



Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok

Załącznik do Uchwały Nr CXLV/3059/2012
Zarządu Województwa Lubelskiego z dnia 11 grudnia 2012 roku

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Okopowa 5, 20-022 Lublin

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

www.wup.lublin.pl

Zespół opracowujący dokument:

Małgorzata Sokół – p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Kazimierz Stocki – Wicedyrektor ds. Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Urszula Żolińska – Naczelnik Wydziału Badań i Analiz WUP w Lublinie

Agnieszka Postępska – Naczelnik Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie

Aneta Kuśmicka

Wioleta Pietruszewska

Dorota Wójcik

dr Marek Białach - Ekspert ds. planowania rozwoju rynku pracy

Dokument jest wynikiem prac Panelu Ekspertów i Zespołu Zadaniowego, który tworzyli przedstawiciele instytucji i organizacji z województwa lubelskiego:

- Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie
- Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie
- Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny
- Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie
- Kuratorium Oświaty w Lublinie
- Lubelska Agencja Wspierania Przedsiębiorczości w Lublinie
- Lubelska Wojewódzka Komenda OHP
- Lubelski Oddział Regionalnej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
- Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie
- Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie
- Pracodawcy Ziemi Lubelskiej
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie
- Zespół Poradni nr 1 w Lublinie

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE.....	4
DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM	8
I OBSZAR	
DZIAŁANIA NA RZECZ PROMOCJI I ROZWOJU PORADNICTWA ZAWODOWEGO	20
1. Zintegrowanie systemu poradnictwa zawodowego.....	21
2. Promocja znaczenia poradnictwa zawodowego	23
II OBSZAR	
ROZWIJANIE POSTAW PRZEDSIĘBIORCZYCH U MŁODZIEŻY	26
1. Kształcenie w kierunku przedsiębiorczości	26
2. Promowanie postawy przedsiębiorczej wśród młodzieży.....	28
III OBSZAR.....	30
DZIAŁANIA NA RZECZ NABYWANIA PRZEZ MŁODZIEŻ DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO	
I KOMPETENCJI KLUCZOWYCH	
1. Współpraca i tworzenie partnerstw pomiędzy instytucjami systemu edukacji, rynku pracy i biznesu w celu wspierania procesu zdobywania doświadczenia	30
2. Kształtowanie i rozwój kompetencji kluczowych	33
MONITORING WDRAŻANIA REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2013	
ROK	36

WPROWADZENIE

Regionalny Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok dla województwa lubelskiego jest dokumentem o charakterze operacyjnym w zakresie polityki rynku pracy w regionie. Jest komplementarny do dokumentów średnio i długookresowych. W kolejnych latach zakłada się, że będzie komplementarny do strategii zatrudnienia województwa i będzie stanowił formułę rocznego planu wskazującego priorytety w polityce rynku pracy w regionie i pomocniczo w powiatach.

RPD obejmuje integralnie i tematycznie obszary rynku pracy, edukacji zawodowej, polityki społecznej, polityki zatrudnienia.

W swoich założeniach RPD na rok 2013 przyjmuje skoncentrowanie się na „aktywnych funkcjach” dokumentu, które mają implikować decyzje w powszechnej praktyce działań instytucji rynku pracy. Dokument opiera się na innowacyjnej formule planowania formatywnego opartego na ciągłym uwzględnianiu w kolejnych latach oddziaływania sformułowanych rekomendacji.

Dokument RPD ma charakter formatywny, co oznacza coroczne aktualizowanie jego założeń, formy i funkcji z jednoczesnym pogłębianiem wiedzy na temat problemów rynku pracy oraz na uwzględnianiu informacji zwrotnej o efektach na podstawie monitoringu i ewaluacji. Formatywność przejawia się również w kreowaniu poprzez rekomendacje potencjału do wdrażania projektów kompleksowych (systemowych) o charakterze ogólnie regionalnym.

Dokument został opracowany w oparciu o dostępne dane statystyczne, ale w szczególności o wiedzę o charakterze jakościowym uzyskaną w wyniku prac Rady Ekspertów oraz Zespół Zadaniowy. Istotną rolę odegrały informacje z badań prowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy oraz konsultacje społeczne. Uzyskana diagnoza sytuacji i analiza problemów ma charakter bardziej jakościowy niż stricte statystyczny. Pozwoliło to na efektywniejsze wskazanie problemów i wyznaczenie priorytetów na rok 2013.

Dostrzegając problemy, ale i potencjał osób młodych z województwa lubelskiego, **Regionalny Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok**, zwraca uwagę na szczególną sytuację tej grupy na rynku pracy. O potrzebie ukierunkowania wsparcia

na tą konkretnie grupę zaświadczać dane wskazane na dalszych kartach niniejszego opracowania, w *Diagnozie sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim*.

Bezrobocie wśród osób młodych w województwie lubelskim wciąż wzrasta. Bez wątpienia na taki stan rzeczy mają wpływ wahania gospodarki i recesja. Jest jednak kilka obszarów działań, których poprawa pozytywnie wpłynie na sytuację tej grupy na rynku pracy. Są to:

1. *Działania na rzecz promocji i rozwoju poradnictwa zawodowego.*

Podejmowane przez osoby młode decyzje dotyczące ścieżki kariery zawodowej często są nieprzemyślane, co wpływa na ich trudną sytuację na rynku pracy. Na poziomie krajowym i regionalnym nie funkcjonuje efektywny system doradztwa zawodowego, który pomagałby niwelować przypadkowość wyborów młodzieży. Niestety, w Polsce marginalizuje się znaczenie poradnictwa zawodowego, które w globalnym świecie stanowi konieczny warunek rozwoju społeczno-gospodarczego kraju.

2. *Rozwijanie postaw przedsiębiorczych u młodzieży*

Przedsiębiorczość jest indywidualną zdolnością do przekształcania pomysłów w działanie. Obejmuje kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka. Jest to postawa przyjmowana w życiu prywatnym, zawodowym i społecznym. Jej celem jest ukształtowanie przedsiębiorczych ludzi, którzy bez względu na wykonywany zawód, są chętni do działania i podejmowania wyzwań w życiu społecznym i zawodowym.

3. *Działania na rzecz nabywania przez młodzież doświadczenia zawodowego i kompetencji kluczowych*

Istotny wpływ na sytuację osób młodych na rynku pracy ma bliższe powiązanie systemu edukacyjnego ze zmieniającym się rynkiem pracy i współpraca z pracodawcami w celu wspierania procesu zdobywania doświadczenia. Kluczowe dla sprawnego funkcjonowania na rynku pracy jest również kształtowanie kompetencji miękkich i odpowiednich postaw, takich jak uczciwość, odpowiedzialność czy dyscyplina pracy.

Celem głównym Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok jest rekomendowanie i inspirowanie realizacji działań mających doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia zwłaszcza wśród osób młodych w województwie lubelskim.

Główną funkcją dokumentu jest funkcja rekomendacyjna przejawiająca się w formułowaniu i monitorowaniu zaleceń w zakresie polityki rynku pracy dla właściwych instytucji, które w swoich kompetencjach posiadają instrumenty prawne, finansowe lub inne mogące być wykorzystane w realizacji lub wspomaganiu konkretnych przedsięwzięć koherentnych z założeniami Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok. Założeniem jest konieczność powiązania rekomendacji z ogólną polityką finansowania projektów z zakresu polityki rynku pracy z dostępnych źródeł.

Wybór formy rekomendacji zamiast „tradycyjnego” ujęcia w postaci struktury celów wynika z operacyjnego (jednorocznego) charakteru dokumentu; przyjętej urzeczywistnionej i przystającej do realiów prawnych, finansowych, instytucjonalnych innowacyjnej formy dokumentu RPD na rok 2013; komplementarności do innych dokumentów strategicznych oraz do dokumentów programowych z określonymi źródłami finansowania; braku rzeczywistych kompetencji wykonawczych zapisów na poziomie regionalnym. Rekomendacje będą miały zatem charakter wspomagający, inspirujący, opiniotwórczy dla podmiotów realizujących założenia RPD na 2013 rok, które to instytucje posiadają kompetencje wykonawcze dla konkretnych przedsięwzięć.

Dokument ten, pełni również funkcję informacyjną i koordynacyjną, jest inspiracją do podjęcia szerokiej współpracy organizacji i instytucji działających na rzecz osób młodych z Lubelszczyzny.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok (RPD 2013) został przygotowany zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 nr 69 poz. 415, z późn. zm.).

W Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok są uwzględnione założenia, cele i priorytety Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014. RPD na 2013 rok wpisuje się w priorytety przyjęte do realizacji

w Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2013: *Rozwój nowoczesnego społeczeństwa i zasobów ludzkich dostosowanych do wymogów gospodarki opartej na wiedzy.*

Niniejszy dokument jest komplementarny w stosunku do podstawowych dokumentów programowych krajowych oraz regionalnych, a w szczególności do:

- Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
- Strategii Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego 2005-2013,
- Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013,
- Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej na lata 2007-2013,
- Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013,
- Dokumentów dotyczących realizacji komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Planów Działań na 2013 rok.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok został opracowany przy współpracy Partnerów Społecznych z instytucji i organizacji działających na rynku pracy.

Podmiotami, realizującymi założenia RPD na 2013 rok, są między innymi:

- publiczne służby zatrudnienia;
- ochotnicze hufce pracy;
- agencje zatrudnienia;
- instytucje partnerstwa lokalnego;
- placówki oświatowe i ich organy prowadzące.

W celu przygotowania projektu Regionalnego Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok powołano Radę Ekspertów oraz Zespół Zadaniowy, które opracowały założenia dokumentu.

Koordinacja działań została powierzona Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Lublinie. Zebranie i opracowanie materiałów z konsultacji społecznych oraz czynności organizacyjne wykonywane były przez zespół pracowników Wydziału Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

Rynek pracy jest szczególnym obszarem, na którym spotykają się wszystkie zagadnienia dotyczące zatrudnienia, bezrobocia, polityki społecznej, ogniskują się wszystkie problemy gospodarek regionalnych. Wielkość podaży i popytu na pracę, stopa bezrobocia, wiek i struktura zawodowa osób pozostających bez pracy dostarczają istotnych informacji o niedostosowaniach strukturalnych i trudnościach restrukturyzacyjnych.

Uwarunkowania gospodarczo – społeczne*

**Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie*

Demografia

Województwo lubelskie na koniec 2011 roku zamieszkiwało 2.171.857 osób, co stanowiło 5,6% ogólnej liczby ludności kraju. Od 1999 roku liczba ludności zamieszkującej obszar województwa zmniejszyła się o 2,8%. Jest to wynikiem znaczącego spadku liczby urodzeń oraz ujemnego salda migracji. W 2011 roku w województwie lubelskim, podobnie jak w Polsce, mieszkało więcej kobiet niż mężczyzn – kobiety stanowiły 51,5% ogółu ludności województwa, natomiast mężczyźni 48,5%. Ponad połowa ludności województwa mieszka na terenach wiejskich – 1.162.682 (tj. 53,5% ogółu mieszkańców), zaś w miastach 1.009.175 (46,5%). Region należy do słabo zaludnionych i zurbanizowanych. Najwyższym zurbanizowaniem cechuje się podregion lubelski, natomiast najslabszym bialskopodlaski.

Według wyników spisu 2011 roku ludność w wieku przedprodukcyjnym (od 0 do 17 lat) stanowiła 18,9% ogółu mieszkańców województwa, w wieku produkcyjnym (od 18 do 64 - mężczyźni i od 18 do 59 lat - kobiety) 63,2%, a poprodukcyjnym (65 lat i więcej i 60 lat i więcej) 17,9%.

Popyt na pracę

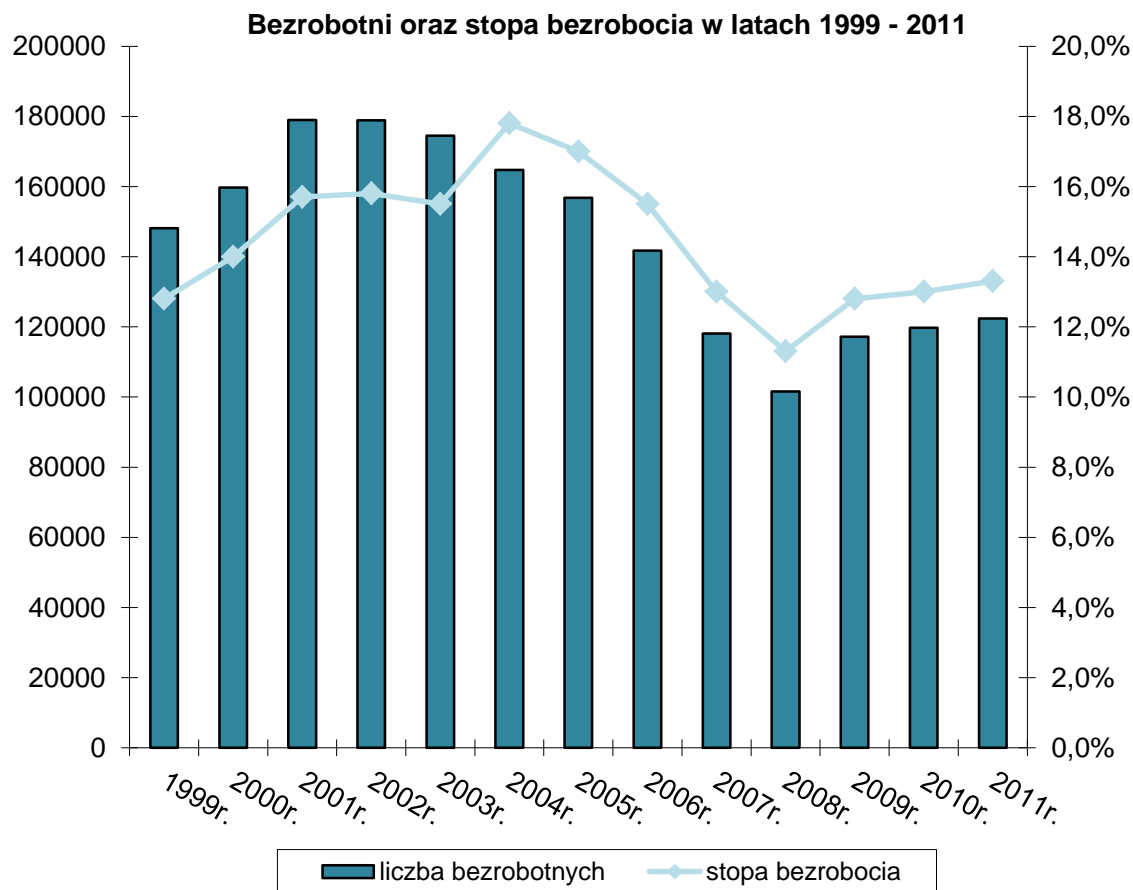
Z badań popytu na pracę prowadzonych przez Urząd Statystyczny w Lublinie wynika, iż na koniec 2011 roku w województwie lubelskim **liczba pracujących** wyniosła 416,6 tys. osób. Ponad połowa (58,1%) zatrudniona była w sektorze prywatnym, a 41,9% w sektorze publicznym. W przedsiębiorstwach dużych zatrudnionych było 51,0% pracujących, w średnich 28,7%, a w małych 20,3%.

Pod koniec IV kwartału 2011 roku 1385 (o 0,5% więcej niż przed rokiem) wolnymi miejscami pracy dysponowało 686 jednostek. 76,4% firm, które oferowały wolne miejsca pracy należały do sektora prywatnego. Najwięcej wolnych miejsc pracy przeznaczonych było dla pracowników usług osobistych i sprzedawców (28,2% wszystkich wolnych miejsc pracy), robotników przemysłowych i rzemieślników (15,5%) oraz techników (12,8%) i specjalistów (12,3%).

Na Lubelszczyźnie w 2011 roku powstało 21,5 tys. nowych miejsc pracy, mniej o prawie 5% w porównaniu z 2010 rokiem. Natomiast w tym samym okresie zlikwidowano 17,2 tys. miejsc pracy. Pod względem rodzaju działalności, najwięcej nowych miejsc pracy w omawianym okresie powstało (29,7% miejsc) i zarazem zostało zlikwidowanych (22,1%) w jednostkach prowadzących działalność w zakresie handlu; naprawach pojazdów samochodowych (19,2%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (20,2%).

Bezrobocie rejestrowane*

*Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy, statystyka obligatoryjna



Od 1999 roku obserwuje się znaczny wzrost liczby bezrobotnych. Tendencja ta utrzymała się do końca 2001 roku i osiągnęła dotychczas nie notowany poziom, tj. 178980 osób. Począwszy od 2002 roku bezrobocie sukcesywnie zmniejszało się i na koniec 2008 roku liczba bezrobotnych wynosiła 101561 i była niższa niż w 2001 roku o 77419 osób. Niestety od 2009 roku sytuacja na rynku pracy pogorszyła się i liczba bezrobotnych ponownie rośnie. Na koniec 2011 roku liczba bezrobotnych wyniosła 122441 osób, czyli więcej o 2,3% niż w 2010 roku i więcej o 20,6% niż w 2008 roku.

O zmianach na rynku pracy świadczy także kształtowanie się udziału bezrobotnych w populacji aktywnych zawodowo, czyli **stopa bezrobocia**. W latach 2002 - 2008 zarówno liczba bezrobotnych, jak i stopa bezrobocia rejestrowanego sukcesywnie zmniejszały się. Na koniec 2008 roku omawiany wskaźnik wyniósł w województwie lubelskim 11,3%,

natomiast w kraju 9,5%. Od 2009 roku wraz ze wzrostem liczby bezrobotnych odnotowuje się systematyczny wzrost stopy bezrobocia. Na koniec 2011 roku udział bezrobotnych w populacji aktywnych zawodowo wyniósł 13,3% (w kraju 12,5%) i był wyższy w porównaniu z 2010 rokiem o 0,3 pkt procentowego i o 0,5 pkt procentowego z 2009 rokiem.

Najwyższe natężenie bezrobocia występuje w powiatach: włodawskim (22,7%), hrubieszowskim (18,8%) oraz chełmskim (18,2%) zaś najniższe w powiecie biłgorajskim (8,2%), Mieście Lublinie (9,5%) oraz w powiecie łączyńskim (10,6%).

Struktura płci bezrobotnych

Rok	Liczba bezrobotnych		%udział kobiet w stosunku do ogółu bezrobotnych	%udział mężczyzn w stosunku do ogółu bezrobotnych
	Ogółem	W tym kobiety		
1999	148096	76721	51,8%	48,2%
2000	159717	83760	52,5%	47,5%
2001	178980	88977	49,7%	40,3%
2002	178878	86879	48,6%	51,4%
2003	174529	85500	49,0%	51,0%
2004	164752	81375	49,4%	50,6%
2005	156832	78358	49,9%	50,1%
2006	141763	73324	51,7%	48,3%
2007	118146	62774	53,1%	46,9%
2008	101561	53968	53,1%	46,9%
2009	117237	57459	49,0%	51,0%
2010	119709	59385	49,6%	50,4%
2011	122441	62189	50,8%	49,2%

W latach 2002 – 2008 zdecydowanie szybciej zmniejszała się liczba bezrobotnych mężczyzn niż kobiet, co miało swoje odzwierciedlenie we wzroście odsetka kobiet wśród ogółu zarejestrowanych (z 48,6% w 2002 roku do 53,1% w końcu 2008 roku). W końcu 2009 roku udział ten był niższy i wyniósł 49,0%, by w końcu 2010 roku ulec zwiększeniu do 49,6%. Rok 2011 przyniósł dalszy wzrost odsetka bezrobotnych kobiet do 50,8%.

Bezrobocie na wsi

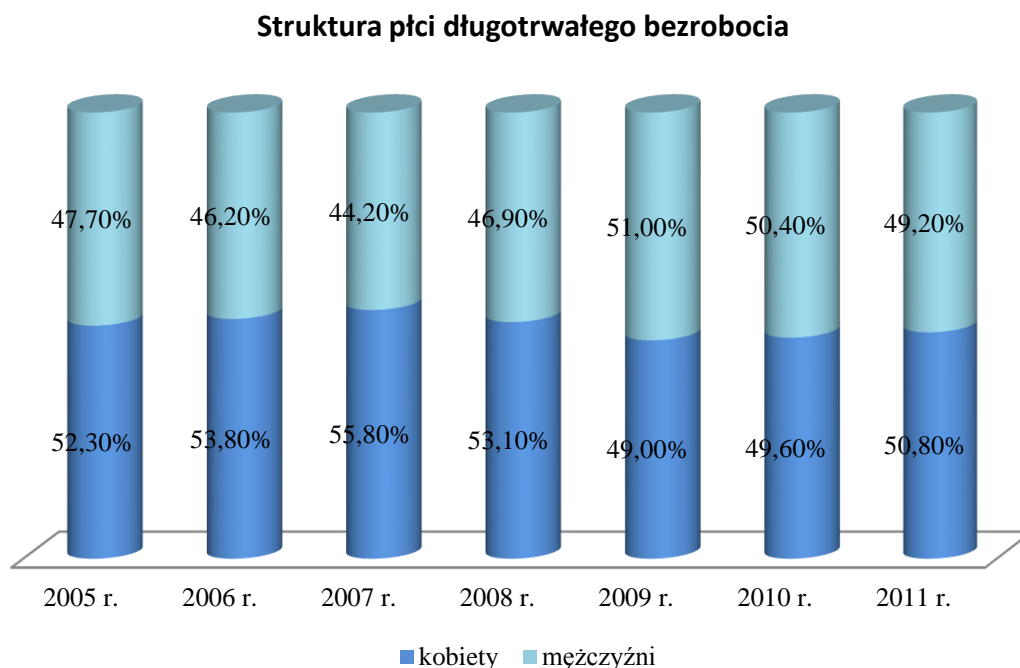
Województwo lubelskie jest województwem rolniczym, ponad połowa mieszkańców zamieszkuje tereny wiejskie. Znajduje to niestety odzwierciedlenie także w strukturze bezrobocia, w której to, populacja bezrobotnych mieszkańców wsi w końcu grudnia 2011 r. stanowiła 54,4%. Wielkości tej populacji ulegały nieznacznym zmianom. Najwyższy wskaźnik w latach 1999 - 2011 wykazano w 2007 r., wielkość tej populacji to 55,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Rok	Bezrobotni zamieszkali na wsi	Dynamika bezrobocia na wsi	% udział kobiet w stosunku do zamieszkałych na wsi	% udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi do ogółu bezrobotnych
1999	81998	X	48,2%	55,4%
2000	87423	+5425	50,3%	54,7%
2001	96342	+8919	47,7%	53,8%
2002	96288	-54	46,3%	53,8%
2003	93913	-2375	46,8%	53,8%
2004	88777	-5136	47,8%	53,9%
2005	84533	-4244	48,2%	53,9%
2006	77312	-7221	50,3%	54,5%
2007	65765	-11547	52,4%	55,7%
2008	55468	10297	52,7%	54,6%
2009	63354	+7886	48,5%	54,0%
2010	64095	+741	49,4%	53,5%
2011	66638	+2543	50,7%	54,4%

Struktura długotrwałego bezrobocia w województwie lubelskim

Niezwykle ważnym problemem rynku pracy w Polsce, jak i w województwie lubelskim jest czas pozostawiania bez pracy zarejestrowanych bezrobotnych. W województwie lubelskim bezrobocie długotrwałe jest szczególnie wysokie. Najwyższy poziom tej populacji odnotowano w grudniu 2005 r. - 68,1% (długotrwałe bezrobotni w kraju to 66,0% populacji bezrobotnych). Pod względem wysokości tego wskaźnika nasze województwo zajmowało trzecią lokatę po województwach świętokrzyskim 69,1% i kujawsko-pomorskim 68,2%. W 2011 r. pomimo, że wskaźnik długotrwałego bezrobocia w województwie wynosił 56,0%, to sytuacja tej grupy bezrobotnych nie była zadowalająca. Lubelszczyzna bowiem uplasowała się pod względem tego wskaźnika na drugiej pozycji po województwie podkarpackim.

Poniższy wykres obrazuje strukturę bezrobocia długotrwałego według płci w latach 2005 -2011. Mężczyźni przeważali w 2009 r. i 2010 r., w pozostałych latach dominowały kobiety.



Zawody deficytowe i nadwyżkowe¹

W I półroczu 2011 roku wystąpiło 170 (179 w 2010 r.) **zawodów deficytowych** (w 6-cyfrowym kodzie zawodu). W II półroczu liczba ta wzrosła do 211. Do tych zawodów o szczególnie wysokim wskaźniku deficytu należały: urzędnik podatkowy, asystent sędziego, archiwista zakładowy, asystent nauczyciela przedszkola, tapicer meblowy, operator spycharki, pośrednik finansowy, pracownik ochrony fizycznej I stopnia. **Analizując dostępne dane można stwierdzić, iż do zawodów deficytowych na lubelskim rynku pracy należały, w zdecydowanej większości, zawody poparte praktyką i kilkuletnim doświadczeniem zawodowym.**

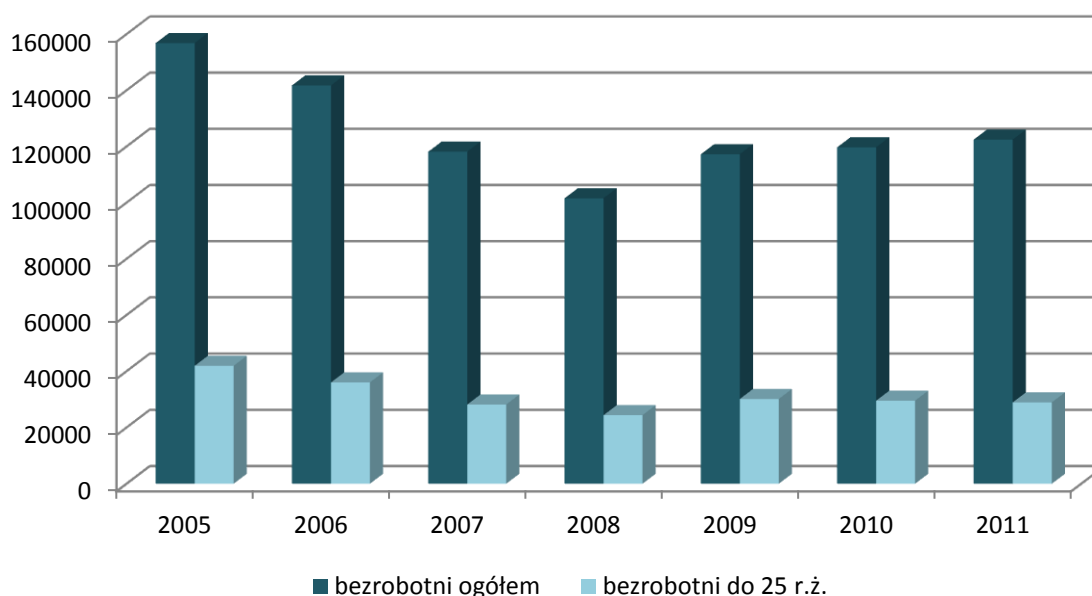
¹ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w II półroczu 2011 roku, WUP Lublin; <http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=178>

Niestety w województwie lubelskim dominują bezrobotni posiadający **zawód nadwyżkowy**. Już od kilku lat, zawody znajdujące się w skali zawodów nadwyżkowych stanowią ponad 80%. W II półroczu 2011 r. według kodów sześciocyfrowych odnotowano 1.430 (w I półroczu 201 roku – 1.328) takich zawodów. Należą do nich między innymi: pracownik informacji turystycznej, kamieniarz, tynkarz, nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych, wizażystka/ stylistka, taksówkarz, technik administracji. Nadwyżkowe grupy zawodów charakteryzują się dużą grupą reprezentantów, którzy należą do najmniej mobilnej grupy umiejscowionej na rynku pracy. Dodatkowym utrudnieniem dla osób będących w grupie nadwyżkowej jest niska ilość ofert pracy w wyżej wymienionych zawodach spowodowana między innymi zmniejszeniem zatrudnienia przez zakłady pracy dotychczas zatrudniające w tych zawodach.

Bezrobotna młodzież na rynku pracy

Według ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) między innymi osoby bezrobotne do 25 roku życia mają status osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dlatego powiatowe urzędy pracy powinny przedstawić takim osobom propozycję zatrudnienia lub innej formy aktywizacji zawodowej w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji.

Bezrobotni ogółem oraz do 25 roku życia w latach 2005 - 2011

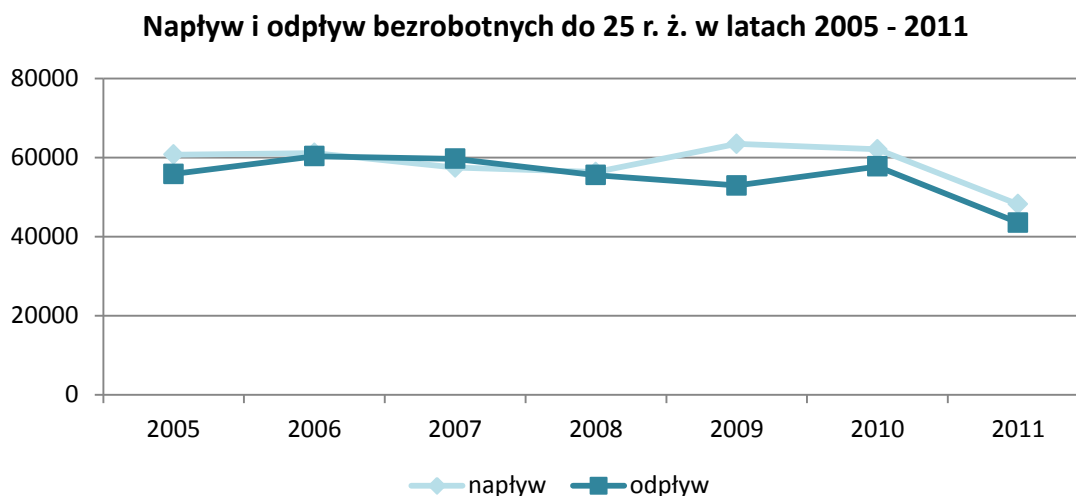


Wielkość subpopulacji osób do 25 roku życia charakteryzują wahania, które związane są przede wszystkim ze zmianami liczby bezrobotnych ogółem. W końcu 2008 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 24375 osób bezrobotnych do 25 roku życia. Analizując dane od 2005 roku, to właśnie w 2008 roku poziom bezrobocia młodzieży był najniższy. Niestety **od 2009 roku wraz ze wzrostem ogólnej liczby bezrobotnych obserwuje się wzrost bezrobotnych ludzi młodych**. W ewidencji urzędów pracy w końcu 2011 roku zarejestrowanych było 28908 osób (51,8% stanowiły kobiety) bezrobotnych do 25 roku życia. W porównaniu z 2010 r. liczba bezrobotnych tej populacji zmniejszyła się o 622 osoby. Bezrobotni tej grupy w odniesieniu do całej populacji bezrobotnych stanowili 23,6% wobec 24,7% w 2010 roku.

Prawo do zasiłku, w końcu 2011 roku posiadały zaledwie 854 osoby do 25 r. ż., co stanowiło 2,9% ogółu bezrobotnych tej grupy. Liczba ta w odniesieniu do stanu z końca 2010 r. zmniejszyła się o 108 osób.

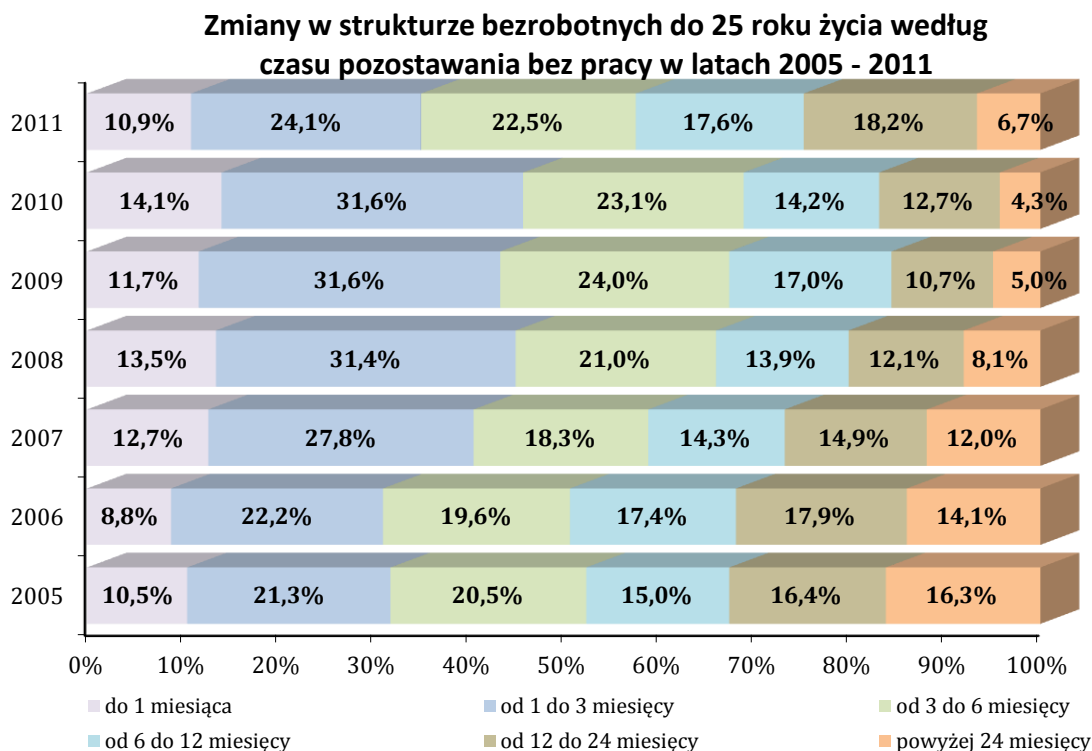
W końcu 2011 roku w ewidencji bezrobotnych do 25 roku życia znajdowało się 19479 osób zamieszkałych na wsi (29,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkałych na wsi).

W porównaniu z 2010 rokiem liczba młodych bezrobotnych mieszkańców wsi zwiększyła się o 254 osoby.



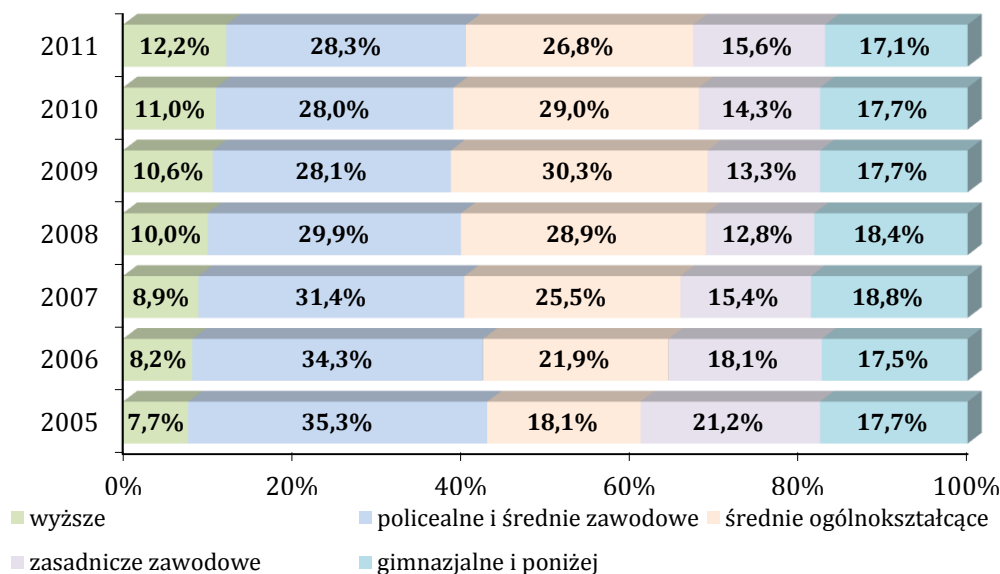
W ciągu 2011 roku w urzędach pracy zarejestrowało się 48169 bezrobotnych, którzy nie ukończyli 25 roku życia, ponowne rejestracje stanowiły 61,2% rejestrujących się. W porównaniu z 2010 rokiem odnotowano spadek rejestracji wśród osób młodych o 13894 osoby, tj. o 22,4%. Natomiast w tym samym okresie z ewidencji wyłączono 43536 osób do 25 r. ż., tj. o 14210 osób mniej niż w 2010 roku. Najczęstszą przyczyną wyłączeń młodych bezrobotnych były podjęcia pracy (34,1% odpływu), niepotwierdzenia gotowości do pracy (36,1%) oraz rozpoczęcie stażu (9,2%). W analizowanym roku pracę podjęło 14838 osób do 25 r.ż., mniej o 348 osób niż w 2010 roku. Pracę subsydiowaną uzyskało stosunkowo niewiele bezrobotnych bo 1095 osób, tj. zaledwie 7,4% zatrudnionych (spadek o 61,8%), natomiast w ramach niesubsydiowanych miejsc pracy zatrudnione zostały 13743 młode osoby (wzrost o 11,5%).

W roku 2011 w porównaniu do 2010 roku, z powodu ograniczenia środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, zmalała liczba osób objętych tymi formami. W omawianym okresie najpopularniejszą formą aktywizacji bezrobotnych do 25 roku życia były staże, które rozpoczęły 3983 osoby (rok wcześniej 14779 osób); szkolenia – 785 osób (w 2010 roku – 3363 osoby) oraz 280 osób młodych rozpoczęło działalność gospodarczą (rok wcześniej – 1007 osób).

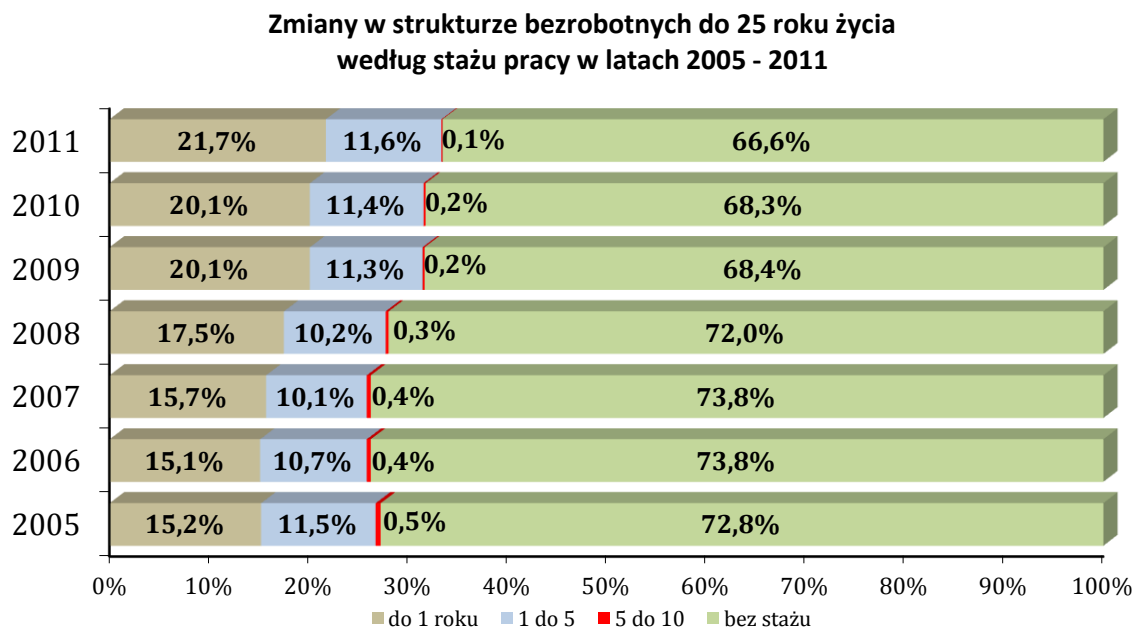
Młodzi bezrobotni według wieku, wykształcenia i stażu pracy

Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych ma ścisły związek zarówno z wiekiem, jak i poziomem wykształcenia. Dotyczy to również ludzi młodych. Powyższy wykres przedstawia zmiany w strukturze bezrobotnych do 25 roku życia według czasu pozostawania na przestrzeni kilku ostatnich lat. Z analizy tychże danych wynika, iż nie tylko w 2011 roku, ale też w pozostałych latach najliczniejszą kategorię wśród ludzi młodych pod względem czasu pozostawania bez pracy stanowiły osoby poszukujące pracy od 1 do 3 miesięcy (24,1%) oraz od 3 do 6 miesięcy (22,5%). Natomiast najmniej było osób młodych poszukujących pracy powyżej 24 miesięcy – 6,7%.

**Zmiany w strukturze bezrobotnych do 25 roku życia
według wykształcenia w latach 2005 - 2011**



Poddając analizie dane dotyczące poziomu wykształcenia w latach 2005 – 2011 zauważa się systematyczny wzrost liczby osób młodych z wykształceniem wyższym, ze względu na fakt, iż nadal wysoka liczba młodzieży podejmuje studia wyższe. Tym samym w strukturze bezrobotnych do 25 roku życia odsetek osób z wykształceniem wyższym, z roku na rok, wzrasta. W końcu 2005 roku wyższe wykształcenie posiadało 7,7% bezrobotnych omawianej populacji, a w końcu 2011 - 12,2%. Odsetek ludzi młodych legitymujących się dyplomem wyższej uczelni zwiększył się z 11,0% w 2010 roku do 12,2% w końcu 2011 roku. Biorąc pod uwagę osoby z wykształceniem zawodowym, to do 2008 roku zauważa się spadek udziału osób posiadających to wykształcenie. Od 2009 roku omawiany odsetek rośnie.



Analizując strukturę bezrobotnych do 25 roku życia według stażu pracy widać utrzymującą się od lat tendencję, iż najliczniejszą populację stanowią osoby bez doświadczenia zawodowego. Choć, jak widać na powyższym wykresie odsetek ten z roku na rok maleje, a zaczyna wzrastać udział osób ze stażem pracy do 1 roku i od 1 roku do 5 lat. W końcu 2011 roku osoby do 25 roku życia bez stażu pracy stanowiły 66,6% (wobec 68,3% w 2010 roku). Natomiast jeżeli chodzi o udział młodych bezrobotnych, ze stażem pracy od 5 do 10 lat to odsetek ten od lat sukcesywnie maleje.

I OBSZAR

DZIAŁANIA NA RZECZ PROMOCJI I ROZWOJU PORADNICTWA ZAWODOWEGO

W 2011 r. **10.506 osób do 25 roku życia** zgłosiło się po raz pierwszy na wizytę u doradcy zawodowego i skorzystało z rozmowy wstępnej (stanowili oni 29,7% wszystkich osób korzystających z poradnictwa). Z porady indywidualnej skorzystało natomiast **7.045 osób** omawianej kategorii wiekowej, w porównaniu do roku 2010 liczba ta zmniejszyła się o **883 osoby**, tj. o 11,1%. Badaniami testowymi dotyczącymi zainteresowań zawodowych oraz innymi testami psychologicznymi objęto **540 osób** do 25 roku życia (**492** w 2010 r.). Łącznie przeprowadzono na tych osobach **887** badań testowych.

W poradnictwie grupowym realizowanym w formie zajęć grupowych, mających na celu aktywizację i przygotowanie do rozwiązywania problemów zawodowych, uczestniczyło ogółem **946 osób** do 25 roku życia bezrobotnych i poszukujących pracy.

W ramach klubów prowadzone są zajęcia aktywizujące dla bezrobotnych, służące kształtowaniu aktywnej postawy uczestników w stosunku do przemian zachodzących na rynku pracy, pobudzaniu motywacji do ciągłego zdobywania wiedzy i doskonalenia zawodowego oraz nabywaniu praktycznych umiejętności w zakresie poszukiwania pracy.

W 2011 roku w szkoleniach uczestniczyło ogółem **315 osób** do 25 roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy. Natomiast w zajęciach aktywizacyjnych udział wzięło

5.108 uczestników omawianej kategorii wiekowej, z czego **4.961** to bezrobotni; **24 osoby** to poszukujący pracy, resztę stanowili inni – 123 osoby.²

1. Zintegrowanie systemu poradnictwa zawodowego

Poradnictwo zawodowe to obecnie jedna z szybciej rozwijających się dziedzin, mająca na celu współpracę z ludźmi, udzielanie profesjonalnego wsparcia w rozwiązywaniu problemów dotyczących aktualnej lub przyszłej sytuacji zawodowej. U podstaw tak dynamicznie rozwijającego się zapotrzebowania na usługi poradnictwa zawodowego leży przede wszystkim globalizacja rynku pracy. Ważne jest więc, by działania zmierzające do poprawy jakości i dostępności poradnictwa zawodowego, były podejmowane nie tylko na szczeblu krajowym, ale przede wszystkim regionalnym i lokalnym.

W województwie lubelskim usługi doradcze świadczone są między innymi przez:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (usługi kierowane do osób powyżej 18 roku życia),
- powiatowe urzędy pracy (usługi kierowane do osób zarejestrowanym w danym urzędzie pracy, które ukończyły 18 rok życia),
- Ochotniczy Hufiec Pracy i jednostki mu podległe (usługi kierowane do osób od 15 do 25 roku życia),
- placówki edukacyjne (usługi kierowane do uczniów danej placówki).

W roku 1974³ poradnictwo zawodowe przypisano dwóm resortom:

- 1) resortowi edukacji narodowej, zajmującej się poradnictwem dla młodzieży,
- 2) resortowi pracy i polityki socjalnej, zajmującym się poradnictwem zawodowym dla dorosłych.

Podział ten utrzymuje się do dnia dzisiejszego. Zasadniczymi trudnościami, z którymi obecnie spotykają się podmioty świadczące usługi poradnictwa oraz odbiorcy tej formy wsparcia,

² Podane dane statystyczne pochodzą ze Sprawozdania z Powiatowych Urzędów Pracy, Załącznik nr 4 „Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych” za 2011 rok.

³ Uchwała 110 Rady Ministrów z dn. 3 maja 1974 r.





jest brak odpowiedniej koordynacji i zintegrowania systemu doradztwa. W efekcie pogłębiają się różnice między poradnictwem zawodowym w sferze edukacji, dostępnością usług, metodami pracy doradców zawodowych i wyposażeniem ich warsztatu pracy, a poradnictwem w resorcie pracy.

Niestety, mimo upływu lat i rosnącej stopy bezrobocia, w Polsce brak jest niezbędnych prawnych regulacji określających zadania resortów i instytucji działających na rzecz całego systemu poradnictwa oraz zasad współpracy między nimi. Rozwój zawodowy jednostki należy postrzegać jako całość, dlatego niezbędne jest, szczególnie na poziomie lokalnym i regionalnym, współdziałanie tych instytucji, dzielenie się dostępną dla nich wiedzą, informacjami i materiałami. Pożądane jest również wspólne korzystanie z rozwiązań praktycznych, zwłaszcza tych zastosowanych w krajach Unii Europejskiej mających duże doświadczenie w tej dziedzinie.

Tym samym, zasadnym jest poszukiwanie sposobów zapewnienia efektywnej współpracy i koordynacji pomiędzy podmiotami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego na różnych i tych samych poziomach, po to, by rozszerzyć dostęp oraz zapewnić jednostce komplementarne wsparcie. Jedną z korzystniejszych form organizacji sieci poradnictwa zawodowego jest partnerstwo lokalne. Stanowi ono źródło wsparcia merytorycznego, platformę wymiany doświadczeń oraz kuźnię wspólnych przedsięwzięć. Dzielenie się doświadczeniami generuje nowe pomysły i ułatwia poszukiwanie nowatorskich rozwiązań. Efektywnie działające partnerstwo wywiera istotny wpływ na lokalne środowisko.

Zawiązanie partnerstwa na rzecz zbudowania lokalnej sieci poradnictwa zawodowego sprzyja nawiązaniu trwałej współpracy pomiędzy instytucjami zajmującymi się tą problematyką – instytucjami reprezentującymi różne środowiska. Wreszcie, partnerstwo lokalne może szybciej reagować na zmiany na lokalnym rynku pracy, co przekłada się na możliwość elastycznego kształtowania systemu, aktualnych potrzeb i standardów w zakresie poradnictwa.

Rekomendacje:

-  Tworzenie partnerstw i wzmacnianie ich roli w kształtowaniu i rozwijaniu narzędzi usług poradnictwa zawodowego – *wojewódzki urząd pracy, ochotnicze hufce pracy, organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe i jednostki im podległe, organizacje pozarządowe,*
-  Wypracowanie wspólnych standardów współpracy między poszczególnymi instytucjami – *wojewódzki urząd pracy, ochotnicze hufce pracy, organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe i jednostki im podległe,*
-  Prowadzenie badań, promowanie i rozpowszechnianie ich wyników i dobrych praktyk z zakresu poradnictwa zawodowego – *wojewódzki urząd pracy, ochotnicze hufce pracy, organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe i jednostki im podległe, instytucje wdrażające Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL),*
-  Zacieśnienie współpracy pomiędzy poradniami zawodowymi a szkołami - *organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe i jednostki im podległe.*

2. Promocja znaczenia poradnictwa zawodowego




Decyzja o wyborze zawodu jest jedną z ważniejszych w życiu człowieka, dlatego musi być przemyślana, uwzględniać uzdolnienia i predyspozycje osoby, która wkracza na rynek pracy, ponadto jest czynnikiem, który umożliwi osiągnięcie samorealizacji i satysfakcji z wykonywanej pracy.

Dopiero wtedy osoba będzie mogła osiągać satysfakcję z wykonywanej pracy oraz samorealizować się. Na współczesnym, wciąż zmieniającym się rynku pracy nie ma miejsca na przypadkowe, nieprzemyślane wybory ścieżki zawodowej, stąd coraz większe znaczenie profesjonalnego doradztwa zawodowego. **To rosnące zapotrzebowanie na usługi doradcze w zakresie informacji zawodowej i planowania kariery zawodowej, spowodowało konieczność nadania priorytetowego znaczenia poradnictwu zawodowemu, nie tylko wśród osób młodych objętych doradztwem ale także ich otoczenia (np.: rodziców, opiekunów, nauczycieli, wychowawców).**

Informacja o roli i znaczeniu poradnictwa zawodowego w procesie rozwoju kariery zawodowej nie jest wystarczająco rozpowszechniona, przez co wybory kierunków kształcenia osób młodych, są często przypadkowe. Dowodem na poparcie tej tezy są wyniki badań prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie⁴, z których wynika, że przy wyborze typu szkoły ponadgimnazjalnej zaledwie 4% uczniów kierowało się poradami doradców zawodowych. Taki stan rzeczy spowodowany jest z jednej strony słabą dostępnością do usług doradczych, ale również małą wiedzą uczniów o tym, gdzie mogliby szukać profesjonalnej pomocy. Warto tu również zaznaczyć, że aż 22% wszystkich badanych uczniów i studentów nie potrafi wskazać żadnego konkretnego powodu wyboru swojej szkoły a 17% uczniów podaje, że jednym z głównych kryteriów wyboru szkoły/uczelni wyższej byli znajomi do niej uczęszczający.

Badania pokazują, że na wybór ścieżki edukacyjnej młodzieży, w dużej mierze wpływa otoczenie np.: rodzice, opiekunowie, nauczyciele, wychowawcy. W związku z powyższym zasadne jest włączenie do „procesu doradztwa” nie tylko samych osób młodych, ale również grup osób, które uczestniczą w procesie wychowania młodzieży, a nie zawsze, z powodu braku informacji i przygotowania, potrafią odpowiednio ukierunkować młodego człowieka stojącego przed wyborem drogi zawodowej.

Rekomendacje:

-  Akcje promocyjne w szkołach, instytucjach kształcenia i rozwoju zawodowego – *wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy, szkoły, poczynwszy od gimnazjum,*
-  Objęcie usługami doradczo-informacyjnymi rodziców, opiekunów – *wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy,*
-  Organizacja warsztatów i spotkań dla osób zarządzających instytucjami kształcenia i rozwoju zawodowego oraz dla nauczycieli – *wojewódzki urząd pracy, organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe i jednostki im podległe,*

⁴ Raport Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy, WUP w Lublinie;
<http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=245>

- ✚ Wykorzystanie social mediów do promocji idei poradnictwa zawodowego wśród dzieci i młodzieży – *szkoły, wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy.*

II OBSZAR

ROZWIJANIE POSTAW PRZEDSIĘBIORCZYCH U MŁODZIEŻY

W 2011 roku **280 osób** do 25 roku życia rozpoczęło **działalność gospodarczą** (**1.007** w ciągu 2010 roku), w tym **83 kobiety** (**308** w 2010 roku). Młodzi bezrobotni, którzy postanowili w 2011 roku, dzięki wsparciu z urzędów pracy, rozkręcić własną firmę stanowili **20,5%** wszystkich rozpoczynających pracę na własny rachunek. Najwięcej w 2011 roku rozpocząć działalności przez osoby do 25 roku życia odnotowano w powiatach: łukowskim (**39 osób**), radzyńskim (**36 osób**) oraz zamojskim – ziemskim (**21 osób**). Najmniej natomiast w powiatach: hrubieszowskim (**2 osoby**) oraz kraśnickim i parczewskim (**po 4 osoby**).⁵

1. Kształcenie w kierunku przedsiębiorczości

Kreowanie postaw przedsiębiorczych jest ważnym zagadnieniem poruszonym przez instytucje polskie i europejskie. Przedsiębiorczość traktowana jest przez Komisję Europejską, Parlament Europejski i Radę Edukacji Unii Europejskiej jako kompetencja kluczowa. Znajduje to odzwierciedlenie w dokumentach wydanych przez te organy.

Jednym z kluczowych zagadnień, na których należy się skupić w procesie edukacji przedsiębiorczości, jest przygotowanie uczących się do wejścia w świat pracy. Dotychczas uważano, że jest to miejsce mało dostępne dla wspólnoty uczących się i nauczających. Pomiędzy szkołą a światem przedsiębiorstw nie widziano punktów zbieżnych. Obecnie jednak dostrzega się, że edukacja przedsiębiorcza jest procesem, w którym uczący nabywają wiedzę, umiejętności i postawy, którą stosują w każdym aspekcie swojego życia. W tym sensie przedsiębiorczość odnosi się do indywidualnej zdolności przekształcania

⁵ Podane dane statystyczne pochodzą ze Sprawozdania z Powiatowych Urzędów Pracy, MPiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy” za 2011 rok.

pomysłów w działanie. Wymagane wiedza, umiejętności i postawy są wyrażane w pracy zespołowej, przejmowaniu inicjatywy i braniu odpowiedzialności za działania, w niezależnym myśleniu, elastyczności, współpracy, komunikacji, tolerancji dla błędów. Warto także zaznaczyć, że edukacja przedsiębiorcza jest także, w szerokiej perspektywie, kompetencją rozwijaną przez całe życie. Kończąc szkołę „przedsiębiorczy” uczniowie będą dalej mogli rozwijać swoje kompetencje nie tylko w założonym przez siebie przedsiębiorstwie. Należy bowiem pamiętać, że kompetencje w zakresie przedsiębiorczości powinny i mogą być stosowane w każdym miejscu zatrudnienia również w wolontariacie i we wszystkich obszarach życia.

Oczywistym jest fakt, że nauczyciele odgrywają kluczową rolę w edukacji przedsiębiorczej. Ich szkolenie jest zatem bardzo istotne. Edukacja przedsiębiorcza oznacza wprowadzenie zmian w sposobie prowadzenia zajęć, poprzez przesunięcie komunikowanej wiedzy do aktywnych metod uczenia się. Dla wielu przedsiębiorczość oznacza to, co dzieje się w biznesie, a edukacja przedsiębiorcza jest ponadprogramową. Sukces edukacji w tym przedmiocie zależy od nauczycieli i metod nauczania stosowanych podczas zajęć. Grono pedagogiczne powinno być wyposażone w specjalne umiejętności i wiedzę, które pozwolą im na wdrożenie pedagogiki przedsiębiorczości. Tradycyjne metody mają niewielki wpływ na rozwój umiejętności i postaw przedsiębiorczych. Doskonale natomiast sprawdzają się aktywne metody pracy, w których nauczyciele stają się coachami jedynie pomagającymi uczniom. Zachęcają ich, by szukali nowych rozwiązań i eksperymentowali.

Dostępność edukacji przedsiębiorczej zależy od entuzjazmu indywidualnych nauczycieli, ale także od stworzenia sieci wspierających ich rozwój. Potrzebne jest budowanie sieci współpracy między nauczycielami, budowanie kontaktów we wspólnocie lokalnej, organizowanie wydarzeń informacyjnych, dzielenie się dobrymi praktykami, włączenie biznesmenów w proces uczenia się. Bez względu na to, jak dobre studia lub szkolenie doskonalące nauczyciele otrzymają, bez wsparcia szkoły nie będą w stanie realizować nowych praktyk w nauczaniu. **Szkoła i jej otoczenie ma kluczową rolę do odegrania. Zachęca, do otwarcia na lokalną wspólnotę, społeczność i przedsiębiorstwa. Szkoły mogą zapewnić włączenie edukacji przedsiębiorczej w program, zintegrowanie jej z programem, mogą wspierać nauczanie i uczenie przedsiębiorczości.**

Rekomendacje:

- ✚ Podnoszenie jakości kształcenia w kierunku przedsiębiorczości poprzez doszkalanie nauczycieli uczących przedmiotu – *organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe, samorząd województwa, organizacje pozarządowe,*
- ✚ Zwiększenie nadzoru nad kompetencjami nauczycieli prowadzących zajęcia z przedmiotu przedsiębiorczości – *kuratorium oświaty, organy prowadzące szkoły,*
- ✚ Zachęcanie do stosowania różnorodnych technik i metod aktywnego uczenia się przedmiotu przedsiębiorczości – *organy prowadzące szkoły, nauczyciele, organizacje pozarządowe.*




2. Promowanie postawy przedsiębiorczej wśród młodzieży

Przedsiębiorczość jest zdefiniowana jako indywidualna zdolność do przekształcania pomysłów w działanie. Obejmuje ona kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, jak również zdolność planowania i zarządzania projektami, zgodnie z założonymi celami. Jest to postawa przyjmowana w życiu prywatnym, zawodowym i społecznym. Jej celem jest ukształtowanie przedsiębiorczych ludzi, którzy bez względu na wykonywany zawód, są chętni do myślenia w nowy sposób i do podejmowania wyzwań. Edukacja przedsiębiorcza jest zachętą do kreatywnego myślenia i promowania pomysłów, do podejmowania inicjatywy i wcielania nowych rozwiązań w życie. Ludzie przedsiębiorczy mają wysokie poczucie własnej wartości i nie boją się popełniać błędów (tzw. tolerancja dla błędów). Edukacja przedsiębiorcza jest związana z rozwojem odpowiedniej wiedzy, umiejętności i postaw. Uczniowie potrzebują znacznie więcej niż zapamiętywać informacje – muszą wykorzystywać umiejętność myślenia. Powinni uczyć się pracy jako zespół i uczestniczyć w grupowych wysiłkach, a także słuchać innych i wyrażać swoje pomysły w sposób jasny i zrozumiały dla innych. Powinni być w stanie czytać różnorodne materiały, pisać lub w inny sposób wyrażać siebie, przygotowywać efektywne prezentacje.

Przedsiębiorczość wraz z inicjatywnością stanowi jedną z kompetencji kluczowych zdefiniowanych przez Unię Europejską, która zgodnie z założeniami powinna być

konsekwentnie rozwijana przez całe życie. Niezwykle istotnym jest upowszechnianie i promowanie znaczenia przedsiębiorczości już od najmłodszych lat życia człowieka. Najlepszymi miejscami do prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych są placówki kształcenia oraz rozwoju osobistego i zawodowego z uwagi na bezpośredni dostęp do dzieci i młodzieży, znajomość ich potrzeb edukacyjno-rozwojowych oraz wykwalifikowany personel dydaktyczny. Akcje promocyjno-informacyjne prowadzone na szczeblu centralnym, ogólnokrajowym z uwagi na szeroki zasięg i konieczność uniwersalnego podejścia nie zawsze trafiają do potencjalnych odbiorców, w tym przypadku dzieci i młodzieży z terenu województwa lubelskiego. Warto też zapewnić efektywną informację o tzw. dobrych praktykach w biznesie (fundacje, spółdzielnie socjalne, Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości, Lubelska Sieć Aniołów Biznesu w Lublinie, itp.). Dlatego tak ważne jest aby działania w tym zakresie podejmowane były na szczeblu regionalnym i lokalnym.

Rekomendacje:

-  Organizacja targów przedsiębiorczości, edukacyjnych i zawodowych; kampanii; konferencji; spotkań z doradcami zawodowymi, pracodawcami; prezentacja filmów i materiałów dydaktycznych; treningów – *szkoły, wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy, kuratorium oświaty, organy prowadzące szkoły, organizacje pozarządowe,*
-  Promowanie w szkołach postawy przedsiębiorczej i położenie szczególnego nacisku na realizację zajęć z przedmiotu przedsiębiorczość – *organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe,*
-  Zwiększenie nadzoru nad kompetencjami nauczycieli prowadzących zajęcia z przedmiotu przedsiębiorczości – *kuratorium oświaty, organy prowadzące szkoły.*

III OBSZAR

DZIAŁANIA NA RZECZ NABYWANIA PRZEZ MŁODZIEŻ DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO I KOMPETENCJI KLUCZOWYCH

W 2011 roku **3.983 osoby** do 25 roku życia rozpoczęły **staż** (**14.779** w ciągu 2010 roku), w tym **2.585 kobiet** (**9.593** w 2010 roku). Młodzi bezrobotni, którzy dzięki wsparciu z urzędów pracy, rozpoczęli staż w 2011 roku stanowili **54,8%** wszystkich rozpoczynających tą formę aktywizacji. Najwięcej w 2011 roku rozpocząć stażu przez osoby do 25 roku życia odnotowano w powiatach: lubelskim - grodzkim (**519 osób**), kraśnickim (**491 osób**) oraz biłgorajskim (**259 osób**) i zamojskim ziemskim (**258 osób**). Najmniej natomiast w powiatach: bialskim - ziemskim (**36 osób**), łukowskim (**47 osób**) oraz opolskim (**63 osoby**).⁶

1. Współpraca i tworzenie partnerstw pomiędzy instytucjami systemu edukacji, rynku pracy i biznesu w celu wspierania procesu zdobywania doświadczenia

Wejściu na rynek pracy towarzyszą w równej mierze nadzieje i obawy. Nie jest on przyjazny dla „początkujących”. Coraz więcej pracodawców nie chce zatrudniać absolwentów dopiero rozpoczynających swoją karierę zawodową. Przedsiębiorcy są zainteresowani przede wszystkim zatrudnianiem osób z doświadczeniem, co stawia młodzież w niekorzystnej

⁶ Podane dane statystyczne pochodzą ze Sprawozdania z Powiatowych Urzędów Pracy, MPiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy” za 2011 rok.

sytuacji, gdyż niewielki procent absolwentów nabywa doświadczenie zawodowe w trakcie procesu edukacji.

Eksperci rynku pracy są zgodni co do tego, że główne filary dające osobom młodym możliwości zatrudnienia po ukończeniu szkoły to:

- 1) Dobre przygotowanie teoretyczne, dające wiedzę zawodową, która umożliwia wykonywanie różnych zawodów o szerokim profilu.
- 2) Dobre przygotowanie praktyczne do sprawnego wykonywania określonych prac specjalności, czynności, zadań, obsługiwanie określonych maszyn, urządzeń etc.
- 3) Dobre przygotowanie społeczne, znajomość stosunków pracy w przedsiębiorstwie (instytucji), organizacji stanowisk pracy, znajomości i respektowaniu określonej hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy.

Mając na uwadze powyższe, bardzo ważne jest budowanie stałej współpracy pomiędzy instytucjami systemu edukacji, rynku pracy i biznesu, w celu wspierania procesu zdobywania doświadczenia osób młodych.

Z obecnych badań, jakie Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy zrealizowało wśród pracodawców jednoznacznie widać trend zgodnie z którym pracodawcy chętniej zatrudniają osoby posiadające doświadczenie zawodowe. Wolontariat i praktyki są najprostszą dla uczniów i studentów formą zdobywania doświadczenia zawodowego, a jednocześnie są przez pracodawców oceniane na równi z doświadczeniem zawodowym w pracy na podstawie innych form zatrudnienia. Ponadto istotne jest zachęcanie uczniów do zbierania doświadczeń zawodowych poprzez łączenie nauki z pracą np. wakacyjną lub dorywczą.

Według badań „*Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy*”⁷ prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, studenci i uczniowie mają świadomość tego, że **podejmowana przez nich aktywność zawodowa już w trakcie nauki, przynosi wiele korzyści - przede wszystkim zwiększa kwalifikacje, pozwala nawiązywać kontakty z potencjalnymi pracodawcami oraz pomaga w znalezieniu stałej pracy w przyszłości.**

⁷ Raport *Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy*, WUP w Lublinie
<http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=245>

Skuteczny dialog pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami na rzecz zniwelowania bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych tego problemu nie rozwiąże w pełni, ale zapewne przyczyni się do obniżenia jego poziomu. Jest to potencjalne źródło poszukiwania nowych możliwości w walce z bezrobociem absolwentów. Obie strony – czyli pracodawcy i szkoły zawodowe powinny w coraz większym stopniu rozumieć i identyfikować korzyści wynikające ze współdziałania. Oczywiście nie chodzi tu o zmuszanie którejkolwiek ze stron do podejmowania takiej współpracy. Jednak pozostawienie tego tematu i nie zwracanie uwagi na pojawiające się trendy, zmiany w otoczeniu i wzrastające wymagania rynku światowego, mogą prowadzić do tego, że oferta szkół zacznie się rozmijać z oczekiwaniami rynku pracy, a potrzeby pracodawców nie będą znajdować oddźwięku, mimo, że to m.in. z ich podatków utrzymywany jest system szkolnictwa w kraju.

Rekomendacje:

- + Współpraca szkół i powiatowych urzędów pracy na rzecz zawiązania partnerstw pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami, w celu zdobycia doświadczenia zawodowego przez osoby młode – *szkoły, powiatowe urzędy pracy, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje wdrażające Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL),*
- + Wykorzystanie doświadczenia i potencjału mistrzów w praktycznej nauce zawodu – *Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości, ochotnicze hufce pracy,*
- + Promocja wolontariatu – *organy prowadzące szkoły, organizacje pozarządowe,*
- + Prowadzenie wymiany dobrych praktyk dotyczących współpracy szkół z przedsiębiorcami z innymi europejskimi, krajowymi i lokalnymi władzami – *starostwa powiatowe, organy prowadzące szkoły, organizacje pozarządowe,*
- + Budowa systemu upowszechniania dobrych praktyk i rozwiązań w zakresie współpracy szkół z pracodawcami – *organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe, instytucje wdrażające Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL), organizacje pozarządowe.*

2. Kształtowanie i rozwój kompetencji kluczowych

Kompetencje kluczowe wspierają rozwój osobisty, włączają w życie społeczne i aktywne obywatelstwo oraz dają możliwość znalezienia zatrudnienia. Proces kształtowania i rozwijania w sobie kompetencji kluczowych trwa przez całe życie i nigdy się nie kończy.

Kompetencje, które miałyby stać się podstawą do rozwoju młodych Europejczyków, zdefiniowano w *Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)*, jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. W dokumencie określono, że „kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia”.

W ramach zalecenia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych:

- 1) porozumiewanie się w języku ojczystym,
- 2) porozumiewanie się w językach obcych,
- 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
- 4) kompetencje informatyczne,
- 5) umiejętność uczenia się,
- 6) kompetencje społeczne i obywatelskie,
- 7) inicjatywność i przedsiębiorczość,
- 8) świadomość i ekspresja kulturalna.

Ogólnym zadaniem szkoły jest tworzenie warunków do osiągnięcia przez uczniów kompetencji, które umożliwią im sprawne funkcjonowanie w zmieniającym się świecie oraz na współczesnym rynku pracy. W tym kontekście interesujące jest pytanie, o to, które z wymienionych powyżej kompetencji przygotowuje do pracy w warunkach współczesnego świata.

Poszukując odpowiedzi warto sięgnąć do badań prowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy działające w strukturze Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. W publikacji pt. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych

kwalfikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”⁸ dokonano analizy oczekiwanych przez pracodawców kompetencji dodatkowych i ponadzawodowych.

Jak wynika z opracowania treści ofert internetowych oraz prasowych pod względem popytu na pracowników posiadających określone kompetencje ponadzawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników komunikatywnych, zmotywowanych i zaangażowanych. Innymi cenionymi kompetencjami są: łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji oraz dobra organizacja pracy własnej.

Wśród prasowych ogłoszeń o pracę, w których pracodawcy zawarli wymagania dodatkowe względem potencjalnych pracowników najczęściej pojawiało się wymaganie dotyczące posiadania prawa jazdy kat. B (23,4%), znajomość obsługi komputera (16,9%) oraz znajomość języka angielskiego (7,8%).


Można więc uznać, iż kompetencje społeczne, uczenia się, informatyczne i porozumiewania się w językach obcych, w dużej mierze mają wpływ na sytuację ludzi młodych na rynku pracy.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości opublikowała raport pt. „*Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*”, w którym dokonano analizy przyszłości polskich kadr w kontekście nowych zawodów oraz kompetencji pracowników i kadry zarządzającej w długiej perspektywie czasowej, a także wykorzystania kapitału relacyjnego w zakresie współpracy pomiędzy światem nauki a przedsiębiorstwem. Jak pokazuje badanie, coraz bardziej pożądane będą tzw. kompetencje kluczowe (społeczne), czyli umiejętności rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska. Wyniki projektu wskazują, że doskonalić w tym zakresie będą musieli się zarówno pracownicy, jak i menedżerowie. Wśród pracowników najwyżej ceniona będzie przekwalifikowalność i mobilność, a wśród kadry zarządzającej umiejętność funkcjonowania w międzynarodowym środowisku. Na dalszych miejscach znalazły się języki obce, wykorzystanie technologii informatycznych

⁸ Raport „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim” 2011 rok, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, <http://lorp.wup.lublin.pl/badania-i-analizy-lorp>

i mobilnych, ugruntowane podstawy matematyki, komunikacja interpersonalna i autoprezentacja, praca w zespole i zarządzanie nim.

Rekomendacje:

-  Zachęcanie do stosowania różnorodnych technik i metod aktywnego uczenia się różnych przedmiotów – *nauczyciele, organy prowadzące szkoły, starostwa i jednostki im podległe.*

MONITORING WDRAŻANIA REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2013 ROK

Monitoring realizacji **Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok** zostanie przeprowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Jedną z podstaw doskonalenia polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich jest monitorowanie i ocena ilościowa:

1. Liczby przedsięwzięć zgodnych z RPD na 2013 rok.
2. Głównych wskaźników, odnoszących się do sytuacji na lubelskim rynku pracy:
 - stopa bezrobocia rejestrowanego,
 - wskaźnik zatrudnienia,
 - udział grupy osób młodych do 25 roku życia w strukturze regionalnego bezrobocia.

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytanie:

1. Czy w treści dokumentów występują odwołania do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok.?
2. Czy partnerstwa na rzecz rynku pracy zawarte w 2013 roku uwzględniają założenia Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok.?
3. Czy projekty współfinansowane w ramach EFS zakładają przedsięwzięcia (działania) zgodne z Regionalnym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok.?

W celu oceny wskaźników ilościowych i ewaluacji jakościowej, proponuje się wykorzystanie wskaźników ogólnego monitorowania sytuacji na rynku pracy, w oparciu o wdrożony w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie system obserwacji i aktualizowania danych. Wykorzystywany w tym celu jest zbiór wskaźników, których wartości prezentowane są w oparciu o dane z badań statystyki publicznej (GUS, US, WUP w Lublinie), a także dane

pozyskane od podmiotów realizujących założenia przyjęte w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok.

Częstotliwość uzyskiwania informacji z zakresu realizacji założeń Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok, odbywać się będzie raz na pół roku.