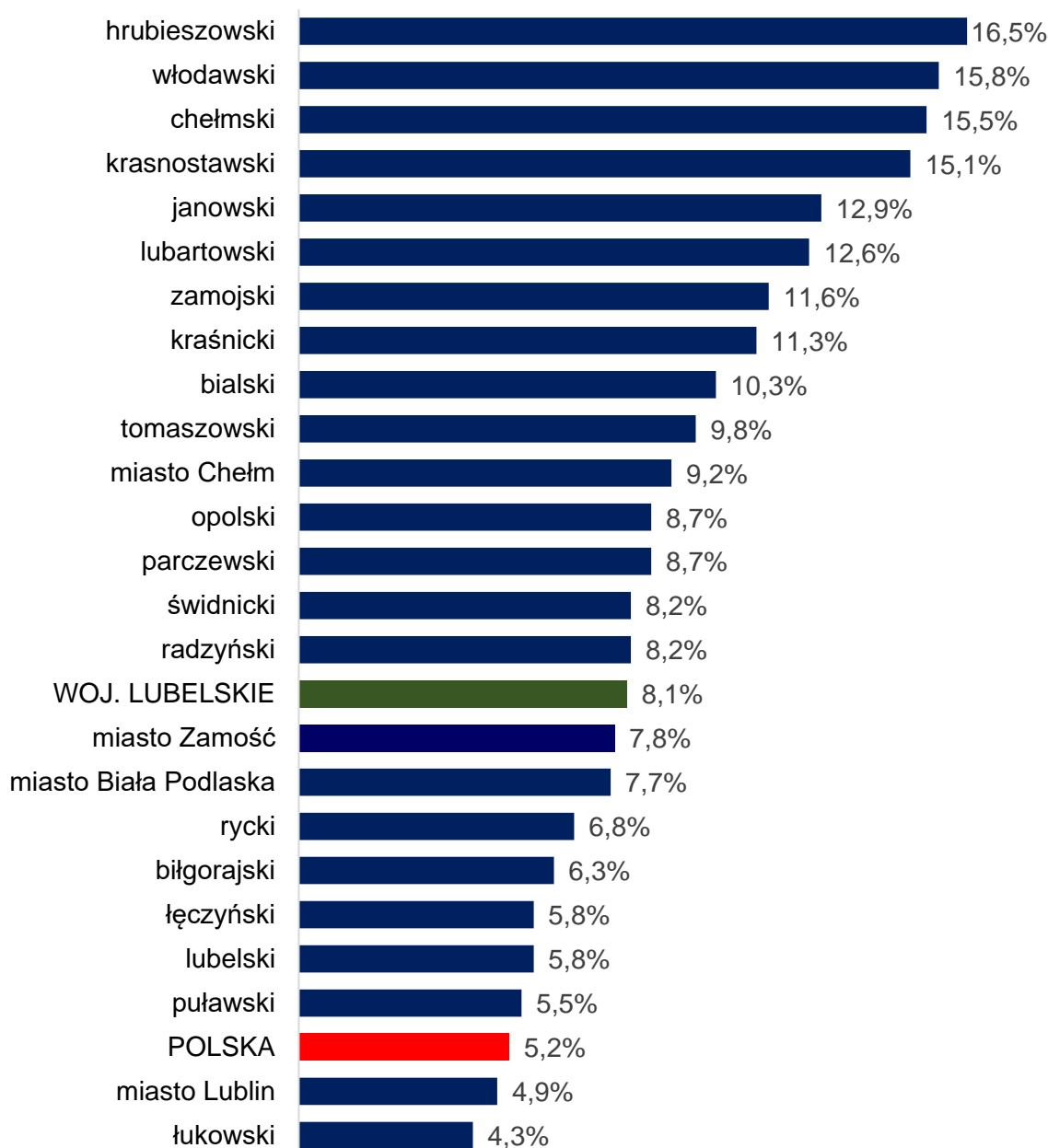
Źródło: Sprawozdanie MRiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy”

O zmianach, jakie dokonały się na rynku pracy, świadczy także kształtowanie się udziału bezrobotnych w populacji aktywnych zawodowo, czyli stopa bezrobocia. Poziom tego wskaźnika jest ściśle związany z liczbą zarejestrowanych bezrobotnych. Jeżeli mamy do czynienia ze wzrostem liczby rejestrujących się osób, również stopa bezrobocia rośnie i odwrotnie. Na koniec 2022 roku udział bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa lubelskiego w populacji ludności aktywnej zawodowo wyniósł 8,1% i był wyższy o 0,2 pkt. procentowego niż w listopadzie 2022 roku.¹⁰ Województwo lubelskie pod względem wysokości stopy bezrobocia zajęło 3 miejsce w kraju (licząc od najwyższej wartości).

¹⁰ W związku z tym, że GUS posiada ostateczne dane o pracujących w rolnictwie indywidualnym z Powszechnego Spisu Rolnego 2020 (PSR 2020) we wrześniu 2022 roku **dokonano rewizji stopy bezrobocia rejestrowanego z uwzględnieniem aktualizacji danych dotyczących pracujących poza rolnictwem indywidualnym (jak co roku) oraz pracujących w rolnictwie indywidualnym (wyniki PSR 2020)**. Stąd też dane te nie są porównywalne z danymi publikowanymi w analogicznym okresie 2021 roku. Wyższa wartość stopy bezrobocia spowodowana jest zmianą danych o pracujących w rolnictwie indywidualnym. Należy dodać, iż zwiększenie stopy bezrobocia po rewizji danych statystycznych dotyczyło każdego województwa. Największe zmiany były w województwie podkarpackim, lubelskim i świętokrzyskim z uwagi na rolniczy charakter tych województw. Porównania można dokonać jedynie posługując się również zrewidowaną wartością stopy bezrobocia za grudzień 2021 r. Wynosiła ona 8,7%, co oznacza spadek w grudniu 2022 r. o 0,6 pkt. procentowego.

Podobnie jak w kraju, w województwie lubelskim również istniało duże zróżnicowanie przestrzenne bezrobocia. Do powiatów o najniższej stopie bezrobocia¹¹ należały powiaty: łukowski (4,3%), m. Lublin (4,9%) oraz puławski (5,5%). W najtrudniejszej sytuacji, gdzie stopa bezrobocia niezmiennie od lat jest najwyższa, były powiaty: hrubieszowski (16,5%), włodawski (15,8%) oraz chełmski (15,5%).

Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego. Stan na 31 grudnia 2022 r.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w 2022 r.

¹¹ Dane dotyczą grudnia 2022 roku.

Ponad 85,7% zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim stanowiły osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.¹² 27 maja 2014 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 690, z późn. zm.), która na nowo zdefiniowała kategorie osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osobom tym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Do tej kategorii osób zaliczane są osoby do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, niepełnosprawne, korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej, posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia, posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz długotrwale bezrobotne.

Największy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowią osoby długotrwale bezrobotne¹³ (58,2%), do 30 roku życia (27,7%) oraz powyżej 50 roku życia (23,6%).

Od lat problemem w województwie lubelskim jest znaczna ilość osób bezrobotnych pozostających bez pracy długotrwale. Na koniec grudnia 2022 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 35 648 osób długotrwale bezrobotnych, tj. 58,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (rok wcześniej stanowili 61,7%). Wśród długotrwale bezrobotnych: 28% to osoby posiadające krótki (do 1 roku) staż pracy; 26,6% to osoby w wieku od 35 do 44 lat; 26,7% posiadający wykształcenie gimnazjalne/podstawowe i niższe. W tym miejscu należy dodać, iż województwo lubelskie w 2022 roku było województwem w kraju pod względem najwyższego udziału osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych, wśród wszystkich województw w kraju.

Wojewódzki rynek pracy w 2022 roku borykał się nie tylko z problemem długotrwałego bezrobocia, ale również ze znacznym udziałem osób młodych bezrobotnych (do 30 roku życia) w ogólnej liczbie bezrobotnych. Od kilku lat województwo lubelskie utrzymuje najwyższą lokatę wśród wszystkich województw w kraju pod względem udziału osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na koniec grudnia 2022 roku w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowanych było 16 950 osób bezrobotnych do 30 roku życia, tj. 27,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (rok wcześniej w grudniu 2021 roku stanowili 28,1% - 18 603 osoby). Jednocześnie w województwie lubelskim mamy do czynienia z dużym przestrzennym zróżnicowaniem bezrobocia młodych (do 30 roku życia) w ogólnej liczbie bezrobotnych. Największy udział bezrobotnych do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych na koniec 2022 roku odnotowano w powiecie janowskim (38%), biłgorajskim (37,5%) oraz łukowskim (34,6%). Natomiast najniższy udział młodych bezrobotnych w powiatach grodzkich: m. Zamość (17,3%), m. Biała Podlaska (18,8%) oraz m. Lublin (20%).

¹² Należy podkreślić, iż jedna osoba może posiadać kilka ze statusów osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

¹³ Oznacza to bezrobotnych pozostających w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

Płynność i sezonowość bezrobocia

Wielkość bezrobocia na koniec okresu sprawozdawczego zależy od liczby osób bezrobotnych, które napływają do rejestrów powiatowych urzędów pracy, ale także od tych, którzy z tych ewidencji zostali wyłączeni. Gdy napływ osób do bezrobocia przewyższa odpływ z rejestrów, mamy wtedy do czynienia z jego wzrostem, natomiast w sytuacji odwrotnej ze zmniejszaniem się bezrobocia.

W 2022 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych zostało 88 560 osób bezrobotnych (napływ), tj. o 4 997 osób więcej (o 6%) niż w 2021 roku.

Przez lata niekorzystną tendencją zarówno wojewódzkiego, jak i krajowego bezrobocia był sukcesywny wzrost liczby „powrotów do ewidencji”. W latach 2017-2022 udział rejestrujących się po raz kolejny ulegał ciągłym wahaniom. Mianowicie w 2017 roku omawiany udział zmalał i ukształtował się na poziomie 82,4%, a w 2018 roku wzrósł do 83,2%. Lata 2019 i 2020 przyniosły ponowny spadek omawianego udziału (odpowiednio: 82,6% oraz 80,6%). Natomiast w 2021 roku udział ponownych rejestracji nieznacznie wzrósł do poziomu 81%, by w 2022 roku ulec obniżeniu do poziomu 78,6%.

W 2022 roku z powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego wyrejestrowano łącznie 93 550 osób bezrobotnych. Podjęcie pracy przez 47 787 osób było najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, co stanowiło 51,1% ogółu wyłączonych. Obok podejmowania zatrudnienia drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było niepotwierdzenie gotowości do pracy (w 2022 roku – 13 697 osób). Liczbę podjęć pracy w 2021 r. oraz w poszczególnych kwartałach 2022 roku ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Podjęcia pracy w województwie lubelskim

Wyszczególnienie		2021 r.	2022 r.				
			I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał	Razem
Podjęcia pracy		50 665	10 820	12 044	12 854	12 069	47 787
z tego	niesubsydiowanej	41 995	9 131	9 501	10 673	9 839	39 144
	w tym pracy sezonowej	25	0	18	14	2	34
	subsydiowanej	8 670	1 689	2 543	2 181	2 230	8 643
	z prac interwencyjnych	2 286	601	700	619	373	2 293
	robot publicznych	1 046	245	376	297	103	1 021
	podjęcie działalności gospodarczej	2 102	247	659	440	606	1 952

Źródło: Sprawozdanie MRiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy”

Analizując dane przedstawione w powyższej tabeli zauważyć można, iż największe możliwości na znalezienie zatrudnienia mieli bezrobotni w III kwartale 2022 roku.

Z danych przytoczonych w tym rozdziale wynika, iż od 2014 do 2019 roku mieliśmy do czynienia z systematycznym spadkiem liczby osób bezrobotnych i poprawą sytuacji na rynku

pracy. W 2020 roku ogólnoświatowa pandemia COVID-19 niestety przerwała pozytywny efekt zmian społeczno-gospodarczych. Dotychczasowa sezonowość rynku pracy, która była odzwierciedlona w statystykach dotyczących liczby osób będących bez zatrudnienia i ożywienie, które następowało wraz z nadejściem wiosny w rolnictwie, budownictwie czy turystyce, wiązało się ze zwiększoną liczbą wyłączeń z ewidencji oraz ofert pracy. Dane potwierdzają, że w 2020 roku została ona zachwiana przez pandemię. Dodać tu należy, że ich analiza pokazuje, iż rosnące bezrobocie wywołane pandemią nie jest efektem licznych rejestracji, lecz brakiem odpływu (brak ofert pracy). Wzrost bezrobocia spowodowany był przede wszystkim zatrzymanym odpływem osób bezrobotnych z rejestrów. Suma odpływu z bezrobocia dla 2020 r. wynosiła 79 309, co stanowiło 73% odpływu z 2019 r. (108 653). Suma napływu w 2020 r. to 86 435, co stanowi 83% napływu z roku 2019 (103 583). Warto podkreślić, że w każdym miesiącu 2020 r. napływ osób bezrobotnych do rejestrów (spowodowany przede wszystkim utratą zatrudnienia) był mniejszy niż miało to miejsce rok wcześniej.

Jednak od 2021 roku, pomimo dalszych trudności związanych z pandemią, odnotowujemy w województwie poprawę na rynku pracy, jak również w gospodarce. Na koniec 2022 roku w urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowanych było o 7,5% mniej bezrobotnych niż w 2021 roku. Nadal istotnym problemem, który dodatkowo pogłębia skutki pandemii, są stosunkowo duże odsetki osób długotrwale bezrobotnych oraz do 30 roku życia w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych. Z tego względu grupy te wymagają specjalnego wsparcia mającego na celu aktywizację zawodową.

Aktywizacja bezrobotnych

Zmiany, które zaszły na rynku pracy przez ostatnie 20 lat dotyczyły również ewolucji metod i środków zaangażowanych w walkę z bezrobociem. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła gruntowne zmiany. Przede wszystkim położono nacisk na szeroko pojętą aktywizację osób pozostających bez zatrudnienia oraz ograniczono długość wypłacania zasiłku.

W 2022 roku Publiczne Służby Zatrudnienia działały w oparciu o znowelizowaną ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmiany przepisów, które weszły w życie 27 maja 2014 roku, wprowadziły nowe instrumenty wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zarówno będących powyżej 50 roku życia, jak i młodych do 30 roku życia. Również pracodawcom pozwalają na obniżenie kosztów pracy dzięki dofinansowaniu zatrudniania bezrobotnych. Realizowane przez powiatowe urzędy pracy działania aktywizujące osoby bezrobotne były ważnym aspektem zwalczania bezrobocia w województwie lubelskim i zaspokajania potrzeb pracodawców.

W związku z tym osoby pozostające bez zatrudnienia, jak i pracodawcy mogli skorzystać z szerokiej gamy istniejących instrumentów rynku pracy. Do kategorii tego rodzaju instrumentów należy zaliczyć:

- ✓ prace interwencyjne,
- ✓ roboty publiczne,
- ✓ staże,
- ✓ szkolenia,

- ✓ pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej czy utworzenie miejsca pracy dla bezrobotnego,
- ✓ bony: stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe, na zasiedlenie,
- ✓ refundację kosztów poniesionych na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu,
- ✓ dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia,
- ✓ „grant” na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy,
- ✓ świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie rodzica powracającego na rynek pracy,
- ✓ Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który wspomaga przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących (szczegółowe informacje dotyczące KFS umieszczone są w dalszej części dokumentu).

Pomimo wielu trudności jakie odczuwa gospodarka po pandemii, powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego w 2022 roku podejmowały się realizowania polityki zatrudnienia, by jak najtrafniej dopasować działania do zgłaszanych potrzeb, czy to pracodawców czy bezrobotnych.

Prace interwencyjne to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę zawsze na podstawie umowy o pracę, zawartej między pracodawcą a powiatowym urzędem pracy. Prace interwencyjne mogą być organizowane na każdym stanowisku, zarówno dla pracy umysłowej, jak i fizycznej. Okres refundacji kosztów w ramach prac interwencyjnych jest różny (może być do 6 miesięcy, do 12 miesięcy, do 18 miesięcy, do 24 miesięcy lub do 4 lat).

W 2022 roku w ramach prac interwencyjnych zatrudnione zostały 2 293 osoby bezrobotne, to o 7 osób mniej niż w 2021 roku. Spośród tych osób 1 326 to kobiety, 1 254 bezrobotnych było mieszkańcami wsi; 738 osób to osoby młode do 30 roku życia; 284 osoby to bezrobotni powyżej 50 roku życia oraz 521 długotrwale bezrobotni.

Roboty publiczne to zatrudnienie bezrobotnego nie dłużej niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty (z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy), gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te były finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Od lat większość skierowanych przez administrację do pracy w tej formie aktywności zawodowej stanowili mężczyźni, jednak w 2022 roku z tej formy aktywizacji skorzystało więcej kobiet.

W 2022 roku z tej formy aktywizacji skorzystało 1 021 osób bezrobotnych, z czego 531 to kobiety. W odniesieniu do 2021 roku mniej o 25 osób. Wśród tej grupy 193 osoby to bezrobotni do 30 roku życia, a 322 bezrobotnych to osoby powyżej 50 roku życia. 719 bezrobotnych zatrudnionych w ramach robót publicznych było mieszkańcami wsi, a 265 osób miało status długotrwale bezrobotnych.

Staż to nabywanie przez osobę bezrobotną umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy między pracodawcą a skierowaną na staż osobą bezrobotną. Długość trwania stażu to okres nieprzekraczający 6 miesięcy, a w przypadku bezrobotnych do 30 roku życia do 12 miesięcy.

W 2022 roku w województwie lubelskim z ewidencji bezrobotnych wyłączonych zostało 9 369 osób bezrobotnych, które rozpoczęły staż. Jest to o 696 osób mniej niż w 2021 roku. Z powyższego instrumentu skorzystało 4 954 bezrobotnych zamieszkałych na wsi, 4 690 osób do 30 roku życia, 728 osób powyżej 50 roku życia oraz 2 814 osób długotrwale bezrobotnych.

Szkolenia organizowane przez urzędy pracy adresowane do bezrobotnych stanowiły istotną formę pomocy zarówno dla osób szukających pracy, jak i pracodawcy, gdy na rynku brakowało fachowców o poszukiwanych kwalifikacjach. Ta forma pomocy miała na celu podwyższenie jakości zasobów siły roboczej, i co się z tym wiąże, rozwój gospodarczy regionu. Dodatkowo szkolenia zwiększały konkurencyjność na rynku pracy i mobilizowały do podejmowania działań niezbędnych do zdobycia zatrudnienia.

W 2022 roku dzięki powiatowym urzędом pracy szkolenia rozpoczęły 5 622 osoby bezrobotne, z czego 40,1% to kobiety. Wśród tej grupy 2 907 osób to bezrobotni do 30 r. ż., 398 osób bezrobotnych to osoby powyżej 50 r. ż., 3 151 osób to mieszkańcy wsi, a 1 881 osób to długotrwale bezrobotni.

Prace społecznie użyteczne to instrument rynku pracy skierowany do osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, które korzystają jednocześnie ze świadczeń pomocy społecznej. Prace te mogły być wykonywane do 10 godzin tygodniowo na terenie gminy, w której bezrobotny zamieszkiwał lub przebywał. Z tego instrumentu w 2022 roku w województwie lubelskim skorzystało 559 osób bezrobotnych, wobec 572 osób w 2021 roku. Kobiety aktywizowane w ramach prac społecznie użytecznych stanowiły 57,8% wszystkich korzystających z tego instrumentu. Wśród 559 osób będących na w/w pracach 472 osoby to długotrwale bezrobotni, 323 osoby mieszkały na wsi, 248 osób bezrobotnych miało ukończone 50 lat, a 35 bezrobotnych nie ukończyło 30 roku życia.

Przygotowanie zawodowe dorosłych to instrument aktywizacji zawodowej, który odbywał się w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych. Realizowany był bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończony egzaminem. W województwie lubelskim w 2022 roku, podobnie jak w ostatnich sześciu latach, żaden bezrobotny nie rozpoczął tej formy aktywizacji.

Ze środków Funduszu Pracy mogły być również finansowane **pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej** oraz **pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego**. Środki finansowe z tytułu pożyczki na działalność gospodarczą były wypłacane przez pośrednika finansowego, na podstawie harmonogramu, po zarejestrowaniu przez pożyczkobiorcę działalności gospodarczej. Pożyczka ta udzielana była na podstawie umowy, na wniosek osoby, po przedstawieniu opisu i kosztorysu zamierzonej działalności gospodarczej, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 20-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego była udzielana na podstawie umowy, na wniosek podmiotu, po przedstawieniu

kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia.

W 2022 roku w województwie lubelskim, dzięki wsparciu finansowemu z powiatowych urzędów pracy, działalność gospodarczą rozpoczęło 1 952 bezrobotnych, to o 150 osób mniej niż w 2021 roku. Z danych statystycznych jasno wynika, iż częściej własną firmę zakładali bezrobotni mężczyźni (59,7%), osoby młode do 30 roku życia (1 057 osób założyło w 2022 roku działalność), czy zamieszkali na wsi (925 osób bezrobotnych). Powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego z rejestrów bezrobotnych wyłączyły 53 osoby powyżej 50 roku życia i 401 długotrwale bezrobotnych, którzy również założyli działalność gospodarczą.

Po zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2014 roku, pojawiły się nowe instrumenty wsparcia dla osób bezrobotnych, zarówno młodych do 30 roku życia, jak i osób w wieku 50+, a pracodawcom stworzono możliwości obniżenia kosztów pracy poprzez dofinansowanie zatrudniania tych osób. Dla każdej z tych grup przygotowano specjalne rozwiązania dopasowane do indywidualnych potrzeb. Dodatkowe instrumenty, które adresowane były tylko do osób bezrobotnych do 30 roku życia to: **bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy i bon na zasiedlenie.**

W ramach **bonu szkoleniowego** bezrobotnemu do 30 roku życia starosta finansował koszty do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a bezrobotny pokrywał koszty przekraczające ten limit. Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następowała na podstawie uprawdopodobnienia przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

W 2022 roku w województwie lubelskim 426 osób bezrobotnych, które nie ukończyły 30 roku życia rozpoczęło szkolenie w ramach bonu szkoleniowego. Spośród tych 426 osób, 304 osoby bezrobotne mieszkaly na wsi, a 88 osób było długotrwale bezrobotne. W 2021 roku z tej formy aktywizacji skorzystało 426 młodych osób bezrobotnych.

Na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia starosta mógł przyznać **bon stażowy** stanowiący gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiązał się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Staż realizowany w ramach bonu stażowego podlegał zasadom i ustaleniom dotychczas stosowanym do stażu odbywanego na podstawie art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ciągu całego 2022 roku z ewidencji bezrobotnych nie wyłączono żadnej osoby do 30 roku życia, która rozpoczęła staż w ramach bonu stażowego.

Bon zatrudnieniowy stanowił dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu powiatowy urząd pracy przyznał bon. Termin ważności bonu zatrudnieniowego określał starosta. Realizacja bonu zatrudnieniowego następowała na podstawie umowy zawieranej przez starostę z pracodawcą. W 2022 roku w ramach bonu zatrudnieniowego 25 osób bezrobotnych podjęło pracę, z tego 12 kobiet.

Bezrobotnemu do 30 roku życia starosta, na podstawie umowy, mógł przyznać **bon na zasiedlenie** w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego

wynagrodzenia za pracę w związku z podjęciem przez niego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Środki przyznane w ramach tego bonu przeznaczone były na pokrycie kosztów zamieszkania.

W województwie lubelskim w 2022 roku bon na zasiedlenie otrzymało 1 299 bezrobotnych do 30 roku życia, w tym 635 kobiet. Natomiast działalność gospodarczą w ramach bonu na zasiedlenie rozpoczęło 17 młodych osób bezrobotnych, z czego 64,7% stanowiły kobiety.

Jak już wcześniej wspomniano nowe przepisy dały możliwość obniżenia kosztów pracy dla pracodawców poprzez dofinansowanie zatrudniania osób młodych do 30 roku życia i bezrobotnych mających powyżej 50 lat.

Innym możliwym wsparciem dla pracodawcy, zgodnie z artykułem 60c *ustawy o promocji...* była refundacja pracodawcy kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmowali zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. Wówczas refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne przysługiwała przez okres 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca był obowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne. Ten instrument aktywizacji zawodowej nie cieszył się popularnością wśród pracodawców. W 2022 roku żadna osoba bezrobotna nie podjęła pracy subsydiowanej w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne.

Starosta mógł na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. Dofinansowanie takie było możliwe przez okres 12 lub 24 miesięcy. Pracodawca zatrudniając bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat otrzymał dofinansowanie przez 12 miesięcy pod warunkiem dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po upływie okresu dofinansowania wynagrodzenia przez 6 miesięcy.

Natomiast jeżeli pracodawca zatrudnił bezrobotnego, który ukończył 60 lat otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia przez 24 miesiące. W tym przypadku przedsiębiorca był obowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia przez okres 12 miesięcy.

Powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego, w 2022 roku wykazały w statystykach dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia 123 osobom bezrobotnym, z czego 57 to kobiety.

Kolejny instrument wsparcia to „grant” na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy i posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub opieki nad osobą zależną. Grant przysługiwał w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym przypadku pracodawca, czy też przedsiębiorca obowiązany był do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego

przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy. W 2022 roku, podobnie jak w latach 2016-2021, żaden bezrobotny nie został zatrudniony w ramach grantu na telepracę.

Inną formą aktywizacji bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka było świadczenie aktywizacyjne.

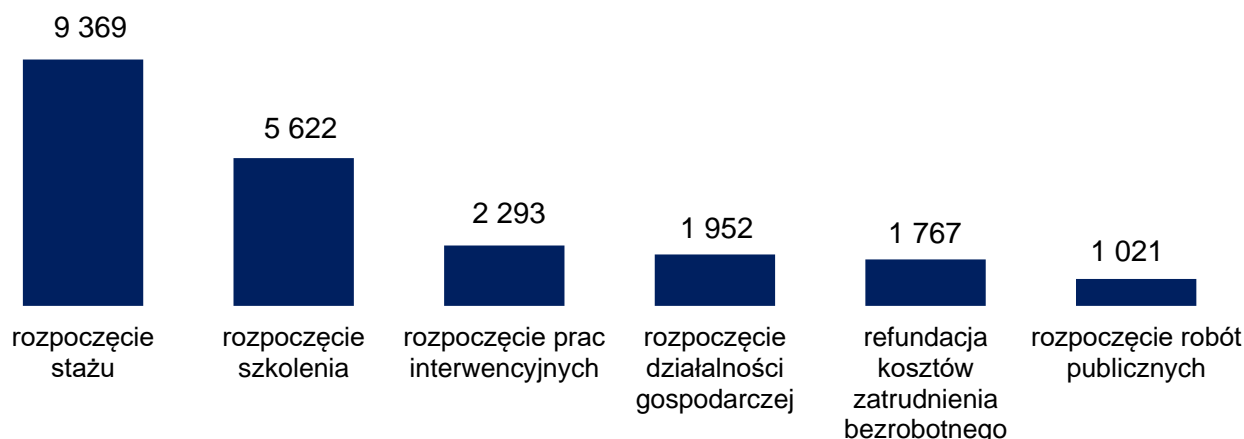
Zainteresowany pracodawca mógł, na podstawie umowy ze starostą przyznać świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną. Tutaj, podobnie jak w przypadku „grantu”, świadczenie przyznawane było na okres 12 lub 18 miesięcy. Świadczenie aktywizacyjne wypłacane było przez 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia pod warunkiem utrzymania dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego. Przez 18 miesięcy wypłacane świadczenie było w wysokości 1/3 minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę za skierowanego bezrobotnego pod warunkiem utrzymania dalszego zatrudnienia bezrobotnego przez 9 miesięcy po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego.

Z danych statystycznych za 2022 rok wynika, że w omawianym czasie żaden bezrobotny nie został zatrudniony w ramach świadczenia aktywizacyjnego.

Pomocą finansową udzielaną pracodawcom przez powiatowe urzędy pracy była refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i zatrudnienie na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego. Taką refundację otrzymał podmiot, jeżeli zobowiązał się do zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres 24 miesięcy oraz do utrzymania w tym czasie stanowiska pracy utworzonego w związku z przyznaną refundacją. Zatrudnienie osoby bezrobotnej w tym przypadku możliwe było dopiero, gdy został pozytywnie rozpatrzony przez urząd wniosek, podpisana umowa z urzędem dotycząca warunków refundacji oraz dokonane zostały wszystkie zakupy.

Jak wynika z analizy danych, w województwie lubelskim, w 2022 roku dokonano refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego za 1 767 osób bezrobotnych, z czego 676 to kobiety. W porównaniu z 2021 rokiem jest to o 11 osób więcej.

Wykres 4. Najliczniejsze formy aktywizacji w województwie lubelskim w 2022 roku



Źródło: Sprawozdanie MRiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy”

Trudności z jakimi borykają się zakłady pracy po restrykcjach związanych z pandemią Covid-19 oraz ze wzrostem cen wynikającym z konfliktu w Ukrainie znajdują odzwierciedlenie w liczbie osób zwolnionych w 2022 roku. Z winy zakładu, pracę w województwie lubelskim w 2022 roku utraciły 583 osoby (tj. o 448 osób więcej niż w roku 2021), w tym 6 (1%) pracowników zwolnionych zostało z sektora publicznego i 577 (99%) z sektora prywatnego.

Natomiast na koniec 2022 roku w rejestrach urzędów pracy pozostawały 1 963 osoby, które utraciły pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, w tym 55,6% to kobiety. Stanowili oni 3,2% w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych (w roku wcześniejszym 3,1%).

Kryzys odośnie miejsc pracy potwierdził też monitoring zwolnień grupowych. W 2022 roku zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.) zgłoszono do zwolnienia 706 osób, a zwolniono 583 osoby. Dla porównania od stycznia do grudnia 2021 roku w województwie lubelskim zgłoszono do zwolnienia 376 osób, zwolniono 135 osób.

W celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia przez osoby pozostające bez pracy przeprowadzana jest ich aktywizacja. Przepisy o promocji zatrudnienia przewidują różne formy aktywizacji zawodowej, w ramach której przewidziana jest motywacja finansowa dla bezrobotnych i pracodawców, np. staże, stypendia, bony szkoleniowe, prace interwencyjne, świadczenia aktywizacyjne. Powiatowe urzędy pracy oferują również pomoc w przekwalifikowaniu się osobom bezrobotnym.

Zapotrzebowanie na pracowników

Zmiany liczby ofert pracy jakimi dysponowały powiatowe urzędy pracy miały wyraźnie sezonowy charakter i ulegały corocznym wahaniom. W 2022 roku pomimo dużych trudności, jakie mają zakłady pracy po restrykcjach związanych z pandemią, odnotowano wzrost liczby oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej o 3,6% (tj. o 1 733 - w 2022 roku pracodawcy zgłosili 49 494 oferty wobec 47 761 ofert zgłoszonych w 2021 roku) w odniesieniu do 2021 roku. Zdecydowana większość ofert zatrudnienia

pochodziła z sektora prywatnego, stanowiąc 81,8% wszystkich ofert, pozostających w dyspozycji administracji pracy.

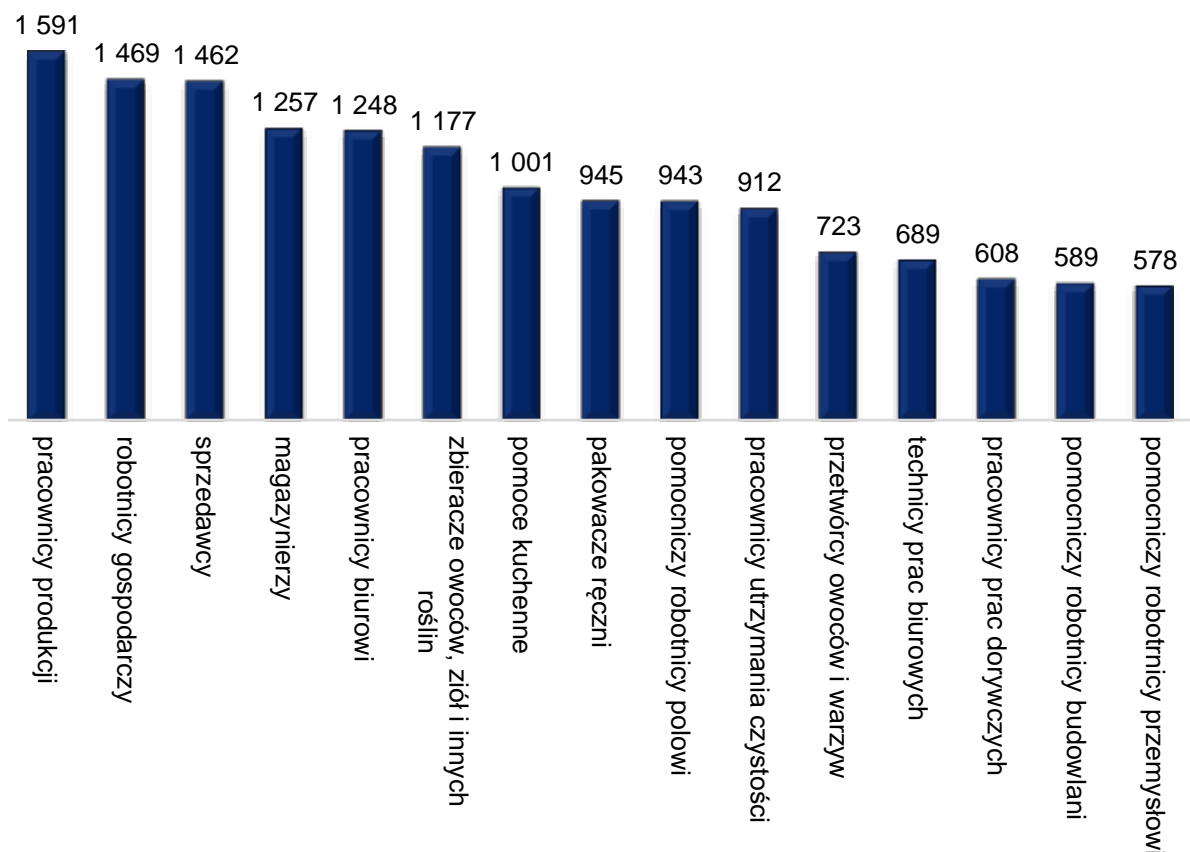
Analiza ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy w województwie lubelskim wykazała, że nie pokrywały one zapotrzebowania wynikającego z napływu osób bezrobotnych. W celu zwiększenia zatrudnienia osób bezrobotnych Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie rokrocznie aktualizuje Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPD), który określa priorytetowe kierunki związane z zatrudnieniem oraz grupy wymagające wsparcia, a także koordynuje regionalną politykę rynku pracy poprzez wskazanie najistotniejszych działań, które podejmowane są w województwie w tym obszarze. Szczegółowe informacje dotyczące RPD zamieszczone zostały w rozdziale 6.

Tabela 2. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej

Rok/kwartał	Liczba ofert pracy		Liczba ofert pracy do pracy subsydiowanej	Liczba ofert dla niepełnosprawnych	Liczba ofert dla osób do 12 m-cy od ukończenia nauki	Liczba ofert z sektora prywatnego	Liczba ofert z sektora publicznego
	Ogółem	Wzrost/spadek					
2022	49 494	+1 733	15 766	1 195	371	40 501	8 993
I kwartał	14 593	+4 779	5 331	283	61	12 053	2 540
II kwartał	12 571	-2 022	4 557	351	66	10 763	1 808
III kwartał	12 848	+277	4 001	320	178	10 176	2 672
IV kwartał	9 482	-3 366	1 877	241	66	7 509	1 973

Dane statystyczne przesłane przez powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego pokazały, że w 2022 roku pracodawcy chcieli zatrudnić przede wszystkim: pracowników produkcji (1 591 ofert zgłoszonych w 2022 roku), robotników gospodarczych (1 469 ofert), sprzedawców (1 462 oferty), magazynierów (1 257 ofert), pracowników biurowych (1 248 ofert), zbieraczy owoców, ziół i innych roślin (1 177 ofert), pomoce kuchenne (1 001 ofert), pakowaczy ręcznych (945 ofert), pomocniczych robotników polowych (943 oferty) oraz pracowników utrzymania czystości (912 ofert) i przetwórców owoców i warzyw (723 oferty).

Wykres 5. Zapotrzebowanie na pracowników zgłoszone do powiatowych urzędów pracy woj. lubelskiego w 2022 roku



Źródło: Sprawozdanie Załącznik nr 3 do MRiPS-01 „Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności”

Przystąpienie Polski do jednolitego rynku (single market) przyczyniło się do otwarcia zagranicznych rynków pracy i dało możliwość podjęcia pracy Polakom poza krajem zamieszkania. By wspierać i umożliwić swobodny przepływ pracowników między krajami Unii powołana została **Europejska Sieć Pośrednictwa Pracy, zwana EURES**. W 2022 roku do doradców w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie wpłynęły 533 oferty pracy na ogólną liczbę 3 149 stanowisk dla Polaków poszukujących pracy za granicą. 121 spośród tych ofert, to propozycje zatrudnienia w Norwegii. Liczba ta stanowiła 22,7% wszystkich ofert pracy zarejestrowanych w wojewódzkich urzędach pracy. Na pierwszym miejscu uplasowały się jednak oferty zatrudnienia z Niemiec. Do realizacji przyjęto ich 198, co stanowiło 37,1% ofert pracy zarejestrowanych w wojewódzkich urzędach pracy.

W omawianym czasie Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie otrzymał oferty zatrudnienia za granicą w następujących zawodach (skierowane zarówno do kobiet jak i mężczyzn):

Austria: kelner, kucharz, personel sprząający, recepcjonista, płytkarz, operator CNC, tynkarz, ślusarz, spawacz, pracownik drogowy, operator dźwigu, murarz, monter suchej zabudowy, mechanik obrabiarek, monter instalacji grzewczo-sanitarnych, mechanik samochodowy, dekarz, cieśla szalunkowy, blacharz samochodowy, blacharz budowlany, pracownik budowlany, betoniarz;

Belgia: wycinka choinek, technik oświetlenia ulicznego, elektryk, zbiór warzyw i owoców, lakiernik proszkowy, mechanik przyczep, kierownik produkcji, pracownik szkółki leśnej, hodowla świń;

Czechy: pracownik obsługi klienta, operator tokarki, lekarz internista, konsultant na infolinii, operator maszyn włókienniczych, spawacz, mechanik samochodowy, kierowca ciężarówki, kierowca autobusu, górnik, operator produkcji;

Dania: kurier, mechanik skuterów, software developer, programista stron internetowych, programista blizkit, front end developer, kelner;

Estonia: pracownik do wytwarzania elementów betonowych, wylewanie betonu, kierowca C+E, operator wiertnicy, mechanik okrętowy, monter rurociągów, specjalista ds. budowy statków, inżynier/technolog, inżynier projektu, obsługa przecinarki gazowej, spawacz, inżynier 3D, pracownik sprzątający, mechanik, pracownik budowlany, programista, księgowa, krawiec, monter izolacji, nauczyciel języka angielskiego, menadżer sprzedaży, obsługa klienta, ślusarz, specjalista do przeciągania kabli, tynkarz;

Finlandia: trener jazdy figurowej na lodzie, operator CNC, spawacz MIG/MAG, terapeuta, tynkarz, pracownik do wytwarzania elementów betonowych, formierz, mechanik samochodowy, kucharz, kierownik zmiany, inżynier do spraw rozwoju, pracownik sprzątający, spawacz, pracownik farmy, monter mebli, zbiór truskawek, pracownik rolny, malarz, pracownik;

Francja: pielęgnacja drzewek owocowych, menadżer sprzedaży, menadżer do spraw zakupów, zbiór owoców i warzyw;

Hiszpania: animator wolnego czasu, pielęgniarz;

Holandia: przycinanie drzew owocowych, pracownik produkcyjny, zbiór owoców i warzyw, hydraulik, elektryk budowlany, elektryk przemysłowy, dojarz, uprawa sadzonek roślin doniczkowych, uprawa cebulek kwiatowych, operator wózka widłowego;

Irlandia: technik serwisu samochodowego, sprzedawca, pracownik ochrony, magazynier, kierownik sklepu, fryzjer, szef kuchni, inżynier projektu, architekt platformy IoT, konsultant ds. energii, inżynier ds. zrównoważonego rozwoju, analityk ds. energii, inżynier budowlany, kierownik budowy, monter rurociągów, pracownik naziemny, zbiór owoców i warzyw, uprawa cebulek kwiatowych, operator wózka widłowego;

Litwa: monter rurociągów, spawacz, programista Ruby;

Łotwa: kierownik sprzedaży;

Niemcy: spawacz, pracownik restauracji, obsługa hotelu, kucharz, mechanik samochodowy, monter konstrukcji stalowych, lakiernik przemysłowy, pracownik przy recyklingu, konfektor w branży spożywczej, kierowca, specjalista medycyny pracy, serwisant, mechanik przemysłowy, kontroler jakości, inżynier mechanik, doradca zarządu, technik elektronik, monter instalacji elektrycznych, monter instalacji sanitarnych, ślusarz, pracownik porządkowy, kierowca C, E, B, pomoc kuchenna, kelner, sprzedawca, barman, pracownik produkcji, robotnik drogowy, operator maszyn budowlanych, operator CNC, inspektor do spraw jakości, frezer, konstruktor CAD, handlowiec, administrator, elektronik przemysłowy, malarz, stolarz, elektryk, monter rusztowań, kierownik budowy, brygadzysta, glazurnik, planista, operator wózków widłowych, asystentka stomatologiczna, monter płyt karton gips, uprawa winorośli, mechanik zakładowy, specjalista ds. zakupów, technik elektronik, technik elektronik lotniczy, pracownik pralni, pomoc domowa, pracownik biurowy, geotechnik, cieśla, kasjer, pracownik rolny, fizjoterapeuta, monter techniczny, monter podzespołów, mechatronik, lakiernik samochodowy, pomoc domowa, pracownik magazynowy, zbiór szparagów, obsługa klienta, taksydermista, pomocnik w logistyce, mechanik pojazdów szynowych, mechanik pojazdów kolejowych, magazynier, logistyk, specjalista w dziedzinie

wentylacji, inżynier ogrzewania, kurier, ładowacz, pokojówka, monter konstrukcji stalowych, malarz przemysłowy, pracownik biurowy, personel sprzątający, bosman, kapitan żeglugi, śródlądowej, terapeuta zajęciowy, rekruter, pracownik punktu gastronomicznego, obsługa cateringowa, pielęgniarz, elektromonter, dyspozytor ruchu kolejowego, marynarz, pracownik do spraw czyszczenia przemysłowego, transport mebli, betoniarz, produkcja lodów, maszynista, rzeźnik;

Norwegia: mechanik samochodowy, krawiec, hydraulik, monter wentylacji, pracownik przemysłowy, lakiernik samochodowy, pracownik sprzątający, kucharz, wulkanizator, cieśla, monter kuchni, kierowca autobusu, masażysta, glazurnik, zbrojarz, cieśla, pracownik farmy, kucharz, kelner, tapicer samochodowy, elektryk, pracownik do sprzątania hotelu, asystent obsługi obiektu gastronomicznego, recepcjonista, ogrodnik, mechanik przyczep kempingowych, przetwórstwo krabów, monter rusztowań, monter ogrodzeń, stolarz budowlany, fryzjer, szef kuchni, technik dentystyczny, traktorzysta, malarz, szlifierz szkła, dmuchacz szkła, brukarz, mechanik maszyn, inżynier wsparcia oprogramowania, inżynier systemów sieci komputerowych, rozbieracz-wykrawacz, ubojowy, pracownik budowlany, kierownik instalacji wodno-kanalizacyjnych, stolarz meblowy, technik dentystyczny, elektryk, przyciemnianie szyb, farmaceuta, technik kontroli wymiarów, monter blatów, projektant UX, wykładowca FULL-STACK, cloud engineer;

Portugalia: zbiór malin;

Słowenia: pracownik produkcji;

Szwecja: cieśla, pracownik leśny, kucharz, szef kuchni, dojarz, pracownik obróbki laminatów.

Eures prowadzi też działania informacyjno-promocyjne.

W 2022 roku doradcy Eures z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie brali pięciokrotnie udział w „Panelu z pracodawcami” organizowanym przez Biuro Karier Uniwersytetu Przyrodniczego. Podczas paneli przedstawiali prezentacje na temat bezpiecznych wyjazdów do pracy za granicę oraz Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej. Podobne prezentacje prowadzono na spotkaniu ze studentami na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim i Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i administracji w Lublinie. W spotkaniach wzięło udział łącznie około 300 studentów. W minionym roku doradcy EURES organizowali Polsko Ukraiński Dzień Informacyjny, który odbył się 17 maja 2022 roku na Placu Teatralnym w Lublinie. W imprezie uczestniczyły instytucje świadczące usługi dla obywateli Ukrainy. Dwukrotnie wzięli udział w Targach i Dniach Otwartych spedycyjno-logistycznych w Zespole Szkół Transportowo-Komunikacyjnych w Lublinie. Podczas wydarzeń przedstawiali prezentacje na temat bezpiecznych wyjazdów do pracy za granicę i Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej. Łącznie w spotkaniach wzięło udział około 20 uczniów. Ponadto doradcy wzięli udział w kolejnej edycji Targów Pracy organizowanych przez Politechnikę Lubelską – Inżynier na Rynku Pracy, a także w „Polsko-Ukraińskim spotkaniu dla pracy” organizowanym przez UNHCR we współpracy z WUP w Lublinie, Miejskim, Powiatowym Urzędem Pracy w Lublinie oraz Urzędem Miasta Lublin. Dodatkowo promowano usługi Eures podczas konferencji jubileuszowej dotyczącej projektu gospodarczego „Marka Lubelskie”. Zwiedzający wszystkie wydarzenia mieli okazję zapoznać się między innymi z ofertami regionalnych pracodawców, urzędów pracy, biur pośrednictwa pracy, agencji zatrudnienia, firm doradztwa personalnego oraz instytucji sektora finansów publicznych. Podczas wspomnianych wydarzeń udzielano informacji nt. warunków życia i pracy w krajach UE/EOG, możliwości zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz świadczeń z tytułu bezrobocia, a także promowano oferty pracy w krajach UE/EOG.

Z uwagi na specyfikację działania pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES – polegającą na przekazywaniu CV, poprzez doradców EURES z terenu UE bezpośrednio do zainteresowanych pracodawców zagranicznych, brak był możliwości monitorowania efektów podejmowanych działań. W ramach sieci EURES nie było możliwości obligowania poszukujących pracy bądź pracodawców do poinformowania WUP o rezultacie konfrontacji poszukującego pracy z pracodawcą. Jedyne informacje zwrotne o pomyślnym przebiegu rekrutacji pochodzą od osób zgłaszających się do WUP z własnej inicjatywy.

Liczba zgłaszanych rokrocznie ofert pracy do powiatowych urzędów pracy nie odpowiada liczbie bezrobotnych oraz ich strukturze zawodowej, a oferty te stanowią jedynie niewielką część wszystkich dostępnych na rynku pracy. W 2022 roku w województwie lubelskim pracodawcy chcieli zatrudnić przede wszystkim: pracowników produkcji, robotników gospodarczych, sprzedawców, magazynierów, pracowników biurowych, zbieraczy owoców, ziół i innych roślin, pomoce kuchenne, pakowaczy ręcznych, pomocniczych robotników polowych, pracowników utrzymania czystości czy przetwórców owoców i warzyw. Dzięki uczestnictwu Polski w jednolitym rynku (single market) otwarte są zagraniczne rynki pracy, które dają możliwość podjęcia pracy Polakom poza krajem.

Zatrudnianie cudzoziemców

Regulacja zatrudnienia z wykorzystaniem zasobów z innych rynków pracy stanowi naturalny proces na rynkach wewnątrzwspólnotowych i poza nimi. Coraz częściej Polacy poszukują korzystniejszych warunków zatrudnienia w celu poprawy swej sytuacji materialnej, decydując się na migrację zarobkową i poszukiwanie pracy poza granicami kraju. Taki stan rzeczy w połączeniu z coraz wyższymi wymaganiami płacowymi sprawia, że tworzy się luka na rynku pracy, którą pracodawcy mogą zapełnić pracownikami ze Wschodu (największą grupę stanowią Ukraińcy). To ogromna szansa dla pracodawców, by obniżając koszty zatrudnienia, podnosić konkurencyjność przedsiębiorstw.

Sytuacja skomplikowała się 24 lutego 2022 r., kiedy to doszło do ataku wojsk Federacji Rosyjskiej na terytorium Ukrainy. W wyniku tych zdarzeń w kierunku Rzeczypospolitej Polskiej zaczęły kierować się tysiące obywateli Ukrainy, poszukujących schronienia. Rok po rosyjskiej agresji na Ukrainę z ochrony czasowej w Polsce korzysta obecnie prawie 1 mln obywateli Ukrainy, głównie kobiet i dzieci. Łącznie ważne zezwolenia na pobyt w kraju posiada 1,4 mln osób.¹⁴ Z uwagi na powyższe, konieczne stało się opracowanie rozwiązań prawnych skierowanych do opisanej wyżej grupy cudzoziemców. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa sprawiła, że zatrudnienie obywateli Ukrainy, przebywających legalnie na terenie Polski stało się łatwiejsze.

W obecnym systemie prawnym funkcjonują cztery procedury legalizacji zatrudnienia cudzoziemca:

- ✓ Zezwolenia na pracę cudzoziemca – wydawane jest przez wojewodę na okres do 3 lat;

¹⁴ www.gov.pl; dostęp: 24.02.2023 r.

- ✓ Zezwolenie na pracę sezonową – dotyczy podklas PKD uznanych za sezonowe (część rolnictwa oraz gastronomii i hotelarstwa), wydaje je starosta na okres 9 miesięcy;
- ✓ Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – rozwiązanie to dotyczy obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Pozwala ono uzyskać zgodę na wykonywanie pracy – bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę na okres do 24 miesięcy. Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest otrzymanie przez pracodawcę wpisu do oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy;
- ✓ Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy – rozwiązanie wprowadzone na mocy przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym, które pozwala obywatelom Ukrainy, którzy przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. w związku z zagrożeniem działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, jak i obywatelom Ukrainy którzy przebywają obecnie legalnie na terytorium Polski na wykonywanie pracy w Polsce w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, jeżeli pracodawca powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy – za pomocą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl powiatowy urząd pracy.

Od dnia 28.10.2022 r. weszły w życie rozporządzenia nowelizujące rozporządzenia:

- ✓ W sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2022 r. poz. 2204);
- ✓ W sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca (Dz.U. z 2022 r. poz. 2203).

Tak więc od 28 października 2022 r. przedsiębiorcy nie mogą występować o nowe wpisy oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Rosji. Dodatkowo od 28.10.2022 r. obywatele Rosji zostali wyłączeni z procedury uproszczonej. Z procedury uproszczonej będą mogli korzystać tylko obywatele 5 państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy).

Z danych zgromadzonych przez MRiPS wynika, że w 2022 roku do powiatowych urzędów pracy w Polsce wpłynęło 154 361 wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, z czego do urzędów pracy województwa lubelskiego 10 287.

Liczba powiadomień o podjęciu pracy przez cudzoziemców zarejestrowanych we wszystkich powiatowych urzędach pracy w Polsce w 2022 r. to 786 142, z czego Ukraina to 784 545. Na Lubelszczyźnie 18 468 powiadomień dotyczyło powierzenia wykonywanej pracy obywatelom Ukrainy.

Z danych zgromadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wynika, że w 2022 roku do ewidencji powiatowych urzędów pracy na terenie woj. lubelskiego zostało wpisanych łącznie 31 520 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpłynęło

10 287 wniosków o wydanie zezwolenia o pracę sezonową, wydano 3 102 zezwolenia na pracę sezonową.

Najwięcej oświadczeń o powierzeniu wykonywanej pracy wpisanych było do rejestrów w urzędach pracy powiatu bialskiego, chełmskiego, łukowskiego i na terenie miasta Lublin – to równocześnie urzędy, z zarejestrowaną największą liczbą powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy.

Od stycznia do grudnia 2022 roku w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowało się (napływ) 3 921 cudzoziemców, w tym 3 345 kobiet. W tym samym okresie pracę podjęło 1 212 cudzoziemców, w tym 964 kobiety. Na koniec 2022 roku w rejestrach urzędów pracy woj. lubelskiego jako bezrobotni pozostawało 1 188 cudzoziemców (w tym 958 kobiet). Stanowili oni 1,9% wszystkich bezrobotnych. Prawo do zasiłku na koniec 2022 roku posiadało zaledwie 19 cudzoziemców (w tym 12 kobiet).

System zabezpieczenia społecznego

Skalę migracji zarobkowych mieszkańców województwa lubelskiego do krajów Unii Europejskiej na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat odzwierciedlały m.in. dane dotyczące świadczeń z tytułu bezrobocia, realizowane w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Koordynacja ta odbywała się na zasadzie sumowania okresów zatrudnienia i okresów ubezpieczenia dla uzyskania uprawnień do świadczeń z tytułu bezrobocia (dokument przenośny U1, SED U002 i U017) oraz eksportu świadczeń w trakcie poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim z zachowaniem prawa do zasiłku dla bezrobotnych przez okres od trzech do sześciu miesięcy (dokument przenośny U2 i SED U008).

W 2022 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, działając z upoważnienia Marszałka Województwa Lubelskiego, wydał 1 dokument przenośny U2 dla osoby wyjeżdżającej z Polski w celu poszukiwania pracy, która przez okres od trzech do sześciu miesięcy mogła pobierać przyznany w Rzeczypospolitej Polskiej zasiłek dla bezrobotnych. W omawianym okresie tutejszy urząd rozpoczął 358 spraw dotyczących świadczeń dla osób, które przyjechały do Polski w celu poszukiwania pracy i transferowały do Polski swoje zasiłki z państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii.

W 2022 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wydał 46 dokumentów U1/U002 potwierdzających okresy zatrudnienia, ubezpieczenia lub pracy na własny rachunek na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej osobom ubiegającym się o świadczenia z tytułu bezrobocia w innych państwach członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii.

Przepisy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego umożliwiały przyznanie prawa do zasiłku bezrobotnym obywatelom Polski, którzy zamieszkiwali lub powracali na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z uwzględnieniem okresu zatrudnienia w krajach UE/EOG lub Szwajcarii. Decyzje w tym przedmiocie wydaje marszałek województwa, natomiast podjęcie wypłaty lub wydanie decyzji w sprawie utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych należy do zadań starosty. W 2022 roku rozpoczęto 719 spraw w sprawie przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem okresów zatrudnienia w państwach członkowskich UE/EOG. W tym okresie Marszałek Województwa Lubelskiego wydał 717 decyzji

w przedmiocie przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem okresu zatrudniania w innym państwie członkowskim, z tego 202 decyzje odmowne, 37 postępowań w sprawie przyznania prawa do zasiłku umorzono, a 8 wniosków pozostawiono bez rozpatrzenia. W tym samym czasie do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie wpłynęło 701 dokumentów E-301/PDU1/SED U002/SED U017, potwierdzających okresy zatrudnienia polskich obywateli w innych krajach członkowskich UE/EOG i Szwajcarii.

Badania i analizy rynku pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie inicjuje działania na rzecz rozwoju rynku pracy w oparciu o szerokie spektrum danych. Jednostka realizuje ustawowe zadania Samorządu Województwa Lubelskiego w zakresie polityki rynku pracy. Opracowanie badań i analiz rynku pracy oraz badanie **zapotrzebowania na pracę** w celu podniesienia efektywności działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia znajdują się w zapisach Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2022 poz. 690). Ustawa literalnie wspomina o koniecznej współpracy na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy, w szczególności przez badanie **popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe** na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań. W te wymogi wpisała się II edycja badania „**Kwalifikacje szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy**”. Publikacja uzupełnia dane dotyczące bezrobocia, udostępniane przez WUP w Lublinie, o analizę skupioną na popytowej i podażowej strony rynku pracy. Dzięki efektywnej współpracy z wszystkimi 21 powiatowymi urzędami pracy województwa lubelskiego wskazano osobno dla każdego powiatu kwalifikacje o istotnych poziomach zapotrzebowania i dużych trudnościach rekrutacyjnych. Po raz pierwszy w badaniach regionalnych skonfrontowano ten rodzaj kwalifikacji z miejscową ofertą kształcenia branżowego. Synteza dla województwa wskazała na duże zróżnicowanie między powiatami jeśli chodzi o dopasowanie oferty kształcenia branżowego do bieżącego zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje.

W ramach strategicznego podejścia do przeobrażeń regionalnego rynku pracy zlecono również badanie stanowiące pogłębienie analizy scenariuszowej przygotowanej przez Wydział Badań i Analiz jeszcze w 2021 r. Wskazała ona wówczas 4 prawdopodobne scenariusze zdarzeń w otoczeniu regionalnego rynku pracy ułatwiając formułowanie opcji dla polityki rynku pracy, wskazując na szanse i ryzyka biznesowe. Przedsięwzięcie badawcze z roku 2022, katalogujące **istotne kwalifikacje i kompetencje branżowe** w każdym z czterech sformułowanych w 2021 r. scenariuszy, zostało podsumowane w raporcie „**Kwalifikacje szkolnictwa branżowego w scenariuszach przyszłości dla województwa lubelskiego. Lubelski rynek pracy 2030**”. Uzyskano szeroki zakres informacji o **potrzebach przyszłości pracodawców w analizowanych branżach, w kontekście zatrudniania absolwentów szkół branżowych oraz techników**. Badanie pozwoliło także uchwycić nastroje w branżach w różnych wariantach rozwoju województwa lubelskiego – przewidywania odnośnie rozwoju branż, popytu na usługi i produkty, a w konsekwencji – na nowych pracowników. Wyniki badania mają szansę przysłużyć się lepszemu dostosowaniu regionalnego systemu edukacji zawodowej do potrzeb zgłaszanych przez rynek pracy - przedsiębiorców i innych potencjalnych pracodawców.

„Kwalifikacje szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy”

Celem badania było sprawdzenie na jakie kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego jest zapotrzebowanie na terenie województwa lubelskiego. Przyjęto założenie, że cykliczny monitoring powiatowych rynków pracy pod kątem zapotrzebowania na szczegółowe kwalifikacje jest niezbędny dla tworzenia podstaw programowych w nauce konkretnego zawodu w danej branży, w konkretnym powiecie. Raport podsumowujący drugą już edycję badania kwalifikacji szkolnictwa branżowego jest wsparciem tego procesu. Wykorzystanie wyników przez lokalne instytucje kształcenia może wpłynąć na pracodawców i mocniej

włączyć ich w przebieg edukacji branżowej zapewniając uzyskanie przez potencjalnych pracowników niezbędnych w przedsiębiorstwach kwalifikacji, nawet jeszcze podczas ich zawodowej edukacji (kształcenie dualne).

Badanie miało charakter ilościowy. Opinie zostały zebrane wśród 21 powiatowych urzędów pracy z obszaru województwa lubelskiego. Każdy urząd delegował osobę, która wypełniała ankietę internetową konsultując odpowiedzi z pozostałymi pracownikami. Dało to możliwość uzyskania opinii od ekspertów, których praca polega na obserwacji rynku pracy z dwóch ważnych perspektyw tzn. ze strony bezrobotnego, jak i osoby poszukującej pracy, a także pracodawców, którzy szukają nowych pracowników. Respondenci – eksperci oceniający każdą z 257 kwalifikacji opierali się nie tylko na posiadanych statystykach osób zarejestrowanych czy zgłaszanych ofertach pracy, ale także na swojej wiedzy na temat rynku pracy i doświadczenia z osobami poszukującymi pracy. Każda kwalifikacja musiała być w kwestionariuszu oceniona z perspektywy przewidywanej skali zapotrzebowania na pracowników oraz potencjalnych trudności rekrutacyjnych, według określonej skali (od 0 do 3, gdzie 0 oznaczało brak, 1 - mała/małe, 2 - średnia/średnie, 3 - duża/duże). Podstawą przygotowania kwestionariusza było Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15.02.2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego.

W zestawieniu 30 kwalifikacji, w przypadku których występowały trudności rekrutacyjne, znalazły się przede wszystkim: 7 kwalifikacji z branży budowlanej, 6 z branży elektroenergetycznej, 5 z branży mechanicznej oraz 7 z branży motoryzacyjnej. Największe zapotrzebowanie na pracowników dotyczyło w dużej mierze tych samych branż, które borykały się z problemami rekrutacyjnymi. W rankingu 30 kwalifikacji o co najmniej średnim zapotrzebowaniu na pracowników pojawiły się najliczniej kwalifikacje przypisane następującym branżom: budowlanej (9 kwalifikacji), motoryzacyjnej (4 kwalifikacje) oraz ekonomiczno-administracyjnej (4 kwalifikacje).

Problem adekwatności oferty kształcenia branżowego w kwalifikacjach jest ponadlokalny (wielokrotnie występujący lokalnie). Zestawienie trudno dostępnych kwalifikacji (a jednocześnie bardzo potrzebnych na rynku) w ofertach kształcenia zdominowała branża budowlana. Kwalifikacje z tego obszaru są na pierwszych trzech miejscach – są niedostępne na obszarze działania co najmniej połowy urzędów pracy z regionu lubelskiego. Sześć innych z tej branży znalazło się w zestawieniu prezentowanym w syntetycznej części raportu. Na wysokich miejscach znalazły się dwie kwalifikacje z branży elektroenergetycznej.

W związku z wynikami badania istotne będzie przyszłe spójne działanie instytucji rynku pracy i edukacji, jak również wykorzystanie wyników przez osoby poszukujące modeli biznesowych na świadczenie usług. Deficyty powiatowe bez szybkich perspektyw na zapełnienie ich wykształconymi pracownikami są dobrymi niszami rynkowymi dla przedsiębiorstw. Lokalne dotacje na zakładanie działalności gospodarczej mogłyby odnosić się do tych lokalnych nisz.

„Kwalifikacje szkolnictwa branżowego w scenariuszach przyszłości dla województwa lubelskiego. Lubelski Rynek Pracy 2030”.

Celem badania była scenariuszowa projekcja zapotrzebowania w 2030 r. na kwalifikacje oraz kompetencje, przyporządkowane 16 branżom, kluczowym dla regionu lubelskiego: budowlanej, ekonomiczno-administracyjnej, elektroenergetycznej, elektroniczno-

mechatronicznej, handlowej, hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, mechanicznej, motoryzacyjnej, opieki zdrowotnej, pomocy społecznej, przemysłu mody, rolno-hodowlanej, spedycyjno-logistycznej, spożywczej, teleinformatycznej, transportu drogowego. Branże te były podstawowym kryterium różnicowania obszaru badań.

Badanie zostało zrealizowane przy wykorzystaniu metody jakościowej – wywiadów grupowych. Dla każdej branży przeprowadzono 1 wywiad grupowy z co najmniej 3 uczestnikami, reprezentującymi przedsiębiorstwa i organizacje, funkcjonujące w analizowanej branży w województwie lubelskim. Były to osoby zaangażowane w obszar zarządzania, strategicznego rozwoju bądź rekrutacji pracowników. Na potrzeby scenariusza wywiadu każdej z branż przyporządkowano zbiór kwalifikacji, zgodnie z aktualnym Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15.02.2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Respondenci byli pytani tylko o kwalifikacje w ramach branży, którą reprezentowali.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje oceniano z uwzględnieniem 4 scenariuszy rozwoju lubelskiego rynku pracy, zdefiniowanych w ekspertyzie „Lubelski Rynek Pracy 2030” z 2021 roku. Na potrzeby badania przygotowano opis zjawisk w poszczególnych scenariuszach, a także zjawisk wspólnych dla wszystkich 4 scenariuszy. Skrócone opisy scenariuszy były odczytywane uczestnikom wywiadów podczas ich realizacji.

Przeprowadzone badanie, analizujące prognozowaną reakcję zatrudnieniową 16 branż na 4 scenariusze rozwoju regionu pokazuje, jak różnie może kształtować się odpowiedź lubelskiego rynku pracy na określone zmiany uwarunkowań. Jego wyniki obrazują, że są branże, które w znaczącym stopniu reagują na zmiany ich otoczenia, ale są i takie, gdzie zjawiska w poszczególnych scenariuszach nie zmieniają zapotrzebowania na pracowników. Dwie najmniej wrażliwe branże w tym obszarze to spożywcza i opieki zdrowotnej, a następnie przemysłu mody i mechaniczna. Są to w dużej części branże produkcyjne, wymagające bezpośredniego zaangażowania pracowników w realizację zadań trudnych do zastąpienia przez nowe technologie. Branże te mogą wykazywać stałe, w niskim stopniu zależne od koniunktury w gospodarce, zapotrzebowanie na swoje produkty/usługi. Na drugim biegunie, gdzie zależność od koniunktury jest znaczna, są branże transportu drogowego, spedycyjno-logistyczna, motoryzacyjna, hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna, handlowa i elektroenergetyczna. Gdyby wziąć pod uwagę kryterium liczby potrzebnych pracowników z kwalifikacjami w 2030 r. to największe zapotrzebowanie zgłosiła branża spożywcza i rolno-hodowlana, najmniejsze zaś branża przemysłu mody i ekonomiczno-administracyjna.

Z punktu widzenia instytucji rynku pracy, programów kształcenia do branży, istotne są także kompetencje, i to najliczniej oczekiwane, niezależnie od rozpatrywanego dla regionu scenariusza. Na pierwszym miejscu jako istotna dla przyszłości aż 11 branż, znalazła się elastyczność. Kolejną ważną umiejętnością, ściślej oczekiwaną postawą, będzie gotowość do nauki, nabywania nowych umiejętności – wskazało na nią 9 branż. Umiejętności językowe są oczekiwane przez 8 branż.

Z wyników badania można wyciągnąć wnioski co do możliwości kształtowania szkolnictwa branżowego w regionie i jego przeobrażeń w kontekście potrzeb rynku pracy. Są takie obszary regionalnego rynku pracy, w których istotnie brakuje osób o odpowiednich

kwalifikacjach – pracowników produkcyjnych, pracowników opieki zdrowotnej i pomocy społecznej o odpowiednich umiejętnościach (dostosowanych w szczególności do zmian demograficznych), pracowników z obszaru rolnictwa i przetwórstwa żywności. Jednocześnie rozwój technologiczny pobudza zapotrzebowanie na kwalifikacje w nowoczesnych branżach – w dziedzinach elektroniki, automatyki, informatyki. Jednocześnie w wyniku badania wskazać można kwalifikacje, co do których potrzeby kształcenia nowych potencjalnych pracowników są mniejsze, a nawet znikome. Są to z jednej strony zawody niszowe, „wygasające” wskutek zmian technologicznych (jak np. kominiarz, zdun, technik księgarstwa, kowal), z drugiej – zawody, co do których nie ma zapotrzebowania w regionie ze względu na specyfikę regionalnej gospodarki (jak np. garbarz skór, włókiennik), a jeszcze z innej – kwalifikacje, co do których prognozuje się niskie zapotrzebowanie wskutek zmian funkcjonowania poszczególnych branż i specyfiki pracy w nich (jak np. technik archiwista, technik księgarstwa, asystentka czy higienistka stomatologiczna). Obserwuje się, że mniejsze znaczenie mają także kwalifikacje „pomocnicze” – przypisane do zawodów wykonujących proste czynności w zakładach produkcyjnych (np. pracownik pomocniczy mechanika, ślusarza, krawca). Pracodawcy oczekują pojawienia się na rynku pracy osób o wysokich umiejętnościach, gotowych do wykonywania szerokiego zakresu prac.

Podczas zrealizowanych wywiadów grupowych podnoszono kwestię dużej wagi szkolnictwa branżowego i potrzeb jego poprawy dla regionalnego rynku pracy. Pracodawcy zadeklarowali wysokie zapotrzebowanie na dobrze przygotowanych do pracy absolwentów techników i szkół branżowych – niezwykle istotne staje się zatem adekwatna odpowiedź systemu szkolnictwa na te potrzeby.

„Barometr zawodów”

„Barometr zawodów” to badanie prognostyczne realizowane na terenie całego kraju na zlecenie Ministerstwa właściwego do spraw pracy od 2015 r. Koordynatorem ogólnopolskim jest WUP w Krakowie, koordynatorem wojewódzkim – WUP w Lublinie. Jest to badanie jakościowe o charakterze prognostycznym (prognozuje się zapotrzebowanie na kolejny rok). Jest wypracowywany w wyniku przeprowadzonych spotkań ekspertów.

W województwie lubelskim w ramach badania „Barometr zawodów” zrealizowano 21 paneli eksperckich, z czego trzynaście zrealizowano zdalnie. W spotkaniach eksperckich, oprócz pracowników urzędów pracy, wzięli udział zaproszeni reprezentanci instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz w zakresie planowanych inwestycji (np. odpowiednie wydziały urzędów miast/starostw powiatowych, operatorzy specjalnych stref ekonomicznych, zrzeszenia pracodawców i izby rzemieślnicze). We wszystkich spotkaniach, które odbyły się pomiędzy 6 września a 12 października 2022 roku, uczestniczyły ogółem 123 osoby, w tym: 109 pracowników urzędów pracy, 5 przedstawicieli 3 niepublicznych agencji zatrudnienia (Consultor – m. Lublin, DEKRA Praca – powiaty m. Lublin i lubelski oraz Randstad – powiaty m. Lublin i lubelski), 3 przedstawicieli urzędów miast/gmin, oraz po jednym przedstawicielu stowarzyszenia pracodawców, szpitala, Ochotniczych Hufców Pracy, izb rzemieślniczych/cechów rzemiosł, instytucji edukacyjnej oraz inkubatorów przedsiębiorczości. W przypadku urzędów pracy, które swoim działaniem obejmują zarówno obszar powiatu grodzkiego, jak i ziemskiego (Powiatowy Urząd Pracy w Białej Podlaskiej, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie, Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu)

zorganizowano po jednym wywiadzie grupowym, którego wyniki dotyczą łącznie obu powiatów.

W toku dyskusji ich uczestnicy podejmowali decyzję, do której z trzech kategorii (deficyt, nadwyżka, równowaga) przypisać zawód.

Zawody deficytowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy).

Tabela 3. Zawody najczęściej uznawane za deficytowe w woj. lubelskim

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest deficytowy	
	prognoza 2022	prognoza 2023 ¹⁵
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	24	22↓
lekarze	19	21↑
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	22	21↓
psycholodzy i psychoterapeuci	17	21↑
pielęgniarki i położne	23	20↓
spawacze	19	20↑
nauczyciele przedmiotów zawodowych	15	18↑
nauczyciele praktycznej nauki zawodu	9	17↑
piekarze	17	17→
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	18	17↓
samodzielni księgowi	15	17↑
magazynierzy	16	16→

Główne przyczyny deficytu to:

- ✓ w powiecie brak młodych osób posiadających wykształcenie w danym zawodzie, gdyż brak jest w okolicy szkoły przygotowującej do jego wykonywania; osoby starsze skończyły lub w najbliższym czasie będą kończyć swoją aktywność zawodową (barierą często jest stan zdrowia),
- ✓ w powiecie całkowicie brakuje osób posiadających dany zawód. Bardzo często osoby pochodzące z danego powiatu kształcą się poza tym miejscem i nie powracają tam do pracy szukając zatrudnienia w innym, większym mieście lub za granicą,
- ✓ brak zainteresowania pracą w zawodzie wyuczonym – często ludzie wybierając kształcenie podejmują nie do końca przemyślane decyzje, a w późniejszym okresie specyfika pracy w danym zawodzie im nie odpowiada i poszukują zatrudnienia w innych obszarach rynku pracy. Tu istotna byłaby możliwość zapoznania się ze specyfiką pracy jeszcze przed rozpoczęciem edukacji,
- ✓ w powiecie brak osób spełniających wymagania pracodawców (np. niepełne kwalifikacje, brak odpowiednich lub aktualnych uprawnień, brak znajomości języków obcych, brak doświadczenia zawodowego, brak znajomości danej branży lub kompetencji wymaganych w określonym zawodzie),

¹⁵ Symbolami oznaczono zmiany liczby powiatów (w prognozie 2023 w stosunku do prognozy 2022), w których zawody oceniono jako deficytowe. Symbole oznaczają:

↑ - wzrost, → - stały poziom, ↓ - spadek.

- ✓ brak jest zainteresowania podejmowaniem pracy w określonych zawodach (np. trudne/specyficzne warunki pracy, praca delegacyjna, nienormowany czas pracy, potrzeba założenia własnej działalności gospodarczej, zmianowy system pracy, nieatrakcyjne warunki zatrudnienia proponowane przez pracodawców, brak zainteresowania podejmowaniem pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia, oferowanie pracy w miejscowości posiadającej niewielką siatkę połączeń komunikacyjnych, co bardzo utrudnia dojazdy, praca „na czarno”).

Zawody zrównoważone to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Tabela 4. Zawody najczęściej uznawane za zrównoważone w woj. lubelskim

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest w równowadze	
	prognoza 2022	prognoza 2023 ¹⁶
agenci ubezpieczeniowi	23	24↑
asystenci w edukacji	23	24↑
kierownicy sprzedaży	23	24↑
pracownicy myjni, pralni i prasowalni	23	24↑
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	22	23↑
instruktorzy rekreacji i sportu	20	23↑
listonosze i kurierzy	19	23↑
monterzy elektronicy	19	23↑
przedstawiciele handlowi	22	23↑
repcjoniści i rejestratorzy	21	23↑
sprzątaczk i pokojowe	22	23↑

Zawody nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc pracy jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

¹⁶ Symbolami oznaczono zmiany liczby powiatów (w prognozie 2023 w stosunku do prognozy 2022), w których zawody oceniono jako w równowadze. Symbole oznaczają: ↑ - wzrost, → stały poziom, ↓ - spadek.

Tabela 5. Zawody najczęściej uznawane za nadwyżkowe w woj. lubelskim

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest nadwyżkowy	
	prognoza 2022	prognoza 2023 ¹⁷
ekonomiści	23	20↓
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	15	18↑
specjaliści technologii żywności i żywienia	14	17↑
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	15	15→
specjaliści ds. administracji ¹⁸	14	11↓
pracownicy administracyjni i biurowi	7	9↑
technicy mechanicy	12	9↓
technicy informatycy	10	7↓
technicy budownictwa	8	6↓
pedagodzy	14	6↓
socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych	5	6↑

Istnieją dwa powody występowania nadwyżek:

- ✓ zapotrzebowanie w danym powiecie w ogóle nie występuje (brak jest szans na znalezienie pracy),
- ✓ zapotrzebowanie na zawód jest niewielkie w stosunku do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy (istnieją szanse uzyskania zatrudnienia, ale należy być bardzo konkurencyjnym pod względem posiadanych kwalifikacji, kompetencji miękkich oraz doświadczenia zawodowego).

W prognozie na rok 2023 wśród profesji, w przypadku których może nastąpić wzrost zapotrzebowania wymieniano te związane ze zdrowiem – zarówno psychicznym, jak i fizycznym. Głównymi przyczynami takiego stanu rzeczy są istniejące i bardzo często pogłębiające się trudności w znalezieniu kandydatów do pracy w branży medycznej (lekarze, pielęgniarki i położne). Zapotrzebowanie jest tutaj stale wysokie, a zasoby kadrowe ograniczone są przejściami na emeryturę obecnie pracującego personelu. W przypadku zawodów opiekuńczych i okołomedycznych pojawiło się większe zapotrzebowanie na określone usługi ze względu na efekt pandemii oraz starzenie się społeczeństwa (opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, fizjoterapeuci i masażyści, psycholodzy i psychoterapeuci).

¹⁷ Symbolami oznaczono zmiany liczby powiatów (w prognozie 2023 w stosunku do prognozy 2022), w których zawody oceniono jako nadwyżkowe. Symbole oznaczają: ↑ - wzrost, → - stały poziom, ↓ - spadek.

¹⁸ W prognozie na rok 2022 zawód występował pod nazwą specjalistów administracji publicznej.

Tabela 6. Zawody, w których w największej liczbie powiatów wskazywano na wzrost zapotrzebowania na pracowników

Wzrost zapotrzebowania	Liczba powiatów, w których prognozowano wzrost zapotrzebowania
psycholodzy i psychoterapeuci	14
pielęgniarki i położne	13
lekarze	10
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	7
fizjoterapeuci i masażyści	5
pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego	5

Wyniki badania pokazują, w których zawodach znalezienie pracy jest trudne, w których można spodziewać się zwiększonego zapotrzebowania na pracowników oraz jak jest ono zróżnicowane na terenie województwa lubelskiego.

„Stan bezrobocia absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego rok akademicki 2020/2021”

Kolejną pozycją opracowaną w 2022 r. jest „Stan bezrobocia absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego rok akademicki 2020/2021”. To publikacja wydawana corocznie, do roku akademickiego 2018/2019 nosiła tytuł „Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów”. Wraz ze zmianą tytułu w roku akademickim 2019/2020 opracowanie poszerzono o badanie jakościowe zrealizowane z przedstawicielami biur karier uczelni wyższych województwa lubelskiego. Natomiast w przypadku publikacji za rok 2020/2021 badanie jakościowe (wywiad grupowy) przeprowadzono z pracownikami publicznych służb zatrudnienia.

W pierwszej części poddano analizie skalę bezrobocia osób z wykształceniem wyższym zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego. Aspekt bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem w opinii autorów był i jest ważnym problemem społecznym. Wskaźnik bezrobocia tej zbiorowości bezrobotnych od 2010 r. do 2020 r. wzrósł aż o 6 pkt. proc. i osiągnął wskaźnik 17%. Dopiero w 2021 r. spadek dotyczył zarówno liczby bezrobotnych, jak i bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Szczególnie ten drugi czynnik sprawił, że udział bezrobotnych z wyższym wykształceniem do ogółu bezrobotnych zmniejszył się do 15,7%, a w 2022 r. do 15,3%. Szczegółowa analiza tego zjawiska może być pomocna nie tylko powiatowym urzędом pracy, ale także instytucjom rynku pracy podejmującym działania na rzecz przeciwdziałania bezrobociu.

W części drugiej, przedstawiono sytuację absolwentów uczelni województwa lubelskiego w podziale na ukończony kierunek studiów oraz szkołę wyższą. Przeanalizowano także zestawienie uczelni i kierunków z całego kraju. Wskazano kierunki z najwyższymi wskaźnikami liczby absolwentów oraz te o wysokim odsetku zarejestrowanych bezrobotnych. Takie zestawienie może ułatwić uczelniom wyższym zaplanowanie oferty studiów wyższych pod względem liczby przyjęć studentów na dany kierunek, jak i program studiów. W roku akademickim 2020/2021 kierunkami, które generowały najwyższą liczbę bezrobotnych absolwentów należały: administracja (33 osoby bezrobotne), prawo (30 osób) oraz bezpieczeństwo wewnętrzne (25 osób). Kierunki o najwyższym udziale bezrobotnych wśród absolwentów to: weterynaria (41,7%), filologia (20%) oraz administracja publiczna (13,8%).

W ewidencji urzędów pracy wysoki wskaźnik bezrobocia roku akademickiego 2020/2021 dotyczył absolwentów kierunków: weterynaria, filologia, administracja publiczna, ochrona środowiska, prawo w biznesie, inżynieria rolnicza i leśna, politologia i nauki społeczne.

Tak jak wspomniano część trzecia dotyczyła badania jakościowego. Przeprowadzono wywiad grupowy z 18 pracownikami z 15 powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego. Celem badania było poznanie opinii pracowników urzędów pracy na temat sytuacji absolwentów studiów wyższych różnych dziedzin i kierunków kształcenia na rynku pracy. Podczas wywiadu wypracowano szereg wniosków i rekomendacji, takich jak konieczność wdrożenia nowych mechanizmów i rozwiązań w regionalnej polityce rynku pracy z wykorzystaniem najbardziej efektywnych dotychczasowych instrumentów i zupełnie nowych, pilotażowych działań. Stwierdzono także, że omawiana subpopulacja bezrobotnych wymaga specjalnych, dedykowanych instrumentów i form wsparcia w tym pogłębionego poradnictwa zawodowego ukierunkowanego na świadome wybory zawodowe uwzględniające nie tylko zainteresowania i predyspozycje, ale również możliwości na rynku pracy – podaż ofert pracy i perspektyw wynagrodzenia. Niezwykle istotne są także programy pomocowe wykorzystujące atut jakim jest wykształcenie wyższe. Wskazano także, że absolwentom uczelni wyższym znalezieniu miejsca na rynku pracy ułatwiłyby praktyki zawodowe w trakcie studiów oraz kształcenie postaw przedsiębiorczych.

Podsumowując zjawisko bezrobocia absolwentów szkół wyższych ma charakter złożony, trudno więc jednoznacznie zdefiniować jego przyczyny. Osoby kończące studia posiadają wiedzę, pewne umiejętności, aspiracje. Kwestią problematyczną jest brak wystarczającego popytu na takich kandydatów do pracy. Zagadnienie niedopasowania wykształcenia i kompetencji absolwentów szkół wyższych w województwie lubelskim do wymagań pracodawców istnieje już od wielu lat. Przyczyn takiej sytuacji można upatrywać w zbyt dużej liczbie osób kształconych na wybranych kierunkach oraz przestarzałym programie kształcenia, co powoduje brak kompatybilności systemu edukacji z rynkiem pracy. Nie bez znaczenia jest również dynamika rynku pracy – zmiany w edukacji nie zawsze nadążają za zmianami na rynku pracy.

W 2022 r. przygotowano również szereg innych analiz dotyczących m.in. osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, bezrobocia i aktywizacji osób młodych, sytuacji kobiet na rynku pracy województwa lubelskiego. Wszystkie opracowania Wydziału Badań i Analiz dostępne są na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie:

<http://wuplublin.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/>

Realizowane badania pozwalają na usystematyzowanie wiedzy na temat regionalnego rynku pracy. Ich wyniki kierowane są do szerokiego grona odbiorców. Wykorzystywane są przez publiczne służby zatrudnienia do planowania swoich działań (np. do wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego) oraz jako źródło wiedzy do opiniowania kierunków kształcenia. Można je także wykorzystać przy prowadzeniu doradztwa zawodowego, indywidualnym planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej, opracowaniu strategii zatrudnienia przez pracodawców, programowaniu szkoleń, kursów i kierunków kształcenia przez instytucje edukacyjne i szkoleniowe itp. Z wielu informacji badawczych, analitycznych, statystycznych udostępnianych przez Wydział Badań i Analiz korzystają podmioty realizujące działania ewaluacyjne oraz media, głównie regionalne.

3. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Na podstawie ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** realizował wypłatę niezaspokojonych przez niewypłacalnych pracodawców świadczeń pracowniczych, a także windykował wypłacone środki. Finansowanie świadczeń pracowniczych przez Fundusz odbywało się na ustawowo określonych zasadach, według jednolitych kryteriów wspólnych dla wszystkich uprawnionych. Warunkiem wypłaty świadczeń pracowniczych ze środków FGŚP było zaistnienie w stosunku do pracodawcy – niewypłacalności w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń (...), dlatego też skala wypłat świadczeń zarówno w ujęciu ilościowym, jak i wartościowym, uzależniona była od kondycji ekonomicznej podmiotów gospodarczych usytuowanych w poszczególnych województwach. O środki na wypłatę świadczeń pracowniczych mógł wystąpić niewypłacalny pracodawca, składając wykazy niezaspokojonych roszczeń: zbiorczy lub uzupełniający. Jeżeli niewypłacalny pracodawca tego nie uczynił w ustawowo określonym terminie, o wypłatę świadczeń wystąpić mógł wnioskodawca indywidualny.

W 2022 roku wypłacono świadczenia wskazane w 3 wykazach (w tym 2 wykazy zbiorcze i 1 wykaz uzupełniający) i 185 wnioskach indywidualnych, które dotyczyły należności pracowniczych niezaspokojonych przez 11 niewypłacalnych pracodawców. Odmówiono wypłaty świadczeń 16 osobom z wniosków indywidualnych i 36 osobom z wykazu zbiorczego i uzupełniającego. Najczęstszą przyczyną odmowy wypłat świadczeń był brak ustawowej niewypłacalności pracodawcy oraz brak związku czasowego między datą ustania stosunku pracy a datą niewypłacalności pracodawcy. W trakcie 2022 roku wypłacono kwotę 1 758 933,30 zł, zaspokajając tym samym należności pracownicze 212 osób.

Natomiast jeżeli chodzi o dochodzenie zwrotu wypłaconych świadczeń to windykacja prowadzona była z majątku niewypłacalnych pracodawców, ich następców prawnych lub też osób trzecich, odpowiedzialnych za długi niewypłacalnych pracodawców. Jest to proces skomplikowany, długotrwały i nie zawsze skuteczny. Z natury rzeczy, windykacja FGŚP mogła zostać wszczęta po wypłacie świadczeń, co oznacza, że od samego początku była ona skierowana do majątku dłużnika niewypłacalnego. Skuteczność windykacji zależała przede wszystkim od realnej wartości posiadanego przez dłużnika majątku, możliwości jego zbycia oraz stopnia zabezpieczenia rzeczowego ustanowionego wcześniej na tymże majątku przez innych niż Fundusz wierzycieli.

W 2022 roku zwindykowano kwotę 3 117 578,22 zł, wykonując tym samym ustalony plan windykacji. Spłata należności stanowiła efekt podjętych wcześniej działań prowadzonych, zarówno w trakcie postępowań upadłościowych, jak i egzekucyjnych.

W 2022 roku Dysponent Funduszu - umorzył należności Funduszu w kwocie 1 282 079,02 zł. W stosunku do tych dłużników wyczerpane zostały wszelkie przewidziane prawem procedury windykacyjne, a nieściągalność pozostałych do zapłaty należności nie budziła wątpliwości. Proces umorzenia nieściągalnych należności miał na celu bieżące urealnianie ogólnego stanu należności Funduszu.

W związku z realizacją w latach 2020-2021 Tarczy Antykryzysowej Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w 2022 roku również zajmował się rozliczaniem przekazanych uprawnionym podmiotom świadczeń. Na 31 grudnia 2022 r. rozliczono 4 350 wniosków z 5 565 wniosków, dla których realizowane były płatności.

4. Poradnictwo zawodowe

Zmiany na rynku pracy stawiają osobom poszukującym pracy bardzo wysokie wymagania. Samo wykształcenie i doświadczenie to za mało, więc osoby pozostające bez zatrudnienia w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy powinny umieć zaprezentować się przyszłemu pracodawcy, wyróżnić się spośród innych. Na konkurencyjnym rynku pracy bardzo ważną umiejętnością jest podejmowanie właściwych decyzji w swoich sprawach zawodowych. Niezbędną w tym zakresie fachową pomoc można uzyskać w ramach poradnictwa zawodowego. Klient i doradca zawodowy wspólnie pracują nad świadomym i samodzielnym podjęciem przez klienta decyzji dotyczącej drogi rozwoju zawodowego oraz nad dostosowaniem się do wymogów rynku pracy. Usługa poradnictwa zawodowego jest realizowana przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Lublinie oraz jego filie w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu. Kierowana jest do osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (bezrobotnych i poszukujących pracy), pracodawców, a także osób pracujących i dorosłych uczących się.

W ramach **indywidualnego poradnictwa zawodowego** doradca zawodowy wykorzystywał różne metody i techniki służące motywowaniu klienta do aktywnego współdziałania w rozwiązywaniu jego problemów zawodowych. Podstawową metodą pracy doradców zawodowych była rozmowa doradcza. Wiele porad odbywało się na odległość z wykorzystaniem telefonu i poczty elektronicznej. W 2022 roku z indywidualnych usług poradnictwa zawodowego skorzystało ogółem **1 658 osób**.

W procesie poradnictwa zawodowego wykorzystywane były również **testy psychologiczne** oraz inne **narzędzia służące do badania zainteresowań zawodowych**. Analiza preferencji i predyspozycji zawodowych dawała klientom możliwość dokonywania racjonalnych wyborów zawodowych związanych z przyszłą pracą lub rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Indywidualne poradnictwo zawodowe prowadzono również w ramach Projektu pilotażowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo”. W 2022 roku z badań testowych preferencji i predyspozycji zawodowych skorzystały **1 082 osoby**.

Podczas poradnictwa grupowego uczestnicy zajęć mieli możliwość dokonania adekwatnej oceny siebie, określenia przyczyn problemów zawodowych, rozwijania umiejętności podejmowania decyzji zawodowych oraz radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Tematyka zajęć obejmowała zagadnienia dotyczące: planowania kariery zawodowej, poznania swoich zasobów i możliwości zawodowych, analiz rynku pracy, sposobów rekrutacji, metod poszukiwania pracy, sporządzania profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej i autoprezentacji, komunikacji interpersonalnej, radzenia sobie ze stresem. W 2022 roku dla **992 osób** zorganizowano zajęcia poradnictwa grupowego.

Z **zasobów informacji zawodowej**, które wspomagają proces podejmowania decyzji zawodowych, można korzystać w formie indywidualnej i grupowej. W 2022 roku odnotowano **12 778 indywidualnych informacji udzielonych** klientom Centrum na temat: usług urzędów pracy, możliwości kształcenia, szkoleń zawodowych, źródeł ofert pracy, sposobów przygotowania dokumentów aplikacyjnych oraz podejmowania działalności gospodarczej. Dla **4 188 osób** zorganizowano **grupowe spotkania informacyjne**, z których część

przeprowadzono w sposób zdalny. Dotyczyły one zagadnień wsparcia oferowanego przez urzędy pracy, pomocy dla pracodawców i ich pracowników, planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej, budowaniu własnego wizerunku na rynku pracy, sytuacji i zmian na rynku pracy, rozwijających się branżach gospodarki, kompetencjach pożądanых przez pracodawców, sposobach poszukiwania pracy i rekrutacji pracowników, przedsiębiorczości oraz podejmowaniu własnej działalności gospodarczej.

Do zadań Centrum należało również zbieranie, aktualizowanie i upowszechnianie zasobów informacji zawodowych. Opublikowano poradnik dla osób podejmujących działalność gospodarczą „**Pierwsze kroki w biznesie**” oraz ulotki informacyjne o usługach oferowanych przez CliPKZ. Redagowano kwartalny Biuletyn WUP w Lublinie „Lubelskie na rynku pracy” oraz przygotowano do niego artykuły. Doradcy zawodowi współpracowali z instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej, Punktami Informacyjnymi Funduszy Europejskich, szkołami i uczelniami wyższymi oraz zakładami karnymi.

Agencje zatrudnienia

Polskie prawodawstwo dopuszcza obsługę rynku pracy nie tylko przez publiczne służby zatrudnienia, ale również przez inne instytucje rynku pracy, w tym przez agencje zatrudnienia. Agencje zatrudnienia to podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (**Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia**), świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego oraz pracy tymczasowej. Działalność agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 roku Prawo przedsiębiorców i do jej prowadzenia wymagany był wpis do ww. rejestru. W latach 2003–2005 Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ) prowadziło Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Od 2005 roku Rejestr ten prowadzą wojewódzkie urzędy pracy. Liczba zarejestrowanych agencji w rejestrze z roku na rok sukcesywnie rosła. W 2003 roku były to tylko 3 agencje zatrudnienia, a w 2005 roku już o 29 więcej (32 agencje), a 31 grudnia 2022 roku rejestr zawierał 326 agencji zatrudnienia z siedzibą w województwie lubelskim. W 2022 roku **zarejestrowano 68 agencji zatrudnienia** - o 25 więcej niż w 2021 roku (w tym 16% agencji prowadzonych jest przez obywateli Ukrainy). W 2022 roku przeprowadzono 10 kontroli agencji zatrudnienia w zakresie spełniania warunków wymaganych do wykonywania działalności. Rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest jawny i ogólnie dostępny na stronie internetowej: stor.praca.gov.pl.

Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)

Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) to jedno z narzędzi rynku pracy mających wpływ na upowszechnienie, zwiększenie dostępności i poprawę jakości usług szkoleniowych. RIS powstał w 2004 roku na mocy przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DZ. U. z 2022 r., poz. 690 z późn. zm.). W myśl tych przepisów, każda instytucja szkoleniowa zainteresowana prowadzeniem szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy z wykorzystaniem środków publicznych jest zobowiązana posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Ewidencję instytucji szkoleniowych prowadzą wojewódzkie urzędy pracy właściwe ze względu na miejsce położenia siedziby podmiotu oferującego usługi szkoleniowe. Dostępność i jawność RIS oraz jego ogólnokrajowy zasięg umożliwiają wyszukanie i porównanie ofert, co ułatwia wybór

programów i form szkolenia najbardziej odpowiadających potrzebom szkoleniowym danej osoby. Tematyka prezentowanych przez instytucje szkoleniowe ofert z roku na rok staje się coraz bardziej zróżnicowana. Związane jest to ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy – tak krajowego, jak i unijnego w zakresie posiadanych kwalifikacji. Wielofunkcyjność aplikacji RIS pozwala na uzyskanie obszernej informacji na temat konkretnej instytucji szkoleniowej i jej oferty szkoleniowej. W dniu 31 grudnia 2022 r. rejestr zawierał 818 instytucji szkoleniowych wobec 811 w 2021 roku.

Dostęp do RIS on-line: portal STOR – System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów www.stor.praca.gov.pl; strona internetowa WUP w Lublinie www.wuplublin.praca.gov.pl.

Na konkurencyjnym rynku pracy, bardzo ważną umiejętnością jest podejmowanie właściwych decyzji w swoich sprawach zawodowych. Niezbędną w tym zakresie fachową pomoc bądź poradę można uzyskać w ramach poradnictwa zawodowego. Klient i doradca zawodowy wspólnie pracują nad świadomym i samodzielnym podjęciem przez klienta decyzji dotyczącej drogi rozwoju zawodowego oraz nad dostosowaniem się do wymogów rynku pracy.

5. Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020

Analizując sytuację na wojewódzkim rynku pracy nie można pominąć środków pozyskanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Pomoc finansowa oferowana ze środków Unii Europejskiej jest jednym z ważniejszych, o ile nie najważniejszym czynnikiem mającym wpływ na szybszy rozwój województwa lubelskiego - w sensie gospodarczym, inwestycyjnym, edukacyjnym i społecznym. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie od lat programuje i wykonuje zadania współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Na podstawie Porozumienia z 8 czerwca 2015 roku w sprawie powierzenia zadań związanych z realizacją Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej w ramach: Osi Priorytetowej 9 Rynek pracy oraz Osi Priorytetowej 11 Włączenie społeczne. Realizowane przez IP zadania wynikające z ww. Porozumienia to m.in. prowadzenie naboru i oceny wniosków o dofinansowanie, obsługa procedury odwoławczej, zawieranie z wnioskodawcami umów o dofinansowanie projektu, rozliczanie projektów, zlecanie płatności, prowadzenie kontroli projektów ujętych w Rocznym Planie Kontroli oraz kontroli krzyżowych i doraźnych.

✓ **Działanie 9.1 „AKTYWIZACJA ZAWODOWA”.** Cel działania to wsparcie poprzez skuteczną aktywizację zawodową. Przedsięwzięcia były skoncentrowane na wsparciu grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób starszych w wieku 50 lat i więcej, kobiet, osób z niepełnosprawnościami, osób długotrwale bezrobotnych oraz o niskich kwalifikacjach w celu aktywizacji zawodowej ułatwiającej im wejście lub powrót na rynek pracy. Wymagają one szczególnego wsparcia z uwagi na okres bierności zawodowej, brak lub dezaktualizację posiadanych umiejętności i kwalifikacji zawodowych, brak doświadczenia zawodowego czy też gorszą sytuację zatrudnieniową. Ze względu na wysoki poziom ukrytego bezrobocia, w tym głównie na obszarach wiejskich, w ramach Działania została zaplanowana reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa w celu podejmowania przez nich zatrudnienia poza rolnictwem. Pomoc ukierunkowana na wsparcie osób zatrudnionych przyczyni się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Dzięki interwencji nastąpiło zwiększenie zasobów wykwalifikowanych pracowników w regionie. Ponadto interwencja miała bezpośredni wpływ na zwiększenie mobilności zawodowej odbiorców wsparcia, w tym w wymiarze geograficznym. o dofinansowanie w ramach tego Działania mogły ubiegać się m.in. jednostki samorządów, urzędy pracy, organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub oświatową, pracodawcy. Środki te mogły zostać przeznaczone na poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże, praktyki zawodowe, szkolenia, dofinansowanie kosztów wynagrodzeń, doposażenie i wyposażenie stanowisk pracy, wspieranie mobilności zawodowej. Wsparcie skierowane było do osób w wieku 30 lat i więcej, bezrobotnych oraz biernych zawodowo, z terenu woj. lubelskiego, należących co najmniej do jednej z następujących grup:

- ✓ osoby w wieku 50 lat i więcej;
- ✓ kobiety;
- ✓ osoby z niepełnosprawnościami;

- ✓ osoby długotrwale bezrobotne;
- ✓ osoby o niskich kwalifikacjach;
- ✓ osoby bezrobotne nienależące do grup wskazanych powyżej.

W związku z wyczerpaniem alokacji na działanie 9.1 w 2022 roku w ramach Działania 9.1 nie ogłaszano konkursów.

✓ **Działanie 9.2 „AKTYWIZACJA ZAWODOWA-PROJEKTY PUP”** realizowane przez powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego. Działanie miało na celu wsparcie osób bezrobotnych, tj. ich skuteczną aktywizację zawodową. Przedsięwzięcia koncentrowały się na wsparciu grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób starszych w wieku 50 lat i więcej, kobiet, osób niepełnosprawnych, osób długotrwale bezrobotnych oraz o niskich kwalifikacjach w celu aktywizacji zawodowej ułatwiającej im wejście lub powrót na rynek pracy. Osoby te wymagają szczególnego wsparcia z uwagi na okres bierności zawodowej, brak lub dezaktualizację posiadanych umiejętności i kwalifikacji zawodowych, brak doświadczenia zawodowego czy też gorszą sytuację zatrudnieniową. Ze względu na wysoki poziom ukrytego bezrobocia, w tym głównie na obszarach wiejskich, w ramach Działania została zaplanowana reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa w celu podejmowania przez nich zatrudnienia poza rolnictwem.

W ramach Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP w 2022 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie nie ogłaszał naborów pozakonkursowych. Ostatni nabór nr RPLU.09.02.00-IP.02-06-NB1/21, ogłoszony w IV kwartale 2020 r. dla projektów pozakonkursowych powiatowych urzędów pracy na rok 2021 i 2022, był prowadzony w I kwartale 2021 r. (od 29 stycznia do 12 lutego 2021 roku). Kwota alokacji ogółem wynosiła 105 681 506,15 zł. W odpowiedzi na ogłoszony konkurs wpłynęło łącznie 21 wniosków o dofinansowanie projektu. W ramach naboru podpisano 21 umów na kwotę 97 136 474,94 zł. O dofinansowanie w ramach tego Działania mogły ubiegać się Powiatowe Urzędy Pracy/Miejski Urząd Pracy z terenu województwa lubelskiego.

✓ **Działanie 9.5 „AKTYWIZACJA ZAWODOWA w RAMACH ZINTEGROWANYCH INWESTYCJI TERYTORIALNYCH LUBELSKIEGO OBSZARU FUNKCJONALNEGO”.**

O wsparcie w ramach Działania mogły ubiegać się jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, w szczególności urzędy pracy; osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, w szczególności organizacje pozarządowe, partnerzy społeczno-gospodarczy, niepubliczne agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego oraz pracodawcy i osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie odrębnych przepisów. Działanie miało na celu zwiększenie zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy oraz poprawę szans na zatrudnienie osób odchodzących z rolnictwa poprzez programy aktywizacji zawodowej.

W 2022 roku w ramach Działania 9.5 nie były zaplanowane konkursy. W związku z brakiem potrzeby realizacji projektów w ramach Działania 9.5 Aktywizacja zawodowa

w ramach Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Lubelskiego Obszaru Funkcjonalnego odstąpiono od ogłaszania naborów w ramach ww. Działania.

✓ **Działanie 11.1 „AKTYWNE WŁĄCZENIE”**. Celem Działania było zahamowanie zjawiska uzależnienia od pomocy społecznej, dziedziczenia biedy i niekorzystnych postaw społecznych oraz poprawa dostępu do rynku pracy osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym w regionie. W ramach Działania realizowane były przedsięwzięcia na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej oraz integracji społecznej osób i rodzin wykluczonych lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, poprzez realizację kompleksowych programów aktywizacji oraz usług reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej. Wdrożenie standardów oraz wykorzystanie nowych rozwiązań w zakresie aktywnej integracji przyczyniło się do podniesienia jakości, skuteczności i efektywności działań instytucji pomocy i integracji na rzecz włączenia społecznego. O wsparcie mogły się ubiegać m.in. instytucje rynku pracy, wspierania rodziny, pomocy i integracji społecznej, organizacje pozarządowe, jednostki samorządów. Środki mogły zostać przeznaczone m.in. na integrację społeczną i zawodową osób z niepełnosprawnością, programy wychodzenia z bezdomności, aktywizację społeczną i zawodową młodzieży z domów dziecka i zakładów poprawczych, usamodzielnianie wychowanków domów dziecka, kompleksowe programy reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej realizowane przez zakłady Aktywizacji Zawodowej, Warsztaty Terapii Zajęciowej, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej, Program Aktywizacja i Integracja.

W 2022 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie nie ogłaszał konkursów w ramach Działania 11.1 RPO WL. Kontynuowano procedurę wyboru do dofinansowania wniosków złożonych w odpowiedzi na ostatni konkurs w ramach Działania 11.1, ogłoszony w 2020 r., nr RPLU.11.01.00-IP.02-06-001/20 – w 2022 r. trwała procedura podpisywania umów wybranych do dofinansowania. W trakcie roku alokacja przeznaczona na ww. konkurs została zwiększona o 11 072 365,12 zł i wyniosła 30 943 672,18 zł (wartość=wkład UE). W związku ze zwiększeniem alokacji wznowiono etap negocjacji dla Wnioskodawców, których projekty spełniły wymogi, ale nie zostały uprzednio wybrane do dofinansowania z uwagi na wyczerpanie alokacji. Do 31 grudnia 2022 roku trwał etap negocjacji. W ramach ww. konkursu Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w minionym roku podpisał 6 umów o łącznej wartości 4 979 047,38 zł, w tym wkład UE wyniósł 4 232 190,25 zł. W 2023 r. IP będzie kontynuowała podpisywanie umów w ramach konkursu otwartego nr RPLU.11.01.00-IP.02-06-001/20 w ramach uwalnianych środków oszczędności i zainteresowania beneficjentów.

✓ **Działanie 11.4 „AKTYWNE WŁĄCZENIE w RAMACH ZINTEGROWANYCH INWESTYCJI TERYTORIALNYCH LUBELSKIEGO OBSZARU FUNKCJONALNEGO”.**

Działanie skierowane było do m.in. instytucji rynku pracy, instytucji wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, podmiotów reintegracyjnych, organizacji pozarządowych działających w obszarze rynku pracy/pomocy i integracji społecznej, jednostek samorządu terytorialnego i ich jednostek organizacyjnych, w tym jednostek pomocy społecznej. Wsparcie mogło zostać przeznaczone na m.in. Programy na rzecz integracji osób i rodzin wykluczonych bądź zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym ukierunkowane na aktywizację oraz reintegrację społeczno-zawodową i/lub kompleksowe programy reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej realizowane głównie przez Zakłady Aktywizacji Zawodowej, Warsztaty Terapii Zajęciowej, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej, w tym m.in. rozwój i upowszechnianie zatrudnienia wspieranego oraz prac społecznie użytecznych. Wsparcie kierowane było do osób pozostających bez zatrudnienia, z niepełnosprawnościami, dzieci i młodzieży wykluczonej społecznie, osób bezdomnych.

W ramach Działania 11.4 w 2022 r. nie były zaplanowane konkursy, w związku z tym odstąpiono od ogłaszania naborów w ramach ww. Działania.

Dzięki zaangażowanym środkom z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 objęto wsparciem ponad 60 tys. osób.

Szczegółowe dane dotyczące stanu wdrażania RPO WL zamieszczone zostały poniżej:

Tabela 7. Stan wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego

Działanie	Ilość naborów/ konkursów	Liczba wszystkich złożonych wniosków	Złożone wnioski- kwota ogółem (zł)	Złożone wnioski - kwota wkładu UE (zł)	Liczba podpisanych umów	Umowy- kwota ogółem (zł)	Umowy- wkład UE (zł)	Liczba osób objętych wsparciem w programie
9.1	4	576	722 434 100	614 068 985	102	125 862 485	106 983 112	46 581
9.2	7	147	399 109 563	339 243 129	147	517 467 284	439 847 190	
11.1	13	738	963 487 810	818 964 639	318	417 724 049	355 039 883	21 403
11.4	1	19	23 293 869	19 799 789	9	14 088 191	11 947 963	

Do 31 grudnia 2022 roku trwało rozliczanie działań w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom pandemii koronawirusa – program dopłat do wynagrodzeń z Europejskiego Funduszu Społecznego, którego operatorem były powiatowe urzędy pracy z terenu województwa lubelskiego. Program skierowany był do:

- ✓ mikroprzedsiębiorców oraz właścicieli małych i średnich firm,
- ✓ przedsiębiorców niezatrudniających pracowników, tzw. samozatrudnionych,
- ✓ organizacji pozarządowych, fundacji, stowarzyszeń, kościelnych osób prawnych, stowarzyszeń jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielni socjalnych i spółek non-profit.

Dotychczasowe zmiany na rynku pracy województwa lubelskiego to również zasługa znacznych środków z Unii Europejskiej, które przyczyniły się do poprawy sytuacji na rynku pracy, jakie Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie otrzymał na współfinansowanie działań związanych z rynkiem pracy. Pomimo wielu trudności spowodowanych pandemią, to wiele realizowanych projektów miało m.in. na celu zwiększenie liczby zatrudnionych oraz podniesienie kwalifikacji osób z niskim wykształceniem. Dzięki oferowanym działaniom zwiększyła się mobilność zawodowa mieszkańców i ich zdolności w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów rynku pracy.

6. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Na podstawie Porozumienia w sprawie realizacji **Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020** zawartego 13 stycznia 2015 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w okresie programowania 2014-2020 pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej w ramach Osi Priorytetowej I **Osoby młode na rynku pracy** Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (IP PO WER) realizując w województwie lubelskim zadania w zakresie: **Działania 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe oraz Działania 1.2. Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe.**

Wydział Realizacji PO WER w 2022 roku kontynuował realizację Działania 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe. Realizacja tych działań przyczyniła się w znaczącym stopniu do poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy osób młodych (w wieku 18-29 lat) pozostających bez pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami, zarejestrowanymi w PUP jako bezrobotne, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) poprzez aktywizację zawodowo-edukacyjną, zawierającą instrumenty i usługi rynku pracy, np.

- ✓ pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (oferty pracy, doradztwo zawodowe),
- ✓ podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz ich lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy (kursy, szkolenia),
- ✓ pomoc w zdobyciu doświadczenia zawodowego: staże i praktyki zawodowe,
- ✓ mobilność zawodowa (zmiana miejsca zamieszkania, w celu podjęcia pracy w innym mieście, mobilność zawodowa w ramach sieci EURES),
- ✓ pomoc osobom z niepełnosprawnościami w zmniejszaniu barier, jakie napotykają w zakresie zdobycia i utrzymania zatrudnienia,
- ✓ pomoc oraz wsparcie w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej.

Poddziałanie 1.1.1

W 2022 roku w ramach Działania 1.1 „Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe”, Poddziałanie 1.1.1 „Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego” kontynuowano realizację 21 projektów z okresem realizacji projektów od 01.01.2021 r. do 31.12.2022 r. Ponadto IP PO WER procedowała zmiany i zawierała aneksy do umów o dofinansowanie. Dodatkowo w związku z agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę oraz konfliktem zbrojnym, obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski po 24 lutego 2022 roku byli obejmowani wsparciem projektowym.

W 2022 roku w ramach PO WER zatwierdzono i przekazano do certyfikacji wydatki na łączną kwotę 54 396 2053,17 zł, co dało wykonanie celu rocznego na poziomie 111% (cel certyfikacji na 2022 rok wynosił 49 093 000,00 zł).

Poddziałanie 1.2.1

W 2022 roku w ramach Działania 1.2 „Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy” Poddziałanie 1.2.1 „Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego” nie realizowano projektów konkursowych oraz nie został ogłoszony konkurs i nie zostały podpisane żadne nowe umowy o dofinansowanie projektów w ramach Poddziałania 1.2.1. Wszystkie realizowane projekty konkursowe zostały zamknięte i rozliczone w latach 2018-2019.

Od początku realizacji programu do końca 2022 roku osiągnięto następujące efekty wdrażania działań PO WER:

- ✓ liczba osób bezrobotnych/biernych zawodowo objęto wsparciem w programie – 60 611 osób,
- ✓ liczba osób poniżej 30 lat z niepełnosprawnościami objęto wsparciem w programie – 1 836 osób,
- ✓ ze szkoleń skorzystało – 14 267 osób,
- ✓ ze staży skorzystały – 37 874 osoby,
- ✓ z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej skorzystało – 4 970 osób,
- ✓ z wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy skorzystało – 1 148 osób,
- ✓ z pozostałych form wsparcia (bon na zasiedlenie, prace interwencyjne) skorzystało – 5 005 osób,
- ✓ liczba osób, które uzyskały zatrudnienie łącznie – 35 873 osoby (59,20%),
- ✓ liczba osób objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19 – 10 395 osób,
- ✓ liczba osób, którym udzielono ochrony czasowej w związku z wojną w Ukrainie, objętych wsparciem w programie – 38 osób.

Tabela 8. Stan wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

Działanie	Poddziałanie	Ilość naborów/ konkursów	Liczba wszystkich złożonych wniosków	Liczba podpisanych umów	Wartość podpisanych umów (dofinansowani e zł)	Ilość osób objętych wsparciem w programie
1.1	Poddziałanie 1.1.1 Europejski Fundusz Społeczny (EFS)	3 (nabory pozakonkursowe PUP)	63	63	311 411 397,27 – wartość projektu PUP (w tym 46 921 420,00 COVID-19 oraz 345 850,52 wydatki poniesione dla osób, którym udzielono ochrony czasowej w związku z wojną w Ukrainie)	39 625 (w tym 10 395 COVID-19 oraz 38, którym udzielono ochrony czasowej w związku z wojną w Ukrainie)
	Poddziałanie 1.1.2 Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI)	3 (nabory pozakonkursowe PUP)	63	63	224 634 684,67- wartość projektu PUP	26 358
1.2	Poddziałanie 1.2.2 Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI)	2 (nabory konkursowe)	281	22	30 804 608,47	2 524
	Poddziałanie 1.2.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego		140	25	31 111 726,10	2 499

Realizacja działań w ramach PO WER przyczyniła się do poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy osób młodych (w wieku 15-29 lat) pozostających bez pracy, nieuczęszczających w kształceniu, czy szkoleniu (tzw. młodzież NEET) poprzez aktywizację zawodowo-edukacyjną, zawierającą instrumenty i usługi rynku pracy oraz osób zatrudnionych (w wieku do 29 lat) poprzez wsparcie realizowane w ramach art. 15 zzb, art. 15 zzc oraz art.15 zze

ustawy z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych **rozwiązaniach związanych** z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

7. Fundusz Pracy

Fundusz Pracy jako państwowy fundusz celowy stanowił w 2022 roku podstawowe źródło finansowania przedsięwzięć rynku pracy w Polsce, a tym samym finansowe narzędzie realizacji zadań instytucji rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia oraz łagodzenia skutków bezrobocia. Plan wydatków Funduszu Pracy każdego roku zostaje ujęty w tzw. Planie Finansowym Funduszu Pracy stanowiącym integralną część ustawy budżetowej. Podział środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych odbywał się zgodnie z zarządzeniem Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 roku w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz.U. z 2014 r., poz. 1294).

W 2022 roku dla województwa lubelskiego przyznane zostały środki Funduszu Pracy na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w wysokości 265 457 114,21 zł. W wielkości tej ujęto kwotę 144 563 126,00 zł, przeznaczoną na finansowanie programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach:

- ✓ Regionalnego Programu Operacyjnego 2014-2020: **72 740 403,00 zł**,
- ✓ Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020: **71 822 723,00 zł**.

Pozostałą część przedmiotowych środków, tj. 120 893 988,21 zł stanowiły środki przeznaczone na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, przy czym w tej kwocie zostały uwzględnione 2 programy regionalne (Drogi-mosty-rzeki VI, Młody Przedsiębiorczy III) realizowane przez 21 samorządów powiatowych województwa lubelskiego, na łączną kwotę 12 679 100,00 zł.

Natomiast na inne fakultatywne zadania realizowane przez samorządy powiatowe, w tym m.in. opracowywanie i rozpowszechnianie informacji zawodowych oraz wyposażenie w celu prowadzenia pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego przez publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy, koszty związane z organizowaniem partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, została przyznana kwota 14 115 503,82 zł.

Środki Funduszu Pracy zostały również przyznane na zadania, które realizowane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w tym m.in. badania, opracowywanie programów, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy, a także wydawanie i rozpowszechnianie informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy, dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców, w kwocie 722 307,35 zł.

Rozdysponowanie środków Funduszu Pracy w 2022 roku na poszczególne samorządy powiatowe województwa lubelskiego przedstawione zostały w tabeli 9.

Tabela 9. Rozdysponowanie środków Funduszu Pracy w 2022 roku w woj. lubelskim – stan na 31 grudnia 2022 r. (zgodnie z informacją finansową przesłaną przez MRiPS) – w zł

Jednostka	Środki Funduszu Pracy -aktywne podział algorytmem (bez EFS)	Programy EFS – RPO	Programy EFS - PO WER	Razem aktywne formy	REZERWA						ŚRODKI FAKULTATYWNE			AKTYWNE Razem (algorytm+rezerwa)
					Cudzoziemcy, w tym objęci ochroną międzynarodową	Niskie kwalifikacje (brak świadectwa dojrzałości)	Regiony wysokiego bezrobocia	Bezrobotni zamieszkujący na wsi	Programy wynikające z bieżącej diagnozy potrzeb rynku pracy	Razem rezerwa Ministra	Środki fakultatywne- podział algorytmem	Rezerwa fakultatywne	Razem środki fakultatywne	
Biała Podlaska**	10 076 739,10	6 444 799,71	6 363 493,26	22 885 032,07						0,00	1 374 338,28		1 374 338,28	22 885 032,07
Biłgoraj**	4 827 677,27	2 429 529,46	2 398 878,95	9 656 085,68				415 000,00		415 000,00	454 774,05		454 774,05	10 071 085,68
Chełm**	10 581 982,92	6 561 184,35	6 478 409,61	23 621 576,88			360 000,00			360 000,00	1 200 936,82		1 200 936,82	23 981 576,88
Hrubieszów**	6 326 246,10	3 840 693,28	3 792 239,77	13 959 179,15			801 500,00			801 500,00	637 826,55		637 826,55	14 760 679,15
Janów Lubelski**	3 188 502,83	2 065 827,45	2 039,33	7 294 095,61						0,00	404 486,99	60 000,00	464 486,99	7 294 095,61
Krasnystaw**	5 324 812,10	3 186 029,65	3 145 835,27	11 656 677,02						0,00	615 111,66	20 000,00	635 111,66	11 656 677,02
Kraśnik**	7 653 998,21	4 095 284,69	4 043 619,30	15 792 902,20						0,00	827 831,62		827 831,62	15 792 902,20
Lubartów**	4 676 827,14	4 138 928,93	4 086 712,94	12 902 469,01						0,00	778 973,18		778 973,18	12 902 469,01
MUP Lublin	14 398 467,60	9 027 084,01	8 913 199,92	32 338 751,53	60 000,00					60 000,00	1 918 481,42	180 000,00	2 098 481,42	32 398 751,53
PUP Lublin**	6 818 732,05	3 869 789,44	3 820 968,86	14 509 490,35				1 133 500,00		1 133 500,00	629 746,97	40 000,00	699 746,97	15 642 990,35
Łączna**	2 663 925,85	1 396 615,74	1 378 996,28	5 439 537,87						0,00	281 356,72	25 000,00	306 356,72	5 439 537,87
Łuków**	3 391 701,98	1 963 990,88	1 939 213,52	7 294 906,38						0,00	388 724,66		388 724,66	7 294 906,38
Opole Lubelskie**	4 578 833,45	2 313 144,82	2 283 962,59	9 175 940,86						0,00	452 075,56		452 075,56	9 175 940,86
Parczew**	1 822 229,92	1 025 639,68	1 012 700,42	3 860 570,02						0,00	252 068,59	30 000,00	282 068,59	3 860 570,02
Puławy**	4 236 436,82	2 720 491,07	2 686 169,84	9 643 097,73						0,00	601 079,54		601 079,54	9 643 097,73
Radzyń Podlaski**	2 878 441,59	1 571 192,70	1 551 370,82	6 001 005,11			312 000,00			312 000,00	322 595,91		322 595,91	6 313 005,11
Ryki**	2 592 641,59	1 571 192,70	1 551 370,82	5 715 205,11						0,00	314 119,50		314 119,50	5 715 205,11
Świdnik**	4 054 898,76	2 436 803,50	2 406 061,22	8 897 763,48						0,00	458 012,23	35 000,00	493 012,23	8 897 763,48
Tomaszów Lubelski**	4 218 200,44	2 640 476,63	2 607 164,84	9 465 841,91		132 380,00		585 400,00	141 660,00	859 440,00	522 299,66		522 299,66	10 325 281,91
Włodawa**	4 100 261,53	2 254 952,49	2 226 504,41	8 581 718,43						0,00	412 344,34		412 344,34	8 581 718,43
Zamość**	12 482 430,96	7 186 751,82	7 096 085,03	26 765 267,81	128 000,00		1 473 500,00			128 000,00	1 268 319,57		1 268 319,57	26 893 267,81
Razem	120 893 988,21	72 740 403,00	71 822 723,00	265 457 114,21	188 000,00	132 380,00	1 473 500,00	2 133 900,00	141 660,00	4 069 440,00	14 115 503,82	420 000,00	14 535 503,82	269 526 554,21

**PUP-y, które realizowały programy regionalne w 2022 roku na łączną kwotę 12 679 100,00 zł

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)

Współczesna gospodarka, oparta na nowych technologiach i zdobyczach techniki wymusza na firmach inwestowanie w ciągłe poszerzanie i dopasowanie kompetencji swoich pracowników i aktualizowanie ich wiedzy. Specjalistyczne szkolenia i kursy są bardzo kosztowne i nie każdy pracodawca jest w stanie finansować kształcenie ustawiczne swoich kadr, dlatego wsparcie dla pracodawców, w podnoszeniu kwalifikacji swoich i pracowników stanowi Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

KFS to środki Funduszu Pracy, które przeznaczone były na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.

W 2022 roku dla województwa lubelskiego zostały przyznane środki na finansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS w kwocie 9 283 tys. zł.

Priorytety wydatkowania KFS w 2022 roku:

- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonych przez MRiPS;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

Priorytety wydatkowania rezerwy KFS w 2022 roku:

- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

Tabela 10. Podział środków KFS w województwie lubelskim w 2022 roku (w tys. zł)

Urząd pracy	Decyzja MRiPS	Rezerwa KFS	Limit ogółem
PUP Biała Podlaska	560,0	89,6	649,6
PUP Biłgoraj	590,0	90,0	680,0
PUP Chełm	590,0	90,0	680,0
PUP Hrubieszów	220,0	13,5	233,5
PUP Janów Lubelski	200,0	50,0	250,0
PUP Krasnystaw	250,0	0,0	250,0
PUP Kraśnik	600,0	90,0	690,0
PUP Lubartów	330,0	90,0	420,0
MUP Lublin	890,1	140,0	1030,1
PUP Lublin	650,0	90,0	740,0
PUP Łęčna	250,0	50,0	300,0
PUP Łuków	450,0	90,0	540,0
PUP Opole Lubelskie	350,0	60,0	410,0
PUP Parczew	150,0	40,0	190,0
PUP Puławy	620,0	89,9	709,9
PUP Radzyń Podlaski	300,0	0,0	300,0
PUP Ryki	250,0	50,0	300,0
PUP Świdnik	450,0	50,0	500,0
PUP Tomaszów Lubelski	300,0	89,6	389,6
PUP Włodawa	200,0	90,0	290,0
PUP Zamość	1 082,9	305,8	1 388,7
Razem	9 283,0	1 658,4	10 941,4

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPD)

Zapisy art.3 ust.4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakładają na samorząd województwa obowiązek przygotowania corocznie regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, określającego priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia w województwie. Podstawę do opracowania tego regionalnego dokumentu planistycznego stanowi Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPZD), który określa m.in. cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 (zwany dalej RPD/2022 lub Planem) został opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, realizujący zadania Samorządu Województwa Lubelskiego w zakresie określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich (zgodnie z zakresem działań określonych w Statucie WUP Lublin).

Przyjęty uchwałą Zarządu Województwa Lubelskiego nr CCCXXIII/5722/2021 z dnia 28 grudnia 2021 r. ww. dokument planistyczny stanowił kontynuację i uzupełnienie działań realizowanych w ubiegłych latach w ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, a których tematyka dotyczyła między innymi aktywizacji osób do 30 roku życia

oraz osób długotrwale bezrobotnych. Zważywszy jednak, iż corocznie przygotowywane RPD uwzględniają dynamikę rynku pracy, przedmiotowy dokument rozszerzył tematykę wsparcia grup docelowych o zagadnienia dotyczące kompetencji miękkich w procesie wejścia i powrotu na rynek pracy oraz propagowania idei uczenia się przez całe życie.

Celem operacyjnym Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok było wsparcie na rynku pracy osób bezrobotnych do 30 roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych, z uwzględnieniem zarówno ustawowych, jak i innowacyjnych mechanizmów oraz rozwiązań.

Szczegółowe cele planu:

- ✓ efektywne zagospodarowanie zasobów kapitału ludzkiego,
- ✓ budowanie powszechnej świadomości na temat znaczenia i konieczności wzmocnienia elementów praktycznych w procesie nauki zarówno na poziomie ponadpodstawowym, jak i na studiach wyższych,
- ✓ kształtowanie odpowiednich postaw związanych z podjęciem zobowiązań pracowniczych (etos pracy),
- ✓ popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie,
- ✓ propagowanie działań testujących niestandardowe formy wsparcia prowadzące do pobudzenia aktywności społeczno-zawodowej osób długotrwale bezrobotnych.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok koncentrował się na trzech priorytetach.

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 1. Rozwijanie kapitału społecznego osób do 30 roku życia.

Cel 2. Odkrywanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych uczniów.

Cel 3. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia.

Cel 4. Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy.

Priorytet II Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych w wejściu lub powrocie na rynek pracy

Cel 1. Wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne.

Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych.

Cele i rekomendacje Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok wpisywały się w cele szczegółowe krajowej polityki zatrudnienia ujęte w KPDZ na rok 2022:

Cel szczegółowy 1. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy.

Cel szczegółowy 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie zasobów kadrowych Polski.

RPD/2022 dostępny jest na stronie internetowej WUP w Lublinie:

<http://wuplublin.praca.gov.pl/-/16872519-regionalny-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-2022-rok>

Programy regionalne

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa lubelskiego każdego roku inicjuje i realizuje programy regionalne na podstawie art. 66c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022, poz. 690, z późn. zm.).

W 2022 roku **realizowane były 2 programy regionalne:**

- ✓ Drogi-mosty-rzeki VI;
- ✓ Młody przedsiębiorczy III.

1. Drogi–mosty-rzeki VI

Termin realizacji Programu: 1 stycznia 2022 roku – 31 grudnia 2022 roku.

Główne założenia Programu:

- ✓ program adresowany do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- ✓ osoby uczestniczące w programie, zaangażowane były przy pracach związanych z utrzymaniem ładu i porządku w gminach, poprzez porządkowanie terenów zieleni, porządkowanie dróg i przystanków na terenie miast i gmin, sprzątanie rowów przydrożnych, likwidację „dzikich” składowisk odpadów w lasach, przydrożnych rowach, wykonanie nawierzchni żużlowej na drogach do pól i łąk;
- ✓ swym zasięgiem obejmował powiaty województwa lubelskiego, na terenie których gminy i spółki wodne zaplanowały konserwację rzek, kanałów oraz wałów przeciwpowodziowych.

Cele Programu:

- ✓ aktywizacja osób bezrobotnych z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- ✓ poprawa stanu technicznego urządzeń melioracyjnych, mających wpływ na bezpieczeństwo przeciwpowodziowe mieszkańców i infrastruktury terenów położonych w pobliżu dolin rzecznych na terenie województwa, w szczególności poprzez poprawę drożności kanałów i rzek, utrzymanie wód służących rolnictwu, poprawę przejrzystości wody poprzez odmulanie zbiorników wodnych, usunięcie krzaków i porostów z wałów przeciwpowodziowych, przyspieszenie spływu i obniżenie lustra wody, utrzymanie wód służących rolnictwu; zadania konserwacyjne były wykonywane w ramach umów zawieranych ze spółkami wodnymi, ich związkami oraz gminami.

Działania Programu:

- ✓ prace interwencyjne;
- ✓ staże;
- ✓ roboty publiczne.

Liczba osób uczestniczących w Programie: 382.

Środki Funduszu Pracy przeznaczone na realizację Programu: 4 405,7 tys. zł.

Osiągnięta efektywność Programu:

- ✓ efektywność zatrudnieniowa – 80%;
- ✓ efektywność kosztowa – 15 588,00 zł.

2. Młody przedsiębiorczy III – aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych do 30 roku życia, ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów szkół wyższych

Termin realizacji Programu: 1 stycznia 2022 roku – 31 grudnia 2022 roku.

Główne założenia Programu:

- ✓ program adresowany do osób bezrobotnych do 30 roku życia, ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów szkół wyższych;
- ✓ propagowanie rozwoju przedsiębiorczości rozumianej jako aktywne włączenie nauki przedsiębiorczości na każdym etapie edukacji;
- ✓ promowanie idei przedsiębiorczości wśród mieszkańców województwa lubelskiego;
- ✓ aktywne wsparcie i pomoc dla osób zainteresowanych podejmowaniem pracy na własny rachunek.

Cele Programu:

- ✓ aktywizacja osób bezrobotnych do 30 roku życia, ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów szkół wyższych;
- ✓ zintensyfikowanie przedsiębiorczości lokalnej, co przekłada się w oczywisty sposób na sytuację na rynku pracy – wzrasta zatrudnienie oraz poprawiają się warunki życia mieszkańców.

Działania Programu przewidywały wsparcie formami aktywizacyjnymi przewidzianymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj.:

- ✓ jednorazowymi środkami na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- ✓ stażami;
- ✓ refundacją pracodawcom kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy;
- ✓ szkoleniami indywidualnymi i grupowymi,
- ✓ bonami: na zasiedlenie, szkoleniowymi, stażowymi, zatrudnieniowymi.

Liczba osób uczestniczących w Programie: 456.

Środki Funduszu Pracy przeznaczone na realizację Programu: 8 273,4 tys. zł.

Osiągnięta efektywność Programu:

- ✓ efektywność zatrudnieniowa – 80%;
- ✓ efektywność kosztowa – 21 723,00 zł.

Tabela 11. Wydatkowanie środków w ramach Programów regionalnych w 2022 roku w województwie lubelskim (w tys. zł)

Lp.	Urząd Pracy	Drogi-Mosty-Rzeki VI	Młody przedsiębiorczy III	Razem
		Limit	Limit	
1.	PUP Biała Podlaska	408,9	0,0	408,9
2.	PUP Biłgoraj	180,5	1 032,8	1 213,3
3.	PUP Chełm	659,0	162,0	821,0
4.	PUP Hrubieszów	230,0	382,5	612,5
5.	PUP Janów Lubelski	115,2	0,0	115,2
6.	PUP Krasnystaw	465,0	120,0	585,0
7.	PUP Kraśnik	506,2	755,3	1 261,5
8.	PUP Lubartów	56,7	362,7	419,4
9.	MUP Lublin	76,0	985,7	1 061,7
10.	PUP Lublin	0,0	969,0	969,0
11.	PUP Łęczna	91,5	494,7	586,2
12.	PUP Łuków	230,2	239,7	469,9
13.	PUP Opole Lubelskie	35,4	1 102,2	1 137,6
14.	PUP Parczew	65,6	230,8	296,4
15.	PUP Puławy	89,2	100,0	189,2
16.	PUP Radzyń Podlaski	0,0	541,0	541,0
17.	PUP Ryki	123,9	131,3	255,2
18.	PUP Świdnik	429,7	0,0	429,7
19.	PUP Tomaszów Lubelski	290,0	0,0	290,0
20.	PUP Włodawa	262,7	482,9	745,6
21.	PUP Zamość	90,0	180,8	270,8
Razem		4 405,7	8 273,4	12 679,1

Zatrudnianie młodocianych

Pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne. O refundację mogą wystąpić pracodawcy, jeśli zatrudniają młodocianych w zawodach określonych w wykazie zawodów refundowanych oraz spełniają warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego.

Wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, opracowany został zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 690, z późn. zm.), na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2021 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2021 r., poz. 2285 z późn. zm.), rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz

klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r., poz.316 z późn. zm.) przy uwzględnieniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy określonego w szczególności w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, o której mowa w art. 46b ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2022 r. poz.2089 z późn. zm.), a także w oparciu o konsultacje społeczne.

Uchwałą Zarządu Województwa Lubelskiego NR CCCLIII/6136/2022 z dnia 5 kwietnia 2022 r. zatwierdzono „Wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne”.

Wykaz został opublikowany w dniu 20 kwietnia 2022 roku w Dzienniku Urzędowym Województwa Lubelskiego pod pozycją 2209.

Od dnia 1 września 2022 roku uzyskał moc obowiązującą.

Partnerstwo lokalne

Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w 2022 roku był zaangażowany w realizację założeń dotychczas zawiązanych partnerstw, tj. **Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji poradnictwa zawodowego w województwie lubelskim oraz Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji znaczenia zatrudnienia i przedsiębiorczości w województwie lubelskim.**

Partnerstwo lokalne na rzecz promocji znaczenia zatrudnienia i przedsiębiorczości w województwie lubelskim, zawarte w 2014 roku, z powiatowymi urzędami pracy oraz czterema czołowymi organizacjami pracodawców: Izłą Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Pracodawcami Lubelszczyzny „Lewiatan”, Pracodawcami Ziemi Lubelskiej oraz Lubelskim Forum Pracodawców, przewiduje wspólne inicjatywy na rzecz lubelskiego rynku pracy, jak na przykład współpraca przy opracowaniu założeń projektów realizowanych na rzecz lokalnego rynku pracy. W ten sposób w WUP w Lublinie zainicjowano realizację Projektu pilotażowego pn. **System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo**, który jest realizowany w ramach programu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej „Stabilna praca-silna rodzina”. Projekt został dofinansowany ze środków rezerwy Funduszu Pracy. Jego wartość wynosi 640 000,00 zł. Termin realizacji projektu: 1 lutego 2022 roku do 31 grudnia 2023 roku na terenie województwa lubelskiego, a realizacja Testu zawodu odbywa się w 3 cyklach: marzec-maj 2022, wrzesień–listopad 2022, oraz marzec-maj 2023. Założeniem projektu jest objęcie wsparciem 300 uczestników projektu, z czego 200 przystąpiło do Testu zawodu w 2022 roku.

Projekt pilotażowy jest odpowiedzią na zapotrzebowanie zarówno pracowników chętnych do sprawdzenia nowej możliwości zawodowej, jak i pracodawców, którym umożliwi wypróbowanie nowego, może przyszłego pracownika, w warunkach pracy, w jakich będzie ją wykonywał. Test zawodu ma zapewnić sprawdzenie, czy kandydat posiada, z punktu widzenia potencjalnego pracodawcy, predyspozycje do wykonywania danej pracy (zawodu). Z drugiej strony to zainteresowany wyborem danej profesji uzyska wiedzę, czy jego wyobrażenia o pracy w danym zawodzie znajdują potwierdzenie w realnych warunkach pracy.

Uczestnicy projektu to osoby bezrobotne i poszukujące pracy, zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, w szczególności kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, w okresie bierności zawodowej związanym z wychowaniem dzieci, które zgłosiły się do WUP w Lublinie lub zostały skierowane z PUP. Uczestnicy uzyskują wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego realizowanego przez doradców zawodowych z WUP w Lublinie oraz możliwość 5-cio dniowego Testu zawodu u wybranego przez siebie Przedsiębiorcy, wybranego z Listy akredytowanych przedsiębiorców. Pracodawca otrzymuje premię w wysokości 1 000 zł za opiekę nad uczestnikiem projektu.

Za ewaluację projektu odpowiada Wydział Badań i Analiz. Polega ona na przeprowadzaniu ankiet wstępnych oraz końcowych z uczestnikami projektu (pracodawcami jak i obserwatorami). Monitoring projektu prowadzony jest w sposób ciągły, co pozwala na bieżąco identyfikować i rozwiązywać problemy z jego wdrażaniem, a także ocenić postęp w stosunku do założeń i planów. Koncentruje się nie tylko na tym, co się dzieje w projekcie, ale także na zmianach zachodzących w jego otoczeniu. Jeśli zmiany te nie odpowiadają oczekiwaniom, wymagać to może zmian w obrębie przyjętej logiki projektu.

Po przeprowadzonych dwóch etapach powstały dwa raporty cząstkowe. Dzięki temu wiemy, że w projekcie w 2022 r. wzięło udział 130 przedsiębiorców u których 200 osób obserwowało różne zawody, były to m.in. sprzedawcy, pracownicy biurowi, gastronomii, fryzjerzy, logistycy, spedytorzy, czy też zawody związane z branżą beauty czy informatyczną. Projekt spełnił oczekiwania ponad 80% uczestników, ponieważ dzięki niemu mogli zapoznać się z realiami wykonywania zawodów, który ich interesował w „naturalnych” warunkach. Pozwoliło im to odpowiedzieć sobie na pytanie czy warto szukać pracy w tym zawodzie, który sobie wybrali/wymarzyli. Większość po zakończeniu udziału w projekcie pilotażowym planowało poszukiwanie pracy w zawodzie, którego dotyczył Test.

8. Polityka informacyjna

Wizerunek ma kluczowe znaczenie w funkcjonowaniu organizacji. Sprawą bezdyskusyjną staje się więc ustalenie narzędzi komunikacyjnych dla systematycznych i długofalowych działań zmierzających do optymalizacji zarządzania polityką informacyjną oraz promocyjną. Realizacja strategii komunikacyjnej opierać się powinna o sprawne działanie komórki PR, której właściwe ulokowanie w strukturze organizacyjnej i odpowiedni zakres kompetencji ułatwia osiągnięcie celów wizerunkowych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2022 r. kontynuował wdrażanie rozwiązań mających na celu usprawnienie komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej.

W tym celu kontynuowane były przedsięwzięcia służące dzieleniu się z opinią publiczną rzetelną i potrzebną wiedzą z obszaru działalności WUP. Rozwijano i promowano stronę WUP w Lublinie w portalu społecznościowym Facebook. Kilkaset postów umieszczonych w tym medium dotarło do dziesiątek tysięcy odbiorców z bieżącą informacją z obszaru rynku pracy, funduszy europejskich i działań przeciwdziałających negatywnym skutkom pandemii czy możliwości skorzystania z pomocy Tarczy Antykryzysowej. Również strona internetowa Urzędu miała wysokie osiągi w ilości odsłon.

Aby utrzymać zgodny ze strategią komunikacyjną społeczny wizerunek WUP, zwiększono liczbę organizowanych konferencji prasowych, które zapewniały społeczeństwu bieżącą i rzetelną informację na temat oferowanej pomocy, usług na rynku pracy oraz realizowanych programów. Ponadto zastosowano komunikację online pomiędzy urządzeniami w sieci wspomagając, usprawniając i rozszerzając w ten sposób przekaz medialny. Kolejnym instrumentem, jeśli chodzi o informowanie o aktualnej sytuacji na lubelskim rynku pracy, była kampania edukacyjno-informacyjna w postaci audycji telewizyjnych. Założono również, że polityka Urzędu rozumiana jako całokształt działań związanych z informowaniem opinii publicznej o aktywnościach Urzędu oraz kształtowaniem jego pozytywnego wizerunku były nieodłącznym elementem wspomagającym proces osiągania wyznaczonych i przyjętych do realizacji celów samorządu województwa. Przenikanie się nośników, przekazów i publiczności medialnych spowodowało wzmożoną aktywność uwzględniającą zachodzące zmiany. Działania podjęte w tym obszarze dotyczyły przede wszystkim pracy nad jakością i celowością wytwarzanych informacji, poszukiwania nowych kanałów i technik przekazu, doboru grup docelowych oraz nadanie informacji atrakcyjnego i estetycznego image'u.

Uaktywniono działania związane z prowadzeniem kanału WUP w Lublinie na platformie YouTube. Zamieszczane tam treści głównie związane z kampanią informacyjno-edukacyjną na temat pomocy uchodźcom z Ukrainy, a przede wszystkim adaptowania się uchodźców na lokalnym rynku pracy. Zasięg i oglądalność kanału systematycznie wzrastały. Ponadto zamieszczane treści związane były z prowadzeniem projektów realizowanych przez WUP. Stworzyliśmy system identyfikacji wizualnej ofert pracy. Znak przekazany do domeny publicznej, w wersji bezpłatnej do pobrania przez pracodawców.

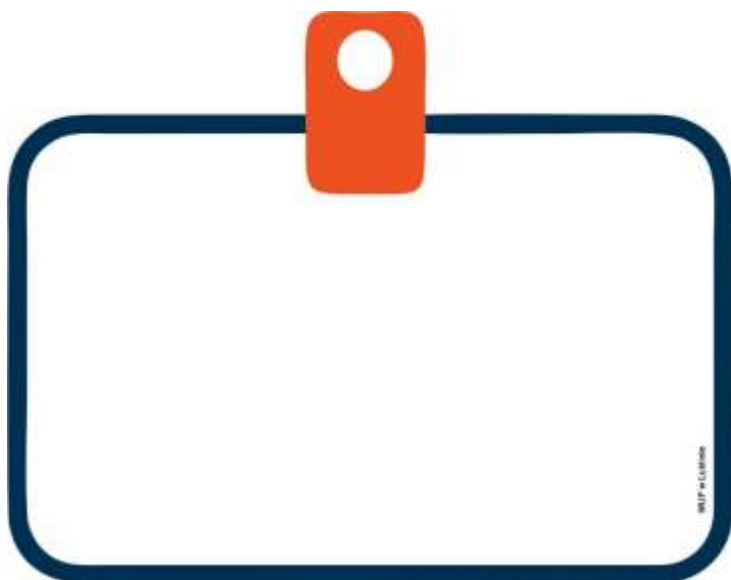
Uruchomiono ponadto dwie strony internetowe <https://zapytajoprace.wup.lublin.pl/> oraz <https://testzawodu.wup.lublin.pl/> oraz fanpage do tych stron.

Zapytaj o pracę

Celem przedsięwzięcia zainicjowanego przez WUP w Lublinie było stworzenie jasnego, prostego systemu przekazywania przez pracodawców informacji o wolnych etatach i chęci przyjęcia do pracy uchodźców z Ukrainy, ale nie tylko. Pracodawca sam decyduje o potrzebach kadrowych i formach zatrudnienia, a przede wszystkim o tym, czy jest zainteresowany zatrudnieniem. Tego typu identyfikacja może pozytywnie wpłynąć na aktywizację lokalnych rynków pracy.

Określony znak umieszczany np. na drzwiach, szyldach, reklamach, ogrodzeniach przedsiębiorstw oznacza chęć natychmiastowego zatrudnienia pracownika. Powszechnie identyfikowany znak jest jasnym drogowskazem dla osób poszukujących zatrudnienia, zarówno dla uchodźców niepotrafiących poruszać się w realiach polskiego rynku pracy, ale również dla samodzielnie poszukujących pracy.

Rysunek 1. Znak graficzny „Zapytaj o pracę”



9. Podsumowanie

Z analizy danych statystycznych wynika, że w ciągu ostatnich 6 lat mieliśmy do czynienia z systematyczną poprawą sytuacji na rynku pracy i spadkiem liczby osób będących bez zatrudnienia. Ogólnosiwiatowa pandemia Covid-19 w 2020 roku przyczyniła się do znaczących zmian społeczno-gospodarczych i niewielkiego wzrostu liczby bezrobotnych. Natomiast 2022 rok, to rok powolnego radzenia sobie gospodarki i rynku pracy z negatywnymi skutkami wywołanymi pandemią, a także skupienie się na pomocy w adaptowaniu się uchodźców z Ukrainy na lokalnym rynku pracy, którzy przybyli do Polski i na teren województwa lubelskiego w wyniku wojny na terytorium ich kraju. Wojna, która wybuchła w 2022 roku na terenie Ukrainy również miała wpływ na sytuację na rynku pracy. Pomimo tych wszystkich pojawiających się trudności, mających wpływ na rynek pracy i gospodarkę, na koniec grudnia 2022 roku w województwie lubelskim zarejestrowane były 61 254 osoby bezrobotne, to o 4 990 osób (tj. o 7,5%) mniej niż w grudniu 2021 roku. Pierwsze dane jakimi dysponuje Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie pokazują, iż w **marcu 2023 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych** w województwie lubelskim **wyniosła 62 094 osoby i była wyższa** o 840 osób (tj. o 1,4%) w porównaniu z grudniem 2022 roku i o 1 648 osób (tj. o 2,6%) niższa niż w lutym 2023 roku.

Region nasz pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych na koniec 2022 plasował się na 5 pozycji wśród innych województw (patrząc od największej liczby bezrobotnych).

O zachodzących zmianach jakie nieustannie dokonywały się na rynku pracy świadczy również kształtowanie się udziału bezrobotnych w populacji aktywnych zawodowo, czyli stopa bezrobocia. Poziom tego wskaźnika ściśle wiąże się z liczbą bezrobotnych. Gdy mamy do czynienia ze spadkiem liczby rejestrujących się osób także stopa bezrobocia spada i odwrotnie. **W końcu 2022 roku stopa bezrobocia wyniosła 8,1%**, a zatem wojewódzki wskaźnik natężenia bezrobocia był wyższy o 2,9 pkt. procentowego od wskaźnika krajowego (5,2%). Taka jego wartość plasowała województwo lubelskie na 3 miejscu w kraju (licząc od wartości największej).

Jeżeli chodzi o powiaty to najniższą stopę bezrobocia odnotowywaliśmy w powiecie łukowskim, m. Lublin i puławskim, a najwyższą w powiecie hrubieszowskim, włodawskim i chełmskim.

Opracowując dokument nie sposób nie wspomnieć o tym, że **bez aktywnej i przede wszystkim efektywnej pomocy osobom pozostającym bez zatrudnienia oraz pracodawcom, ze strony Miejskiego i Powiatowych Urzędów Pracy, nie byłaby możliwa dotychczasowa poprawa sytuacji na rynku pracy**. Świadczą o tym informacje umieszczone w publikacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, pn. **Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w roku 2021**. Z danych zawartych w ww. dokumencie wynika, iż województwo lubelskie wśród wszystkich województw uzyskało **efektywność zatrudnieniową dla aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu – 77,52%**, w skali kraju efektywność zatrudnieniowa wyniosła 84,51%.

Poza tym nasze województwo wśród 16 województw zajmowało:

- **1 miejsce** pod względem **efektywności zatrudnieniowej po robotach publicznych** (95,93%);

- **3 miejsce** pod względem **efektywności zatrudnieniowej po stażach** (86,34%).

Warto w tym miejscu wspomnieć także o tym, iż województwo lubelskie **osiągnęło efektywność kosztową dla aktywnych form przeciwdziałaniu bezrobociu** w kwocie 13 901,86 zł, w skali kraju efektywność kosztowa wyniosła 16 677,64 zł.

Dotychczasowe znaczne środki z Unii Europejskiej, jakie Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie otrzymał na współfinansowanie działań związanych z rynkiem pracy, przyczyniły się do poprawy sytuacji na rynku pracy. Wiele realizowanych projektów miało na celu zwiększenie liczby zatrudnionych, podniesienie kwalifikacji osobom z niskim wykształceniem, czy uruchomieniem nowych działalności gospodarczych. Dzięki oferowanym działaniom zwiększyła się mobilność zawodowa mieszkańców i ich zdolności w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów rynku pracy. Należy przy tym dodać, iż pomimo dysponowania przez samorządy powiatowe funduszami na aktywizację osób oddalonych od rynku pracy, coraz częściej pojawiały się problemy przy rekrutowaniu uczestników projektów czy przy zatrudnianiu ze względu na obawy przed utratą świadczeń społecznych.

Niestety w 2020 roku wszechobecna pandemia COVID-19 wymusiła na wszystkich gospodarkach wprowadzenie szeregu restrykcji, które znacząco wpłynęły na gospodarkę i społeczeństwo. Jednak pomimo tych wielu ograniczeń i trwania pandemii w 2022 roku bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim zmniejszyło się. Udało się to dzięki wdrożonym działaniom antykryzysowym ukierunkowanym przede wszystkim na ochronę miejsc pracy i zachowanie płynności finansowej przedsiębiorstw. Dodatkowo negatywne skutki wprowadzonych obostrzeń były łagodzone również wsparciem z tzw. tarczy branżowej. Nadmienić należy tutaj, że w najtrudniejszej sytuacji były i są firmy działające w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.

W 2022 r. na wojewódzkim i krajowym rynku pracy pracodawcy napotykali na trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. W przypadku województwa lubelskiego znaczącą rolę odgrywało zatrudnianie obcokrajowców. Zdecydowaną większość zatrudnianych obcokrajowców w województwie lubelskim stanowili obywatele Ukrainy. W 2022 roku Polska, a przede wszystkim województwo lubelskie stanęło przed trudnym zadaniem zorganizowania pomocy i schronienia uchodźcom z Ukrainy, zmuszonym do opuszczenia terenu swojego państwa, w wyniku wybuchu wojny. Zwiększona liczba uchodźców, z jednej strony jest korzystnym rozwiązaniem dla rynku pracy, gdyż pomaga w jakimś stopniu zniwelować braki kadrowe w firmach. Plusem tej sytuacji będzie wyższa liczba potencjalnych pracowników np. w rolnictwie. Z drugiej natomiast strony pojawia się problem niedopasowania pracowników do wakatów. W większości osoby uciekające przed wojną to kobiety, bardzo często z małymi dziećmi czy osoby starsze. Wielu mężczyzn obywateli Ukrainy, pracujących dotychczas na terenie Polski, wróciło bronić ojczyznę, w związku z czym pojawił się problem zastąpienia ich. Najbardziej dotkliwie odczuły to firmy działające w branży budowlanej, transportowej i przemysłowej. W tym miejscu należy dodać, iż cudzoziemcy zatrudniani w dobrze opłacanych zawodach stanowili jednak niewielki odsetek wśród pracujących, a zdecydowana większość to wykwalifikowani robotnicy i osoby wykonujące proste prace.

W 2022 roku powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego wpisały do ewidencji łącznie 31 520 oświadczeń dotyczących zatrudnienia cudzoziemców. W tym samym czasie wydano w województwie lubelskim 3 102 zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców (wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpłynęło 10 287). Liczba powiadomień o podjęciu pracy przez cudzoziemców zarejestrowanych we wszystkich powiatowych urzędach pracy w Polsce w 2022 r. to 786 142, z czego Ukraina to 784 545. Na Lubelszczyźnie 18 468 powiadomień dotyczyło powierzenia wykonywanej pracy obywatelom Ukrainy. Najwięcej oświadczeń

o powierzeniu wykonywanej pracy wpisanych było do rejestrów w urzędach pracy powiatu bialskiego, chełmskiego, łukowskiego i na terenie miasta Lublin - to równocześnie urzędy, z zarejestrowaną największą liczbą powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy.

W związku z realizacją w latach 2020-2021 Tarczy Antykryzysowej Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w 2022 r. do nadal zajmuje się rozliczaniem przekazanych uprawnionym podmiotom świadczeń. Na dzień 31.12.2022 r. rozliczono 4 350 wniosków z 5 565 wniosków dla których realizowane były płatności.