



Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok

Mobilność na rynku pracy

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

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

Zespół opracowujący dokument:

Agnieszka Postępska – naczelnik Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie
Iwona Wójcik – specjalista ds. programów Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie
dr Marek Białach – ekspert zewnętrzny

SPIS TREŚCI:

Wprowadzenie	5
---------------------------	----------

Rozdział I

Monitoring wdrażania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok	8
--	----------

Rozdział II

Cele polityki rynku pracy	12
--	-----------

Rozdział III

Diagnoza i analiza	14
---------------------------------	-----------

Rozdział IV

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów	28
--	-----------

<i>Obszar I Mobilność w procesie edukacji, poszukiwania pracy i zatrudnienia</i>	<i>28</i>
--	-----------

1. Promocja poradnictwa zawodowego na każdym etapie edukacji, zarówno szkolnej jak i pozaszkolnej, a także dla osób poszukujących pracy i zatrudnionych28
2. Promocja kształcenia ustawicznego i jego znaczenia w kształtowaniu postaw mobilnych oraz elastycznych w życiu zawodowym31
3. Promocja znaczenia środowiska rodziny w planowaniu kariery zawodowej33

<i>Obszar II Mobilność różnych grup osób na rynku pracy</i>	<i>35</i>
---	-----------

1. Mobilność uczniów35
2. Mobilność osób bezrobotnych37
3. Mobilność osób zatrudnionych39
4. Mobilność cudzoziemców41
5. Mobilność grup defaworyzowanych na rynku pracy43

<i>Obszar III Mobilność w odniesieniu do instytucji działających w obszarze rynku pracy.....</i>	<i>45</i>
--	-----------

1. Zapewnienie wsparcia ze strony instytucji otoczenia rynku pracy dla działań promujących mobilność na rynku pracy45
2. Partnerstwo i współpraca w ramach instytucji obsługujących rynek pracy i edukacji na rzecz promowania postaw i działań mobilnych46

Rozdział V

Ewaluacja i monitoring	50
-------------------------------------	-----------

Wprowadzenie

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

W tegorocznej edycji dokumentu obszarem wiodącym jest mobilność na rynku pracy. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok /RPD/2017/ powstał przy współpracy i zaangażowaniu partnerów społecznych – członków zespołu roboczego ds. opracowania ww. dokumentu, zaś wybór tematyki odnosi się zarówno do założeń i priorytetów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017, jak również do problemów w obszarze rynku pracy specyficznych dla województwa lubelskiego.

Dynamiczny i wymagający rynek pracy potrzebuje nieustannego podejmowania działań ukierunkowanych na grupy i sytuacje aktualnie wymagające szczególnego wsparcia. Wśród problemów rynku pracy województwa lubelskiego istotne miejsce zajmuje niski poziom mobilności kapitału ludzkiego na różnych płaszczyznach, co zdecydowanie negatywnie wpływa na równowagę podaży i popytu w zakresie ofert pracy i pracowników. Wsparcie działań wzmacniających mobilność różnych kategorii osób poszukujących zatrudnienia jest w obecnych warunkach jednym z najważniejszych zadań w ramach polityki rynku pracy.

Mobilność na rynku pracy to nie tylko gotowość do poszukiwania zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. To również przebranżowienie i zmiana zawodu, ale także doskonalenie swoich umiejętności i poszerzanie kwalifikacji w kontekście rynku pracy i rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Odrębny, ale nie mniej istotny problem, stanowi sytuacja na rynku pracy grup defaworyzowanych, między innymi osób niepełnosprawnych, rodziców małych dzieci oraz osób powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych i wszelkich innych grup, które z powodów innych niż brak kompetencji z większym trudem niż pozostali znajdują

i utrzymują zatrudnienie. Z kolei sytuacja społeczna i demograficzna, ale także zmieniający się rynek pracy wymaga również pochylenia się nad problemem cudzoziemców oraz ich zatrudniania na polskim, w tym także regionalnym rynku pracy. Powyższe problemy wymagają specyficznych działań zwiększających adaptacyjność rynku pracy, między innymi poprzez promocję kształcenia ustawicznego oraz doradztwa zawodowego. W treści RPD/2017 zadania te zostały dość szeroko omówione.

Prace nad wstępną koncepcją dokumentu oraz zagadnieniami wiodącymi wymagały wnikliwej analizy sytuacji na rynku pracy. W ich toku wykorzystano zarówno informacje uzyskane z monitoringu RPD/2016 za I półrocze, jak również zapisy następujących dokumentów strategicznych i operacyjnych, opracowywanych zarówno na poziomie województwa, kraju, jak i Unii Europejskiej, tj.:

- Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO),
- Strategia Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020,
- Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030),
- Strategia Rozwoju Kraju 2020,
- Strategia Europa 2020.

W Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok dokonaliśmy pewnej, istotnej modyfikacji w zakresie konstrukcji dokumentu. Postanowiliśmy zdecydowanie zwiększyć nacisk na rekomendacje dotyczące poszczególnych obszarów tematycznych. Dotychczas rekomendacje stanowiły istotny element RPD, natomiast począwszy od bieżącego roku zyskają one jeszcze na znaczeniu, stając się w zasadzie centralnym elementem każdej części dokumentu. W związku z powyższym, części tematyczne każdego z obszarów priorytetowych rozpoczynają się rekomendacjami, dla których tekst zamieszczany poniżej stanowi uzasadnienie.

Myśl przewodnią RPD/2017 stanowi mobilność na rynku pracy. Dokument podzielony jest na trzy główne obszary priorytetowe, tj.:

Obszar I Mobilność w procesie edukacji, poszukiwania pracy i zatrudnienia

W tej części RPD/2017 prezentujemy zagadnienie mobilności edukacyjnej i zawodowej w perspektywie pewnych procesów, tj. nauki szkolnej i pozaszkolnej oraz pracy zawodowej lub jej poszukiwania. Kształtowanie postaw mobilnych i elastycznych na rynku pracy rozpoczyna się bowiem na etapie edukacji i jest procesem ciągłym, który należy wspierać zarówno w trakcie nauki, przygotowywania się do podjęcia pracy oraz w sytuacji uzyskania zatrudnienia.

Obszar II Mobilność różnych grup osób na rynku pracy

W drugiej części dokumentu pogłębiany specyfikę sytuacji różnych grup osób funkcjonujących na rynku pracy z perspektywy możliwości poprawy ich mobilności i elastyczności zawodowej. Chociaż bowiem mobilność na rynku pracy jest pojęciem uniwersalnym, to w poszczególnych kategoriach osób problemy z nią związane przedstawiają się w odmienny sposób. Każda z tych grup wymaga bowiem innego rodzaju wsparcia. W tej części podejmujemy problemy mobilności zawodowej i edukacyjnej uczniów, osób pracujących, bezrobotnych, cudzoziemców oraz grup defaworyzowanych na rynku pracy.

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

Trzecia część skupia się na instytucjach działających w obszarach rynku pracy i edukacji. Rekomendacje dotyczą tutaj zapewnienia wsparcia dla działań promujących mobilność ze szczególnym uwzględnieniem podejmowania i zacieśniania współpracy pomiędzy rynkiem pracy i edukacji na rzecz promocji postaw i działań mobilnych. Ta część dokumentu wskazuje na negatywne skutki braku postaw mobilnych młodzieży oraz związane z tym faktem duże zagrożenie wykluczeniem społecznym.

Podmiotami realizującymi założenia RPD/2017 rok są między innymi:

- publiczne służby zatrudnienia,
- placówki oświatowe i ich organy prowadzące,
- przedsiębiorcy i organizacje zrzeszające przedsiębiorców,
- jednostki samorządu terytorialnego na szczeblu powiatowym i gminnym.

Zebranie i opracowanie niezbędnych materiałów, przygotowanie i przeprowadzenie konsultacji społecznych oraz czynności organizacyjne wykonywane były przez Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Wydział ten zajmie się również koordynacją działań w zakresie opracowania oraz wdrażania RPD/2017.

Rozdział I

Monitoring wdrażania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok

Zgodnie z założeniami koncepcji planowania formatywnego, tematyka, kształt oraz obszary priorytetowe regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, są wynikiem zarówno analizy sytuacji na regionalnym rynku pracy, jak i wniosków opracowanych na podstawie monitoringu RPD za rok poprzedni. Z uwagi na fakt, iż nie zakończono jeszcze monitorowania działań realizowanych w II półroczu 2016 roku, niniejsze opracowanie uwzględnia dane zawarte w sprawozdaniach z realizacji dokumentu za I półrocze 2016 roku. Monitoring realizacji rekomendacji zawartych w RPD/2016 objął przede wszystkim:

- powiatowe urzędy pracy,
- Lokalne Grupy Działania,
- ośrodki doradztwa rolniczego i ARMiR,
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- starostwa powiatowe i szkoły ponadgimnazjalne,
- regionalne centra edukacji zawodowej,
- specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze,
- urzędy miast i gmin oraz szkoły gimnazjalne i podstawowe.

Monitoring działań zgodnych z RPD/2016 za I półrocze 2016 roku obejmował następujące zagadnienia:

Obszar I – Przedsiębiorczy mieszkaniec wsi

Promocja przedsiębiorczości w edukacji szkolnej i pozaszkolnej z uwzględnieniem rozwiązań innowacyjnych

W tym zakresie największą aktywnością wykazały się szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne oraz Regionalne Centra Edukacji Zawodowej i Specjalne Ośrodki Szkolno-Wychowawcze. Z przedstawionych danych wynika, iż przede wszystkim gimnazja

w największym stopniu dostrzegają potrzebę rozwijania wśród uczniów kompetencji przedsiębiorczych i systematycznie realizują różnorodne działania w tym kierunku. Młodzież uczestniczyła w wielu ciekawych projektach poświęconych tematyce przedsiębiorczości, zarówno na miejscu – w budynku szkolnym, jak i poza placówką. Ponadto, szkoły gimnazjalne często podejmowały współpracę z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w zakresie diagnozowania uczniów pod kątem wyboru zawodu i ścieżki kształcenia. W części placówek regularnie odbywają się spotkania z absolwentami szkół ponadgimnazjalnych oraz przedstawicielami konkretnych zawodów. Podobnie, jak w ubiegłym roku, mamy jednak do czynienia ze znaczącym zróżnicowaniem skali inicjatyw w poszczególnych gminach.

Szkoły ponadgimnazjalne prowadzone przez starostwa powiatowe koncentrowały się głównie na promocji szkolnictwa zawodowego, współpracy z uczelniami wyższymi oraz pracodawcami. Młodzież aktywnie uczestniczyła w projektach ekonomicznych. Sporo uwagi poświęcano doradztwu zawodowemu na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej oraz współpracy z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi.

Powiatowe urzędy pracy realizowały przede wszystkim działania związane z poradnictwem grupowym i indywidualnym wśród młodzieży, ze szczególnym naciskiem na promocję postaw przedsiębiorczych. W obszarze promocji przedsiębiorczości w edukacji szkolnej i pozaszkolnej z uwzględnieniem rozwiązań innowacyjnych nie wykazały inicjatyw Lokalne Grupy Działania województwa lubelskiego. Kuratorium Oświaty w Lublinie nie zgłosiło żadnych działań z zakresu promocji przedsiębiorczości.

Podejmowanie i promowanie współpracy na gruncie lokalnym na rzecz przedsiębiorczości i zatrudnienia

Istotną aktywność wykazały tutaj powiatowe urzędy pracy, starostwa powiatowe oraz gminy. Również niektóre Lokalne Grupy Działania zgłosiły inicjatywy w tym zakresie. Na uwagę zasługują działania partnerskie podejmowane na gruncie lokalnym przy współudziale organizacji pozarządowych, urzędów pracy, LGD oraz lokalnych przedsiębiorców. Podmioty te promowały nie tylko samą przedsiębiorczość na terenach wiejskich, ale także idee ekonomii społecznej oraz partnerstwo na gruncie lokalnym. Lokalne Grupy Działania, powiatowe urzędy pracy oraz regionalne centra edukacji zawodowej podejmowały natomiast przedsięwzięcia aktywizujące młodzież z kategorii NEET, a także prowadziły akcje informujące o możliwościach dofinansowania działalności gospodarczej dla mieszkańców

obszarów wiejskich. Urzędy gminy podejmowały współpracę z Lubelskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Końskowoli, z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, a także promowały marki lokalne i lokalną przedsiębiorczość na obszarach wiejskich. W szkołach gimnazjalnych duży nacisk położono na promocję kształcenia zawodowego oraz innowacje w nauczaniu. Ponadto, szkoły podejmowały współpracę z różnego typu jednostkami oświatowymi oraz prowadzącymi szkolenia zawodowe.

Promocja podejmowania okolorolniczej oraz pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich

Działania w tym obszarze podejmowały: urzędy gmin wraz z jednostkami im podlegającymi, starostwa powiatowe oraz instytucje przez nie nadzorowane, Lokalne Grupy Działania, powiatowe urzędy pracy oraz lokalne struktury ARiMR. Analiza nadesłanych informacji pokazuje, iż wśród inicjatyw realizowanych w tym zakresie znalazły się przede wszystkim spotkania o charakterze doradczym oraz informacyjnym, a także szkolenia dla rolników planujących rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Ponadto odbywały się imprezy okolicznościowe i konferencje promujące zatrudnienie i przedsiębiorczość na terenach wiejskich, podejmowano współpracę z podmiotami o zasięgu lokalnym (np. LGD) oraz regionalnym (Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie). W szkołach ponadgimnazjalnych promowano przede wszystkim przedsiębiorczość wśród uczniów. Lokalne Grupy Działania włączały się w szeroką działalność o charakterze informacyjnym dla osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej. Lokalne struktury ARiMR realizowały działalność szkoleniową z zakresu PROW na lata 2014-2020.

Obszar II Zatrudnienie na obszarach wiejskich

Dostosowanie oferty edukacyjnej do wymagań lokalnego rynku pracy

Urzędy gmin oraz podlegające im gimnazja skupiły się głównie na zagadnieniach związanych bezpośrednio z doradztwem zawodowym i planowaniem ścieżki edukacyjno-zawodowej, co nie jest jednak stricte elementem dostosowania oferty edukacyjnej do dynamiki rynku pracy. Brakuje działań wpływających na system oraz sposób kształcenia tak, aby w większym stopniu odpowiadał on potrzebom pracodawców.

Szkoły ponadgimnazjalne dysponują znacznie szerszymi możliwościami w tym zakresie. W szkolnictwie ponadgimnazjalnym nawiązywano współpracę z lokalnymi pracodawcami oraz powiatowym urzędem pracy, modyfikowano kierunki kształcenia zgodnie z lokalnym zapotrzebowaniem, promowano kształcenie ustawiczne. Powiatowe urzędy pracy skupiły się na monitorowaniu sytuacji na lokalnych rynkach pracy w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz promocji idei kształcenia ustawicznego.

Promowanie innowacji w obszarze zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy

Działania przedstawione przez poszczególne podmioty w tym zakresie w większości przypadków miały charakter mało innowacyjny. Były częściowo powieleniem inicjatyw przedstawionych w poprzednich punktach. Brak natomiast przedsięwzięć o charakterze innowacyjnym, uwzględniających problemy specyficzne dla mieszkańców obszarów wiejskich oraz niestandardowe metody ich rozwiązywania. Uwagę zwraca brak zgłoszonych inicjatyw z tego zakresu przez LGD, które same mając charakter innowacyjny, powinny zdecydowanie i aktywnie włączać się w poszukiwanie tego rodzaju rozwiązań w zakresie problematyki zatrudnienia na obszarach wiejskich.

Zapobieganie wykluczeniu społecznemu mieszkańców wsi poprzez działania na rzecz wzrostu zatrudnienia

Zagrożenie wykluczeniem społecznym na obszarach wiejskich wiąże się z wysokim bezrobociem (zwłaszcza tzw. ukrytym oraz niskim poziomem kwalifikacji i ubóstwem mieszkańców). Monitoring działań w tym zakresie pokazuje, iż inicjatywy zmierzające do poprawy sytuacji mieszkańców zagrożonych wykluczeniem społecznym podejmowane są głównie na poziomie gmin (zwłaszcza przez gminne ośrodki pomocy społecznej) oraz przez powiatowe urzędy pracy. Gminne ośrodki pomocy społecznej angażowały się bezpośrednio w pomoc osobom zagrożonym poprzez działania informacyjno-edukacyjne, organizowanie grup wsparcia, współpracę w ramach klubów aktywizacji zawodowej oraz inne formy integracji.

Powiatowe urzędy pracy wspierały osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy poprzez poradnictwo zawodowe oraz aktywną współpracę na gruncie lokalnym na rzecz zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Rozdział II

Cele polityki rynku pracy

W swoim zakresie i celu polityka rynku pracy nie powinna być utożsamiana z polityką zatrudnienia, która koncentruje się na działaniu w kierunku poprawy ogólnego poziomu zatrudnienia. Natomiast polityka rynku pracy w swoich celach skupia się na jego strukturze, oraz zasadach funkcjonowania, swoim zasięgiem obejmując znacznie szerszy obszar.

Zadaniem wojewódzkich urzędów pracy jest kreowanie i monitorowanie polityki rynku pracy na poziomie regionalnym. W ramach tego zadania podmioty te rokrocznie opracowują regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia, które są dokumentami o charakterze operacyjnym, określającymi priorytety w zakresie polityki rynku pracy na dany rok kalendarzowy.

Realizując założenia Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017, a także mając na uwadze sytuację na regionalnym rynku pracy województwa lubelskiego, ze szczególnym uwzględnieniem występujących lokalnie problemów, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, po wstępnych konsultacjach z partnerami społecznymi zaangażowanymi w tę problematykę w województwie, postanowił myśłą przewodnią i tematem wiodącym regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia w roku 2017 uczynić zagadnienie mobilności na rynku pracy.

Cele Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok:

1. Wielokierunkowa promocja mobilności na rynku pracy rozumianej jako „postawa mobilna” charakteryzująca się elastycznością „prozatrudnieniową”.
2. Wspieranie doradztwa zawodowego jako istotnego elementu kształtowania postaw mobilnych wśród uczniów na każdym etapie edukacji.
3. Promocja kształcenia ustawicznego w kontekście mobilności zawodowej.

4. Zapewnienie wsparcia ze strony instytucji rynku pracy na rzecz promowania mobilności zawodowej.
5. Poprawa mobilności grup defaworyzowanych na rynku pracy.
6. Aktywne wspieranie zatrudniania cudzoziemców.
7. Promowanie współpracy podmiotów rynku pracy i edukacji na rzecz promocji postaw i działań mobilnych.

Zgodnie z założeniami, powyższe cele wskazują priorytetowe kierunki rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim na rok 2017, czyniąc zagadnienie mobilności na rynku pracy w różnych aspektach i na różnych płaszczyznach tematem wiodącym dla działań zaangażowanych partnerów.

Powyższe cele, choć bezpośrednio dotyczą działań planowanych w 2017 roku, uwzględniają także doświadczenia związane z realizacją RPD w latach ubiegłych oraz zawarte w tych dokumentach rekomendacje.

Rozdział III

Diagnoza i analiza

Podstawowe dane statystyczne

Rynek pracy województwa lubelskiego podlega podobnym tendencjom, jakie w ostatnim czasie obserwujemy w skali kraju. Jedną z nich jest systematyczny spadek bezrobocia rejestrowanego. W województwie lubelskim na koniec października 2016 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 9,9% (dla porównania wartość tego wskaźnika w styczniu 2016 roku wyniosła 12,2%). Wartość stopy bezrobocia dla województwa lubelskiego jest jednak wyższa o 1,7 pp. od wskaźnika krajowego (8,2%). Ponad połowa ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie (54,7%) to mieszkańcy obszarów wiejskich. Wśród ogółu bezrobotnych kobiety stanowiły 50,4%, a osoby niepełnosprawne 4,8%.¹

Wartość podstawowego miernika aktywności zawodowej ludności – wskaźnika zatrudnienia w II kwartale 2016 roku wyniosła dla województwa lubelskiego 50,1%. W skali kraju wskaźnik zatrudnienia był nieco wyższy i wynosił 52,1% (60,0% dla mężczyzn, 44,9% dla kobiet). Według stanu na koniec II kwartału 2016 r. liczba pracujących w województwie wynosiła 466,5 tys. osób. Wśród nich 12,7 tys. stanowiły osoby niepełnosprawne.²

W pierwszym półroczu 2016 r. w województwie lubelskim powstało 13,6 tys. nowych miejsc pracy (w kraju 351,4 tys.). Było ich o 29% więcej niż w roku ubiegłym. Zdecydowana większość nowych miejsc pracy (89,4%) powstała w sektorze prywatnym oraz w jednostkach o liczbie pracujących do 9 osób (52,9%). W tym samym czasie w skali województwa zlikwidowano 5,3 tys. miejsc pracy (w kraju 151,7 tys.). Zdecydowana większość z nich

¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie <http://wuplublin.praca.gov.pl/stopa-bezrobocia>

² Główny Urząd Statystyczny *Kwartalna Informacja o rynku pracy 2016*

(87,9%) zlikwidowana została w sektorze prywatnym (w kraju 92,0%). Najwięcej miejsc pracy zlikwidowano w jednostkach o liczbie pracujących od 0 do 9 osób – 41,2%.³

Uwarunkowania mobilności na rynku pracy

Pojęcie mobilności w kontekście polityki rynku pracy i zatrudnienia zwyczajowo kojarzone jest przede wszystkim z gotowością do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu zatrudnienia. Jednak należy pamiętać, iż mobilność, nawet ta odnosząca się wyłącznie do rynku pracy, ma znacznie szersze znaczenie. W RPD/2017 zagadnienie mobilności ujmujemy bardzo szeroko – zarówno w odniesieniu do poszczególnych grup podmiotów funkcjonujących na rynku pracy, procesów jakim one podlega, a także w kontekście jego instytucji.

Wstępna diagnoza rynku pracy pod kątem mobilności wymaga przede wszystkim kompleksowego zdefiniowania zagadnienia. W słowniku języka polskiego odnajdujemy następujące określenia dla wyrazu „mobilny: „taki, który łatwo daje się wprawić w ruch”, „zdolny do sprawnego, elastycznego działania”, „często zmieniający miejsce pobytu lub miejsce pracy”. Zatem, mobilność to nie tylko ruchliwość w sensie przestrzennym, ale także elastyczność w działaniu. Właśnie takie rozumienie mobilności - jako elastycznej postawy na rynku pracy stanowi główną myśl i punkt odniesienia dla rekomendacji RPD/2017.

Mówiąc o mobilności na rynku pracy często myślimy o tzw. „mobilności zawodowej”, która oznacza zarówno gotowość do podjęcia zatrudnienia w różnych miejscach, często odległych od stałego miejsca zamieszkania, ale także wiąże się ze zmianą zawodu lub miejsca pracy bez elementu przemieszczania się. W tym drugim znaczeniu mobilność zawodowa to inaczej „przebranżowienie”. Zarówno zmiana miejsca pracy, jak i zawodu lub stanowiska może wynikać z własnych preferencji, albo z konieczności.

Mobilność zawodowa zawiera w sobie takie elementy, jak: gotowość do zmiany miejsca pracy, stanowiska lub zadań w ramach stanowiska, ale także do zmiany zawodu, doskonalenie swoich umiejętności zawodowych oraz poszerzanie kwalifikacji, ale także umiejętność dostosowania się do wymagań pracodawców na rynku pracy.

³ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Bank Danych Regionalnych*

Istotny czynnik mobilności zawodowej stanowi również migracja zarobkowa, która zwykle odbywa się jednokierunkowo, tj. w kierunku większych miejscowości niż pierwotne miejsce zamieszkania. Przyczyną tych migracji jest najczęściej bezrobocie oraz względy ekonomiczne.

Kształtowanie postaw mobilnych w procesie edukacji szkolnej

Dynamiczny rynek pracy wymusza mobilne i elastyczne działania nie tylko na każdym etapie kariery zawodowej jednostki, ale również w trakcie procesu edukacyjnego. Kształtowanie postaw mobilnych rozpoczyna się już podczas nauki szkolnej i wymaga szerokiego wsparcia w postaci profesjonalnego poradnictwa zawodowego. Doradztwo zawodowe powinno być dla każdego dostępne zarówno w trakcie nauki szkolnej, jak również w sytuacji bezrobocia, ale także dla osób zatrudnionych, które mogą chcieć zmienić pracę lub stanowisko pracy.

Zarówno w skali całego kraju, jak i w województwie lubelskim borykamy się z problemem niedostatecznego wsparcia w postaci profesjonalnego doradztwa zawodowego w szkołach. Opracowanie „Diagnoza stanu doradztwa w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo” przedstawia szereg istotnych wniosków na ten temat. Z danych przedstawionych w raporcie wynika m.in., że: tylko 16% szkół zatrudnia doradcę na etacie, w 74% badanych podmiotów obowiązki doradcze wykonuje osoba, dla której nie jest to podstawowe zadanie (najczęściej, bo w 43% jest to pedagog szkolny). Około 5% szkół nie realizuje poradnictwa w ogóle. Ponadto, ogółem w 7% szkół przeznacza się na doradztwo do jednej godziny rocznie, a 25% szkół realizuje poradnictwo w zakresie poniżej 4 godzin rocznie na klasę. Szkoły, które realizują mniej doradztwa samodzielnie, do jakiegoś stopnia wspierają się pomocą zewnętrznych instytucji, które przysyłają do nich swoich specjalistów. Istotnym elementem przeprowadzonych badań była kwestia przygotowania merytorycznego osób świadczących doradztwo w szkole: w 1/3 przypadków nie posiadają one żadnych formalnych kwalifikacji z zakresu doradztwa, w 23% są to kursy lub szkolenia, a w niecałych 50% przedmiotowe studia wyższe.⁴

⁴ Podwójcic, K. *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych 2015

Tymczasem dane empiryczne pokazują, że w krajach, w których szkolne doradztwo zawodowe jest na wysokim poziomie, stopa zatrudnienia wśród młodych jest na wyższym poziomie niż w Polsce. Może to świadczyć o większym dopasowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy „(według OECD w 2010 r. w państwach skandynawskich i Kanadzie średnia stopa zatrudnienia wynosiła 63,8% wśród osób w wieku 20–24 lata i 76,9% wśród osób w wieku 25–29 lat, podczas gdy w Polsce było to odpowiednio 44,7 i 73,7%). Efektywne doradztwo zawodowe w Polsce mogłoby spowodować zgodny z zapotrzebowaniem gospodarki i rozkładem predyspozycji wzrost zainteresowania różnorodnymi ścieżkami kształcenia, innymi niż oparta na liceum ogólnokształcącym i studiach humanistycznych.”⁵ Doradztwo zawodowe wprawdzie istnieje w polskim systemie edukacji, jednak problemem jest jego ograniczona dostępność oraz niska efektywność. Ponadto, co warto podkreślić, wciąż brak podstawy programowej dla prowadzenia poradnictwa zawodowego w szkołach.

Bezspornym faktem jest, niedoceniana jeszcze w stopniu wystraszającym, istotna rola rodziców i opiekunów oraz nauczycieli w procesie doradczym. Z licznych badań wynika, iż rodzice mają ogromny wpływ na wybory edukacyjne uczniów, zatem pomijanie tego czynnika w promowaniu doradztwa zawodowego jest niezasadne z punktu widzenia jego efektywności. Również doświadczenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie związane z realizacją *Programu pilotażowego w ramach Partnerstwa na rzecz promocji znaczenia poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych* oraz jego kolejnych edycji, jasno wskazują na istotną rolę rodziców w planowaniu kariery zawodowej uczniów. W raporcie podsumowującym *Projekt pilotażowy*, aż 2/3 badanych uczniów wskazało właśnie rodziców jako osoby mogące, obok doradcy zawodowego, skutecznie wspomóc młodą osobę w wyborach edukacyjno-zawodowych.⁶ Podobnie przedstawiały się wypowiedzi uczniów, którzy rok później uczestniczyli w programie „Przedsiębiorczy gimnazjalista”.

Z kolei, jak podkreślają autorzy, rola kadry pedagogicznej jest w tym sensie istotna, że działania doradcze nie powinny być prowadzone w oderwaniu od innych obszarów funkcjonowania szkoły. Ważne jest, aby inni nauczyciele mieli pewną, co najmniej podstawową wiedzę dotyczącą usługi doradczej realizowanej dla uczniów po to, aby mogli w niektórych sytuacjach wesprzeć doradców – na przykład poprzez zasygnalizowanie

⁵ Czepiel P. *Dlaczego należy zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego w polskich szkołach?*, w: Analiza Forum Obywatelskiego Rozwoju Nr 9/2013)

⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie *Raport z badania ankietowego podsumowującego Projekt pilotażowy*, Lublin 2013

im spostrzeżonego u ucznia problemu lub też omówienie z młodzieżą zagadnień związanych z planowaniem kariery zawodowej lub rynkiem pracy.⁷

W raporcie z badań „Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo”, przeprowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych w 2015 roku czytamy, że problematykę doradztwa edukacyjno-zawodowego rodzicom uczniów przybliżało odpowiednio:

- 89% doradców pracujących w gimnazjach,
- 66% doradców z zasadniczych szkół zawodowych,
- 67% doradców z techników,
- 63% doradców z liceów.

Powyższe dane wskazują, iż wśród osób pełniących funkcje doradców szkołach istnieje świadomość ważnej roli rodziców w procesie wyborów edukacyjno-zawodowych uczniów, jednak w odniesieniu do młodzieży starszej niż gimnazjaliści, rola rodziców częściej jest minimalizowana.

Podczas tych samych badań doradcy zawodowi w szkołach zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu, ich zdaniem, rodzice są zaangażowani i zainteresowani kierowanymi do nich działaniami z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego ich dzieci. Z analizy odpowiedzi rodziców wynika, iż statystycznie wykazywali oni „przeciętne” zainteresowanie kierowanymi do nich działaniami, przy czym zaobserwowano istotną różnicę pomiędzy średnią dla gimnazjów oraz innych typów szkół, co pozwoliło wnioskować, iż rodzice gimnazjalistów są przeciętnie bardziej zaangażowani w kierowane do nich działania z tego zakresu. Angażowanie nauczycieli oraz innych merytorycznych pracowników szkół w tematykę doradztwa zawodowego dla uczniów oceniono na podobnym poziomie, przy czym w nieco mniejszym stopniu ma ono miejsce w liceach niż w pozostałych typach szkół.⁸

W świetle powyższych danych zauważyć można, iż wśród osób pełniących obowiązki doradców zawodowych w szkołach różnego typu istotnie wzrasta świadomość ważnej roli

⁷ Podwójcic, K. *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych 2015,

⁸ Podwójcic, K. (2015). Dz. cyt.

zarówno rodziców, jak i nauczycieli w procesie planowania kariery zawodowej uczniów. Ze strony rodziców zaangażowanie wydaje się natomiast niewystarczające.

Kształtowanie elastycznych i mobilnych postaw na rynku pracy jest procesem długotrwałym i rozpoczyna się na wczesnych etapach edukacji. Właściwie i konsekwentnie prowadzone poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów, aktywne zaangażowanie środowiska rodzinnego i otoczenia szkolnego (tj. nauczycieli, wychowawców, pedagogów, psychologów szkolnych) warunkuje nie tylko dobry start w dorosłe życie zawodowe, ale również sprawne i efektywne funkcjonowanie na rynku pracy przez cały okres aktywności zawodowej.

Mobilność zawodowa dorosłych a kształcenie ustawiczne

Mobilność na rynku pracy dotyczy również osób poszukujących zatrudnienia i zatrudnionych. W przypadku jednych i drugich mówiąc o postawach mobilnych mamy na myśli zarówno mobilność przestrzenną (zdolność do zmiany miejsca zamieszkania i poszukiwania pracy poza stałym miejscem pobytu) jak i elastyczność zawodową wyrażającą się w umiejętności sprawnego przekwalifikowania się i zmiany stanowiska, miejsca pracy lub zawodu w przypadku zaistnienia takiej potrzeby.

W naszym kraju osoby pracujące charakteryzują się stosunkowo dużym przywiązaniem do miejsca pracy i niskim poziomem mobilności zawodowej. Świadczą o tym między innymi dane z badania realizowanego przez CBOS w 2013 roku. Aktywnych zawodowo dorosłych Polaków zapytano, czy w ostatnich 5 latach zmieniali miejsce pracy. Tylko 31% badanych udzieliło twierdzącej odpowiedzi, przy czym byli to najczęściej ludzie młodzi w wieku do 24 lat (54%). Spośród ankietowanych, którzy w ciągu ostatnich 5 lat zmienili pracę, 49% uczyniło to tylko jeden raz.⁹

Z kolei inne badania pokazują nieco odmienne spojrzenie na problem. Realizowany przez Instytut Badawczy Randstad sondaż wskazuje na istnienie w ostatnim czasie wzrostowego trendu w zakresie rotacji na polskim rynku pracy. Wyniki tego badania pokazują, iż w II kwartale 2016 roku 29% pracujących Polaków zmieniło pracę lub

⁹ Raport CBOS BS/11/2013, W-wa styczeń 2013

zajmowane stanowisko, a 37% zakłada, że będzie musiało ją zmienić. Jest to jednocześnie najwyższy poziom rotacji zanotowany w ciągu ostatnich 5 lat realizacji badania.¹⁰

Mobilność zawodowa wiąże się nie tylko ze zmianą miejsca pracy w sensie przestrzennym (migracją w celach zarobkowych), lecz coraz częściej mówi się o konieczności promowania postaw mobilnych czyli elastycznych na rynku pracy poprzez zmianę oraz nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych. Dynamika współczesnego rynku pracy powoduje, iż nawet osoby posiadające stałe zatrudnienie powinny mieć na uwadze, że w każdym momencie życia zawodowego mogą znaleźć się w sytuacji konieczności przekwalifikowania się. Polacy przez długi okres czasu żyli w rzeczywistości, w której pierwsze miejsce stałej pracy było często jedynym na całe życie zawodowe. Od czasu transformacji ustrojowej sytuacja uległa radykalnej zmianie i dziś nikogo już nie dziwi twierdzenie, że w trakcie kariery zawodowej statystycznie zmienimy pracę prawdopodobnie co najmniej kilka razy. Aby jednak być przygotowanym na te zmiany, należy mieć na uwadze potrzebę kształcenia ustawicznego (inaczej – edukacji przez całe życie). Kwalifikacje zdobyte w czasie edukacji szkolnej i na studiach szybko ulegają dezaktualizacji. Świadomość znaczenia edukacji ustawicznej dla rozwoju zawodowego jest wyrazem postawy mobilnej w aspekcie rynku pracy i zatrudnienia.

Mówiąc o kształceniu ustawicznym, mamy na myśli proces stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych osoby, trwającym w ciągu całego jej życia. Niestety, w Polsce stosunkowo niewiele dorosłych osób podnosi swoje kwalifikacje. Według Badania aktywności ekonomicznej ludności w 2015 roku tylko 3,5% dorosłych Polaków uczestniczyło w różnych kursach i szkoleniach. Średnia unijna wyniosła 10,8 %. Dodatkowo, w ciągu ostatnich kilku lat wskaźnik ten uległ obniżeniu (w 2010 roku wynosił 5,2%).¹¹

Jedną z głównych barier dotyczących kształcenia się przez całe życie jest brak informacji – wiele osób nie wie, jakie są możliwe do uzyskania kwalifikacje oraz gdzie można je zdobyć. Ponadto, oferta kursów i szkoleń nie jest wystarczająco wiarygodna, ponieważ w obszarze osób dorosłych nie wprowadzono dotychczas żadnych standardów pozwalających na adekwatną ocenę jakości uzyskiwanych kwalifikacji.¹²

¹⁰ Sondaż Monitora Rynku Pracy, nr 24/2016, www.randstad.pl, dostęp 4.10.2016

¹¹ Dane Eurostat, stat.gov.pl/statystyka/miedzynarodowa, dostęp 4.10.2016

¹² Chłoń-Domińczak A., Sławiński S. *Wdrożenie zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce*, Instytut Badań Ekonomicznych, w: Rynek Pracy nr 1/2016

Ograniczeniu wspomnianych barier w zakresie edukacji ustawicznej ma służyć opracowanie na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej założeń zintegrowanego systemu kwalifikacji. Prace rozpoczęły się w 2008 roku, a ich efektem jest przede wszystkim ustawa z dnia 22 grudnia 2015 roku o zintegrowanym systemie kwalifikacji. Dokument zawiera podstawowe ramy prawne w obszarze rozwiązań umożliwiających tworzenie i uzyskiwanie wiarygodnych kwalifikacji. Na zintegrowany system kwalifikacji składają się: Polska Rama Kwalifikacji, zintegrowany rejestr kwalifikacji oraz rozwiązania z zakresu sposobu opisywania kwalifikacji i określania ich jakości. Celem powyższych rozwiązań jest poprawa wiarygodności kwalifikacji (zwłaszcza w edukacji nieformalnej), w perspektywie zaś również wspieranie osób poszukujących zatrudnienia w uzyskiwaniu wiarygodnych kwalifikacji zawodowych. Z uwagi na fakt, iż jest to nowy system, jego skuteczność będzie możliwa do oceny dopiero w perspektywie kilku najbliższych lat.¹³

Grupy obecne na rynku pracy w kontekście mobilności zawodowej

Rynek pracy to płaszczyzna, na której spotykają się różne obszary – zarówno podmioty, grupy, a także działania instytucji zaangażowanych w jego sprawne funkcjonowanie. To również procesy mające swoje uwarunkowania w innych obszarach życia społecznego. Współczesny rynek pracy charakteryzuje przede wszystkim bardzo duża dynamika. Jednym z podstawowych wyzwań dla wszystkich jego uczestników jest nadążanie za tymi zmianami, które wymaga postawy mobilności oraz elastyczności w działaniu.

W obszarze rynku pracy mamy do czynienia z różnymi kategoriami osób wymagającymi odrębnego podejścia w aspekcie mobilności zawodowej. Są to przede wszystkim osoby zatrudnione, bezrobotne oraz poszukujące pracy (w obu tych grupach zawierają się również kategorie osób defaworyzowanych w aspekcie dostępu do zatrudnienia), a także osoby młode, wkraczające po raz pierwszy na rynek pracy. Ze względu na specyfikę swojej sytuacji, odrębną grupę osób stanowią cudzoziemcy.

Mobilne postawy młodych ludzi na rynku pracy mają swoje uwarunkowania we wcześniejszym okresie, tj. w czasach nauki szkolnej. Kształtowanie postaw mobilnych i elastycznych wśród uczniów na każdym etapie edukacji odbywa się w głównej mierze

¹³ Chłoń-Domińczak A., Sławiński S., . dz. cyt.

poprzez dbanie o jakość kształcenia, promowanie profesjonalnego poradnictwa zawodowego na każdym etapie edukacji, ale także wspieranie poprzez aktywizowanie środowiska rodziny i otoczenia szkolnego uczniów w procesach wyborów edukacyjno-zawodowych. Młody człowiek charakteryzujący się prozatrudnieniową i proedukacyjną postawą jest od najmłodszych lat ukierunkowywany na dokonywanie właściwych i przemyślanych wyborów edukacyjno-zawodowych. Kreowanie takich postaw jest jednocześnie jednym z najważniejszych elementów zapobiegania bierności edukacyjnej i zawodowej w kontekście wykluczenia społecznego młodzieży

Rządowy raport z 2009 roku „Polska 2030: Wyzwania rozwojowe” jako jeden z paradoksów polskiego rynku pracy przedstawia „jednoczesny spadek liczby bezrobotnych i powiększanie się grona osób nie uczestniczących w ogóle w rynku pracy”.¹⁴ Zagrożenie to w większym stopniu dotyczy osób młodych, zwłaszcza nie posiadających żadnego doświadczenia zawodowego. Autorzy raportu Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych na temat problemów młodzieży na rynku pracy podkreślają z kolei, iż statystyki urzędowe nie odzwierciedlają w pełni problemu bezrobocia wśród młodzieży. Młodzi ludzie, zwłaszcza jeśli nie posiadają prawa do zasiłku dla bezrobotnych, mają małą motywację do rejestrowania się w urzędach pracy, niechętnie poddają się rygorom wymogów i procedur urzędu, a zatem często po prostu „znikają” z rządowych statystyk. W tym kontekście bezrobocie młodzieży to nie jedynie problem braku zatrudnienia, ale braku możliwości prawidłowego funkcjonowania społecznego i udziału w życiu społeczności lokalnej. Młody człowiek nie posiadający pracy w większym stopniu narażony jest na demoralizację oraz uleganie różnym patologiom. Staje się osobą potencjalnie zagrożoną wykluczeniem społecznym. Przedłużający się okres bezrobocia młodej osoby powoduje utrwalenie niekorzystnych postaw, których zmiana wymaga wielu nakładów, w tym czasu, a w niektórych przypadkach jest wręcz niemożliwa.¹⁵ Te zagrożenia, jak najbardziej realne na współczesnym rynku pracy, powodują, iż kształtowanie postaw mobilnych i elastycznych wśród młodzieży już w trakcie nauki szkolnej i na każdym jej etapie ma charakter prewencyjny wobec zagrożeń związanych z wykluczeniem społecznym.

¹⁴ MRPiPS, *Polska 2030: Wyzwania rozwojowe na rynku pracy*, <https://www.mpips.gov.pl>, dostęp 5.10.2016

¹⁵ Werbanowska J., *Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku pracy*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006

Grupą obecną na polskim rynku pracy wymagającą odrębnego podejścia i rozwiązań są cudzoziemcy. Ich sytuacja oraz trudności związane z zatrudnieniem są bowiem uwarunkowane licznymi czynnikami natury obiektywnej, na które sami często nie mają wpływu. Z drugiej strony, pracodawcy zatrudniający cudzoziemców w naszym kraju, również borykają się z specyficznymi trudnościami. Dla województwa lubelskiego jako regionu przygranicznego kwestie związane z zatrudnianiem cudzoziemców na rynku pracy są szczególnie istotne.

Wraz z początkiem transformacji ustrojowej w 1989 roku, w naszym kraju stopniowo zaczęło się pojawiać coraz więcej obcokrajowców pochodzących z państw nie należących do Unii Europejskiej. Głównymi krajami, z których pochodzą cudzoziemcy pracujący w naszym kraju są: Ukraina, Rosja, Białoruś. Pobyt i praca cudzoziemca w Polsce wymaga uzyskania specjalnego zezwolenia.

Według danych MRPiPS, w 2015 r. kontynuowany był wzrost zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, zwłaszcza w zakresie podejmowania pracy bez zezwolenia na podstawie oświadczenia podmiotu o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Ponadto, rok 2015 był rekordowy zarówno pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemca jak i zarejestrowanych oświadczeń, zaś dane z 2016 roku wskazują na kontynuację tego trendu. Największe zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców występuje w województwie mazowieckim (ok 49% wszystkich wydanych zezwoleń oraz ok. 40% zarejestrowanych oświadczeń), jednak obserwuje się stopniowy wzrost znaczenia w tym względzie innych regionów (województwo lubelskie – 7,16% oświadczeń, co daje czwartą pozycję w skali kraju). Coraz większa liczba cudzoziemców może jednak pracować na innej podstawie niż zezwolenie na pracę cudzoziemca czy oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Są to np. cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt stały, lub którym udzielono ochrony międzynarodowej. Warto dodać, iż cudzoziemcy stanowią marginalną liczbę wśród zarejestrowanych bezrobotnych, a tylko nieliczni posiadają prawo do zasiłku.¹⁶

Nastroje polskich pracodawców między innymi w kwestii zatrudniania cudzoziemców obrazują aktualne badania realizowane przez Instytut Badawczy Randstad. Odczuwane przez pracodawców problemy z rekrutacją pracowników sprawiają, że 40% badanych firm deklaruje, iż rozważa możliwość zatrudnienia Ukraińców. Z kolei aktualną obecność w swoich załogach obywateli Ukrainy deklaruje 15% badanych podmiotów, z czego,

¹⁶ MRPiPS, *Informacja na temat zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, Maj 2016

wbrew stereotypom, tylko 45% zatrudnionych obywateli Ukrainy pracowało na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych, pozostali to robotnicy wykwalifikowani (34%), specjaliści (26%), pracownicy biurowi (11%), a nawet kadra zarządzająca (4%). Ponadto, z cytowanego badania jednoznacznie wynika, iż pracodawcy chcą zatrudniać cudzoziemców legalnie i na podobnych standardach, jak polskich pracowników. Natomiast konieczność zatrudniania obywateli z zagranicy wynika wyłącznie z niemożności znalezienia Polaków chętnych do pracy na tych stanowiskach.¹⁷

Grupy defaworyzowane na rynku pracy

Rynek pracy oparty na liberalnych zasadach wolności ekonomicznej, z jednej strony generując wzrost gospodarczy i poprawiając konkurencyjność przedsiębiorstw, z drugiej nieuchronnie prowadzi do marginalizacji pewnych określonych kategorii społecznych, a w konsekwencji do nierówności w dostępie do zatrudnienia. Istnienie grup defaworyzowanych na rynku pracy wynika zarówno z faktu niedopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców, jak z istnienia pewnych stereotypowych wzorców myślenia o konkretnych osobach poszukujących pracy jako o mniej wartościowych pracownikach. Wśród grup defaworyzowanych na rynku pracy można wymienić przede wszystkim: osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotnych, osoby powyżej 50 roku życia samotne matki oraz matki opiekujące się małymi dziećmi, osoby bez kwalifikacji lub o niskich kwalifikacjach zawodowych, młodzież poszukującą pierwszej pracy. Osoby te wymagają szczególnego wsparcia w wejściu lub powrocie na rynek pracy. Mobilność zawodowa jako wymóg uniwersalny dotyczy również wymienionych kategorii osób, jednak wspieranie mobilności tych grup jest znacznie trudniejsze i wymaga szerszego wsparcia.

W końcu września 2016 roku w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowane były 4342 osoby niepełnosprawne, z czego większość (57,4%) stanowili mężczyźni. Bezrobotni niepełnosprawni w skali województwa stanowili 4,8% ogółu zarejestrowanych (dla porównania – wskaźnik krajowy był wyższy i wynosił 6,2%). Trudną sytuację tej kategorii bezrobotnych obrazuje fakt, iż w każdym analizowanym roku osoby niepełnosprawne zarejestrowane po raz kolejny stanowią prawie 90%. Ponadto, w liczbie bezrobotnych niepełnosprawnych oraz poszukujących pracy dominowali mieszkańcy miast

¹⁷ Wyniki 30 Edycji sondażu Instytutu Badawczego Randstad i TNS Polska, www.randstad.pl, dostęp 5.10.2016

(2/3 bezrobotnych niepełnosprawnych mieszka w miastach). Pod względem wykształcenia wśród ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym (łącznie te grupy stanowiły ponad 60% wszystkich niepełnosprawnych bezrobotnych).¹⁸

Podstawowym źródłem problemów osób niepełnosprawnych na rynku pracy wydają się być zatem bariery edukacyjne oraz niski poziom wykształcenia. Wynikają one przynajmniej częściowo z faktu, iż niepełnosprawni mają gorszy dostęp do edukacji, zwłaszcza na poziomie studiów wyższych, a w efekcie gorszy dostęp do rynku pracy. W skali kraju prawie połowa niepełnosprawnych posiada co najwyżej wykształcenie podstawowe, zaś liczba niepełnosprawnych osób z wykształceniem wyższym nie przekracza kilku procent.¹⁹

Obok niepełnosprawnych, wśród grup defaworyzowanych na rynku pracy wymienia się również osoby w wieku 50+. Głównym problemem tej kategorii osób na rynku pracy jest niska aktywność zawodowa, która ma negatywne konsekwencje zarówno dla nich samych, jak i dla całego społeczeństwa. Niepracujące osoby nie uczestniczą bowiem w tworzeniu produktu krajowego brutto, nie przekazują następnym pokoleniom zdobytej podczas lat pracy wiedzy i doświadczenia zawodowego, a obciążają budżet państwa kosztami świadczeń rekompensujących ich brak zatrudnienia. Wśród najważniejszych przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób po 50 roku życia można wymienić: trudną sytuację na rynku pracy w warunkach konkurencji z osobami młodymi, które często są dla pracodawców tańszymi i bardziej opłacalnymi pracownikami, dynamiczny rozwój nowych technologii, stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie na temat seniorów na rynku pracy, ale także w niektórych wypadkach szczególne uprawnienia ochronne tej kategorii pracowników, związane z okresem przedemerytalnym.²⁰

Na koniec września 2016 roku w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowanych było 21541 osób w wieku powyżej 50 lat. Procentowy udział tej kategorii osób bezrobotnych w stosunku do ogółu zarejestrowanych w ostatnich latach systematycznie wzrasta – w roku 2013 wynosił 19,5%, a we wrześniu 2016 roku – 23,6%.

¹⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie *Załącznik nr 1 do Sprawozdania MPiPS-01 za III kwartał 2016 roku*

¹⁹ Kalita J. *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, Warszawa 2006

²⁰ Schimanek T., *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Warszawa 2006

Trudną sytuację tej grupy obrazuje fakt, iż aż 44% bezrobotnych powyżej 50 roku życia to osoby bardzo długo pozostające bez zatrudnienia – powyżej 24 miesięcy.²¹

Wszystkie osoby pozostające w ewidencji bezrobotnych łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat określane mianem osób długotrwale bezrobotnych zaliczane są do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Na koniec września 2016 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 57169 takich osób, przy czym stanowili oni 62,8% bezrobotnych w regionie. W skali kraju bezrobotni tej subpopulacji stanowili 56,5% ogółu zarejestrowanych. Jednym z istotnych problemów, zdecydowanie utrudniających znalezienie zatrudnienia wśród tych osób jest brak kwalifikacji oraz wykształcenia. W województwie lubelskim na koniec III kwartału 2016 r. pod względem poziomu wykształcenia najliczniejszą grupę w omawianej subpopulacji stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (27,6%) oraz zasadniczym zawodowym (26,4%).²²

Na rynku pracy grupą napotykającą stosunkowo liczne problemy z zatrudnieniem są kobiety. Trudności te szczególnie nasilają się w sytuacji macierzyństwa. Pomimo promowanej przez państwo polskie polityki prorodzinnej, posiadanie dzieci wpływa zdecydowanie negatywnie na sytuację kobiet na rynku pracy. W szczególnie trudnym położeniu znajdują się samotne matki wychowujące małe dzieci – one również zaliczane są do kategorii zdecydowanie defaworyzowanych na rynku pracy. Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, na koniec III kwartału 2016 roku, w rejestrach urzędów pracy województwa lubelskiego figurowało 15820 kobiet wychowujących co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia. W omawianym okresie zarejestrowanych było natomiast 15305 kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Stanowiły one 33,3% ogółu bezrobotnych kobiet. Liczby te wiele mówią o skali problemów kobiet na rynku pracy związanych z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci.²³

Nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach aktywność zawodowa kobiet maleje wraz ze wzrostem liczby wychowywanych przez nie dzieci. O ile w przypadku posiadania jednego dziecka aktywność zawodowa kobiet wynosiła 64,1%, to w sytuacji, gdy dzieci jest troje lub więcej, malała do 56,4%. Najistotniejszy wpływ na relatywnie trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy ma przebieg ich kariery zawodowej, częściej przerywanej w związku

²¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie *Załącznik nr 1 do Sprawozdania MPiPS-01 za III kwartał 2016 roku*

²² Tamże

²³ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie *Sprawozdanie MPiPS-01 za wrzesień 2016 roku*

z obowiązkami rodzicielskimi. Obok wspomnianego, uznawanego za najistotniejszy, czynnika dyskryminacji kobiet na rynku pracy, istnieją jednak jeszcze inne bariery, utrudniające kobietom aktywność zawodową.²⁴ W tym kontekście mobilność kobiet na rynku pracy jest znacznie utrudniona i wymaga wsparcia ze strony odpowiednich instytucji.

Rozdział IV

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów

I Mobilność w procesie edukacji, poszukiwania pracy i zatrudnienia

1. **Promocja poradnictwa zawodowego na każdym etapie edukacji, zarówno szkolnej, jak i pozaszkolnej oraz dla osób poszukujących pracy i zatrudnionych.**

Rekomendacje:

- *wdrażanie efektów programu opracowanego przez Wydział Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie promującego doradztwo zawodowe w szkołach gimnazjalnych („Przedsiębiorczy gimnazjalista na rynku pracy”),*
- *działania upowszechniające poradnictwo zawodowe dla osób pozostających w zatrudnieniu oraz osób bezrobotnych, promujące jego zasadność i celowość,*
- *podnoszenie kwalifikacji profesjonalnych doradców zawodowych oraz osób prowadzących zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego w szkołach różnego stopnia.*

Adresaci:

²⁴ Sztanderska U., *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, Warszawa 2006

Kuratorium Oświaty w Lublinie, organy prowadzące szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Filiami

Kwestia mobilności zawodowej oraz elastyczności postaw na rynku pracy stanowi jedno z kluczowych wyzwań dla współczesnych pracowników. Kształtowanie postaw mobilnych wymaga podejmowania konsekwentnych wysiłków już na etapie edukacji, a następnie powinno być kontynuowane przez cały okres życia zawodowego człowieka. Mobilność zawodowa nie jest swego rodzaju „wartością dodaną” pracownika, ale stanowi jeden z podstawowych wymogów w kontekście współczesnych wyzwań związanych z pozyskiwaniem oraz utrzymywaniem zatrudnienia.

W trakcie nauki szkolnej uczeń zdobywa wiedzę i umiejętności, lecz w tym procesie zasadniczo trudno znaleźć miejsce dla kształtowania postaw mobilnych i elastycznych na rynku pracy. Z punktu widzenia funkcjonowania w życiu zawodowym niezbędne jest poradnictwo zawodowe, zarówno w formie zajęć grupowych, jak również o charakterze indywidualnym.

W ostatnich latach o poradnictwie zawodowym i potrzebie jego wprowadzenia już na wczesnych etapach edukacji mówi się coraz więcej, jednak wciąż mamy nieustający deficyt kadry i zajęć z tego zakresu. Dziś można się pokusić o stwierdzenie, iż współczesny rynek pracy domaga się wręcz zintensyfikowania działań w tym obszarze, zwłaszcza w szkołach.

Ponieważ głównym celem poradnictwa zawodowego w szkołach jest udzielanie pomocy uczniom w dokonywaniu trafnych wyborów edukacyjno-zawodowych, od doradcy zawodowego powinno się wymagać profesjonalnej wiedzy i wysokich kompetencji. Co istotne, obszerna wiedza z zakresu samopoznania i rynku pracy powinna być na bieżąco uaktualniana. W tym kontekście poradnictwo zawodowe w szkołach boryka się z dużym problemem w zakresie niedoborów kadrowych. Jak zaznaczono w diagnozie wstępnej, zadania doradcy zawodowego zdecydowanie zbyt często powierzane są innym nauczycielom, nie posiadającym profesjonalnego przygotowania w tej dziedzinie. Konsekwencje tej sytuacji obserwujemy na rynku pracy – mamy nadpodaż jednych zawodów, a niedobór innych, na które jest duże zapotrzebowanie, wiele osób, dokonując „przypadkowych wyborów” jest skazanych na bezrobocie lub nieciekawą, niesatysfakcjonującą pracę. Pomimo pewnych prób prowadzenia poradnictwa zawodowego

w niektórych szkołach, zasadniczo można powiedzieć, iż szkoły w zdecydowanej większości nie realizują tego zadania w ogóle.

Poważnym problemem dla polskiej gospodarki jest permanentne niedopasowanie wykształcenia młodych ludzi do potrzeb rynku pracy. Liczne badania polskiego rynku pracy prowadzone w ostatnich latach (w tym również dotyczące województwa lubelskiego) wskazują na nadwyżkę absolwentów kierunków humanistycznych, podczas gdy w kręgu zainteresowania firm znajdują się głównie absolwenci kierunków ścisłych oraz szkół zawodowych. W latach 2000-2010 liczba absolwentów kierunków związanych z ekonomią i administracją wzrosła o ponad 60 tysięcy, podobnie (o ponad 40 tysięcy) zwiększyła się liczba absolwentów kierunków społecznych. Ponadto, w omawianym czasie przybyło ponad 20 tysięcy osób, które ukończyły kierunki humanistyczne. Dla porównania, w tym samym czasie liczba absolwentów kierunków technicznych (bardziej pożądaných na rynku pracy) zmniejszyła się o 2 tysiące. Warto w tym miejscu przytoczyć inne badanie, realizowane w 2007 roku na 4 tysiącach dzieci 6-letnich. Badanie dotyczyło uzdolnień matematycznych i co ciekawe, pokazało, iż zdolności matematyczne rozkładają się w populacji dzieci podobnie, jak humanistyczne. Zatem, w kontekście powyższych danych, mamy do czynienia z sytuacją, w której znaczna część wyborów edukacyjnych i zawodowych młodzieży jest niezgodna z ich predyspozycjami.²⁵

W województwie lubelskim, podobnie jak w skali całego kraju, obserwujemy powyższe problemy. Mając na uwadze fakt, iż w chwili obecnej brakuje systemowych rozwiązań w tej materii, należy wykorzystywać wszelkie dostępne możliwości w zapewnianiu profesjonalnego wsparcia młodzieży w procesie wyboru kariery edukacyjnej i zarodowej. Inicjatywą wartą zauważenia i powielania jest unikatowy program opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, skierowany do nauczycieli, uczniów gimnazjów oraz ich rodziców i opiekunów, promujący poradnictwo zawodowe w szkołach gimnazjalnych oraz systematyzujący standardy jego prowadzenia. Zainicjowany w 2013 roku *Projekt pilotażowy* Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie głównym celem ustanowił wypracowanie standardu prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych. Standard ten obejmował spotkania doskonalące dla nauczycieli, szczegółowe opracowanie metodologii zajęć, włączenie rodziców uczniów w proces doradczy oraz

²⁵ Czepiel A. P. „Dlaczego należy zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego w polskich szkołach?” Analiza Forum Obywatelskiego rozwoju, Nr 9/2013

publikację materiałów pomocniczych. W kolejnych latach program był kontynuowany, uzupełniany oraz rozszerzany terytorialnie (we współpracę zaangażowano kolejne powiaty).

Mówiąc o poradnictwie zawodowym jako istotnym wskaźniku mobilności różnych grup na rynku pracy, nie należy pomijać poradnictwa skierowanego do osób pracujących oraz bezrobotnych. W tych grupach sytuacja przedstawia się nieco lepiej, z uwagi na fakt, iż instytucje rynku pracy dysponują zarówno kadrami, jak i możliwościami pomocy w tym zakresie zarówno dla zatrudnionych, jak i dla poszukujących zatrudnienia. Pewnym problemem jest w tym przypadku niski poziom świadomości i wiedzy na temat tych możliwości, zwłaszcza wśród osób pracujących, które stosunkowo rzadko korzystają ze wsparcia w postaci poradnictwa zawodowego. Tymczasem w obecnych realiach na rynku pracy, kiedy miejsce zatrudnienia, a nawet zawód zmieniamy coraz częściej, fachowa pomoc i wsparcie w tym zakresie są bardzo istotne. W kontekście zwiększenia mobilności zawodowej pracowników warto zatem podkreślić konieczność promowania profesjonalnego poradnictwa zawodowego dla dorosłych, zwłaszcza pozostających w zatrudnieniu. W przypadku osób bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy, sytuacja wydaje się znacznie prostsza, gdyż są oni obejmowani wsparciem doradców zawodowych zatrudnionych w tych placówkach.

2. Promocja kształcenia ustawicznego i jego znaczenia dla kształtowania postaw mobilnych oraz elastycznych w życiu zawodowym.

Rekomendacje:

- *Nawiązywanie oraz podtrzymywanie współpracy przedsiębiorców oraz powiatowych urzędów pracy z jednostkami edukacyjnymi prowadzącymi szkolenia dla osób dorosłych,*
- *Wykorzystanie nowych technologii przy tworzeniu programów szkoleń i treści nauczania dla osób dorosłych (w szczególności promocja metod e-learningowych)*
- *Promowanie wśród uczniów oraz osób dorosłych postaw ukierunkowanych na permanentne kształcenie i dokształcanie się.*

Adresaci:

organizacje zrzeszające pracodawców i przedsiębiorców, instytucje działające w obszarze edukacji oraz doskonalenia zawodowego, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Filiami, szkoły wyższe

Idea kształcenia ustawicznego jest podstawą nowoczesnego społeczeństwa opartego na wiedzy. Współczesna sytuacja gospodarcza i społeczna (między innymi wyzwania demograficzne – starzenie się społeczeństw) generuje nowe podejście do edukacji ustawicznej jako niezbędnego elementu funkcjonowania człowieka przez całe życie zawodowe. Problem dostrzeżono na poziomie Unii Europejskiej – w 2010 roku w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego powstał projekt „LifeLong Learning – edukacja przez całe życie”, którego główną ideą było promowanie kształcenia ustawicznego, niezależnie od wieku i wcześniejszego doświadczenia zawodowego.

Koncepcja dostrzegania potrzeby kształcenia ustawicznego wymaga edukacji już na etapie gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych. Wyposażenie młodzieży w wiedzę na temat znaczenia permanentnej edukacji jest kluczowe z punktu widzenia jej postaw w przyszłości. Koncepcja kształcenia ustawicznego jest w sposób nierozwalny powiązana z postawą mobilności zawodowej – mobilna postawa na rynku pracy jest wręcz niemożliwa do osiągnięcia bez właściwego rozumienia i wdrażania w życie idei edukacji permanentnej.

Wyniki „Bilansu Kapitału Ludzkiego w Polsce” z 2014 roku pokazują, iż zdecydowana większość Polaków (64%) wciąż w żaden sposób nie doskonalili swoich kompetencji, nawet poprzez samokształcenie. Najczęściej nie doksztalcają się osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Ponadto, można mówić o utrzymującej się tendencji do spadającej aktywności edukacyjnej Polaków wraz z wiekiem. Swego rodzaju paradoks stanowi fakt, iż osoby z najniższym poziomem wykształcenia, dla których doksztalcenie się mogłoby być najbardziej atrakcyjne z punktu widzenia zwiększenia szans na rynku pracy, stanowią najmniejszy odsetek wśród osób podnoszących swoje kwalifikacje. Ich udział w szkoleniach kształtował się na poziomie 6%, podczas gdy udział osób z wykształceniem wyższym wynosił około 30%. Z analizowanych danych wynika, iż częściej doksztalcają się osoby pracujące niż bezrobotni oraz nieaktywni zawodowo. Bez względu na sytuację zawodową i wykształcenie, częściej podnoszą swoje kwalifikacje kobiety. Można zauważyć natomiast stosunkowo wysoki poziom aktywności mieszkańców województwa lubelskiego

angażujących się w różne formy kształcenia ustawicznego. Dotyczy to zarówno bezrobotnych, jak i pracujących.²⁶

Podobnie jak w wielu dziedzinach, również dla rozwoju edukacji ustawicznej niezwykle istotne będą innowacje oraz nowoczesne technologie w procesie nauczania. Mogą one dotyczyć zarówno programów, jak i metod, a także kontaktów trenerów z uczestnikami szkoleń. Wśród innowacyjnych metod kształcenia należy wymienić przede wszystkim: e-learning czyli edukację na odległość, prezentacje edukacyjne z wykorzystaniem technik multimedialnych, gry edukacyjne (symulowane naturalne warunki, w których rozwiązywany jest problem). Innowacje w procesie edukacji z jednej strony uatrakcyjnają sam proces nauczania, z drugiej zaś ich wartość dodaną stanowi podniesienie umiejętności korzystania z postępu technologicznego u uczestników szkoleń.

Promowanie potrzeby i znaczenia edukacji ustawicznej w kontekście mobilności zawodowej jest zadaniem wymagającym wysiłków nie tylko środowiska edukacyjnego, które kształtuje odpowiednie postawy młodych ludzi. Dla sprawnego funkcjonowania edukacji ustawicznej w taki sposób, aby rzeczywiście spełniała ona swoje zadania, niezbędna jest efektywna współpraca środowisk pracodawców, instytucji rynku pracy oraz firm zajmujących się szkoleniem dorosłych. Współpraca na tym polu skutkuje odpowiednim poziomem oferowanych szkoleń, ale także dostosowaniem programów i metod nauczania do potrzeb rynku pracy.

3. Promocja znaczenia środowiska rodziny w planowaniu kariery zawodowej.

Rekomendacje:

- *Aktywne włączenie rodziców i opiekunów w proces decyzji edukacyjno-zawodowych uczniów,*
- *Działania edukacyjne z zakresu poradnictwa zawodowego i przedsiębiorczości skierowane do rodziców i opiekunów.*

Adresaci:

Kuratorium Oświat w Lublinie, organy prowadzące szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, OHP

²⁶ Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki V edycji badań BKL z 2014 r., PARP Warszawa 2015

W polskim systemie oświaty brakuje profesjonalnego poradnictwa zawodowego – wiele się mówi o potrzebie jego wprowadzenia, natomiast realne efekty, jak dotychczas, są niezadowalające. Przez dziesięciolecia w polskiej szkole poradnictwo zawodowe w praktyce nie istniało, czego konsekwencje odczuwamy coraz bardziej. Dzisiejsze doświadczenia związane z wprowadzaniem go do szkół wskazują jasno na istotną rolę środowiska rodzinnego w kontekście wyborów edukacyjno-zawodowych dokonywanych przez uczniów.

Bezspornym faktem pozostaje rola rodziców i opiekunów uczniów w procesie doradczym. Środowisko rodziny ma ogromny wpływ na wybory edukacyjne dzieci, a pominięcie tego czynnika w planowaniu poradnictwa zawodowego zarówno spłycałoby tę usługę, jak i ograniczało jej efekty.²⁷

Zagadnienie roli rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych podjęto między innymi w projekcie pt. „Start w karierę” realizowanym przez Uniwersytet Łódzki w 2011 roku. W ramach tego projektu przeprowadzono badanie dotyczące podejmowania świadomych wyborów dotyczących przyszłości przez młodzież. Wykazało ono, czym kierują się młodzi ludzie decydując o swojej karierze i ścieżce edukacji oraz jaką rolę w tym procesie pełnią ich rodzice. Aż 85% badanych decyduje o wyborze swojej ścieżki zawodowej podejmuje wspólnie z rodzicami. W 66% przypadków decydujące znaczenie ma zdanie dzieci, ale w porozumieniu z rodzicami. 3% rodziców uważa, że młodzież powinna samodzielnie zdecydować co i gdzie chce się uczyć oraz kim chce zostać w przyszłości. Rodzice w znaczącej większości uważają, że ich zadaniem jest udzielenie wsparcia, a nie podejmowanie decyzji za dziecko. Nieco ponad 1/3 badanych rodziców doradza swoim dzieciom wybór szkoły i przyszłej kariery zawodowej na podstawie rozwoju określonych branż i aktualnych trendów na rynku pracy. 96% rodziców podkreśla, że najważniejsze są preferencje i predyspozycje zawodowe ich pociech. Wyniki tego badania pokazały ponadto, że wiedza rodziców na temat zawodów pożądanых na rynku pracy jest niewystarczająca, przez co często błędnie doradzają dzieciom. Zaledwie 7% zapytanych przyznało, że zna i bierze pod uwagę rankingi pracodawców. 16% uważa, że w doradzaniu

²⁷ Podwójcic, K. Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych 2015

kolejnych etapów edukacji swoich pociech kieruje się trendami na tym rynku oraz prestiżem szkoły lub uczelni. Rodzice dostrzegają braki w swojej wiedzy i chcą je uzupełniać korzystając np. z e-doradztwa zawodowego. Aż połowa z nich deklaruje chęć uczestnictwa w spotkaniach aranżowanych przez uczelnie wyższe czy pracodawcami w szkołach.²⁸

Rodzice i opiekunowie pełnią istotną rolę w procesie nieformalnego doradztwa edukacyjno-zawodowego, zatem istotne jest aktywne włączanie ich do systemu wsparcia doradczego skierowanego do młodych ludzi na różnych etapach edukacji. Działania angażujące rodziców w proces doradztwa edukacyjnego i zawodowego, bywają jednak trudne i wymagają profesjonalnych narzędzi.

Zagadnienie znaczenia rodziców dla wyborów edukacyjnych uczniów gimnazjum podjęto w ramach ewaluacji opisywanego już *Projektu pilotażowego* realizowanego przez WUP w Lublinie we współpracy z Partnerami. Jednym z elementów projektu było przeprowadzenie badania ankietowego uczniów na początku realizacji oraz po zakończeniu programu. Wyniki pokazały ogromny wpływ rodziców na podejmowane przez młodzież decyzje. Rodzina, mając istotny wpływ na rozwój dziecka, w znacznym stopniu determinuje również jego orientację zawodową. Wsparcie rodziców w zawodowym starcie młodego człowieka jest istotnym czynnikiem, który może przesądzać o sukcesie zawodowym. W ramach *Projektu pilotażowego* opracowany został „Edukacyjno-zawodowy niezbędnik dla rodzica gimnazjalisty”, w którym zawarto niezbędne wskazówki dla rodziców wspomagających swoje dzieci w wyborach edukacyjnych i zawodowych. Informacje dotyczące *Projektu pilotażowego* oraz jego kolejnych edycji są dostępne na stronie internetowej WUP w Lublinie.

II Mobilność różnych grup osób na rynku pracy

1. Mobilność uczniów.

Rekomendacje:

- ***Kształtowanie wśród uczniów na każdym etapie edukacji postaw „prozatrudnieniowych”, ukierunkowanych na pracę i edukację w dorosłym życiu,***

²⁸ www.kluczdokariery.pl „Świadomie wybieram przyszłość – z rodzicami”. Dostęp dn. 3.11.2016 r.

- ***Zwiększenie w programach nauczania nacisku na intensywną naukę języków obcych jako elementu niezbędnego dla skutecznej mobilności przestrzennej w życiu zawodowym.***

Adresaci:

Kuratorium Oświaty, organy prowadzące szkoły, szkoły wyższe

Mobilność edukacyjna uczniów to termin stosunkowo często wymieniany w kontekście zdobywania przez młodzież nowych umiejętności i kompetencji. Mówiąc o mobilności uczniów, najczęściej jednak odnosimy to zjawisko do zagranicznych wyjazdów młodzieży, mających na celu poszerzanie wiedzy, zdobywanie umiejętności, naukę języka itp. Taka definicja została również przyjęta przez Komisję Europejską w 2009 r. w dokumencie pt. „Zielona księga – Promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi”.

W naszym dokumencie chcemy skupić się natomiast na nieco odmiennym podejściu do mobilności edukacyjnej uczniów, rozumiejąc to zjawisko przede wszystkim w kategoriach kształtowania postaw „proedukacyjnych” oraz „prozatrudnieniowych”.

Proces nauki szkolnej zasadniczo ma za zadanie przygotować młodego człowieka do funkcjonowania na rynku pracy i podejmowania ról zawodowych. W edukacji mamy do czynienia równoległe z przekazywaniem określonej wiedzy i treści oraz z kształtowaniem osobowości i postaw młodych ludzi. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, jak trudnym procesem jest wychowanie młodzieży ukierunkowanej „na pracę i edukację”. Takie opinie pojawiły się między innymi podczas prac zespołu roboczego zajmującego się opracowaniem wstępnej koncepcji RPD/2017. Kształtowanie postaw mobilności edukacyjnej uczniów jest zadaniem nauczycieli i innych pracowników szkoły, mających wpływ na edukację młodych ludzi we współpracy ze środowiskiem rodziny ucznia.

Istota tej kwestii polega przede wszystkim na tym, aby uczniowie już w trakcie nauki szkolnej otrzymywali stałe wsparcie w kierunku odpowiedniego mentalnego przygotowania do wejścia na rynek pracy. Mobilność uczniów (postawy mobilne) zapewniają im zdecydowanie lepszy start zawodowy oraz lepsze perspektywy w aspekcie kariery zawodowej.

Współczesna szkoła, na każdym etapie edukacji kładzie zdecydowany nacisk na nauczanie treści programowych, zostawiając w tyle kreowanie odpowiednich postaw wśród dzieci i młodzieży.. Mobilność uczniów wiąże się zarówno z nauką przedsiębiorczości, a także

z poradnictwem zawodowym realizowanym w sposób ciągły i konsekwentny w całym procesie edukacji. Kluczowa wydaje się tutaj rola poradnictwa zawodowego, którego zadaniem jest zarówno uświadomienie uczniom znaczenia edukacji w życiu człowieka oraz znaczenia właściwego wyboru szkoły dla przyszłego życia, nie tylko zawodowego. Rolą doradcy jest również wspieranie uczniów w dokonywaniu świadomych wyborów edukacyjnych, które z kolei mają bezpośredni związek z postawą mobilności edukacyjnej młodzieży.

2. Mobilność osób bezrobotnych

Rekomendacje:

- *Nawiązywanie trwałej współpracy pomiędzy urzędami pracy i pracodawcami oraz podmiotami zajmującymi się edukacją osób dorosłych,*
- *Aktywne współdziałanie pomiędzy poszczególnymi powiatowymi urzędami pracy w zakresie wymiany ofert pracy i kandydatów do pracy („mobilna oferta pracy – mobilny bezrobotny”).*

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Filiami

Mobilność osób bezrobotnych można rozpatrywać w różnych płaszczyznach – przestrzennej, edukacyjnej oraz mentalnej. Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2017 rok ujmuje to zagadnienie we wszystkich wspomnianych znaczeniach. Punktem kluczowym jest tutaj aktywna i trwała oraz efektywna współpraca powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego, na której opiera się idea wspierania mobilności osób bezrobotnych.

Przede wszystkim należy precyzyjnie określić, co mamy na myśli, mówiąc o mobilności bezrobotnych, jakie są jej uwarunkowania i bariery. Ryzyko bezrobocia w dużej mierze jest związane z poziomem wykształcenia i jego dopasowania się do zmieniającej się gospodarki i trendów na rynku pracy, ale także ze zdolnością do zdobywania kwalifikacji, podnoszenia ich lub zmiany. Kwalifikacje pożądane przez pracodawców w dużej mierze chronią przed bezrobociem. Generalnie poziom kwalifikacji osób poruszających się na rynku pracy jest jednym z najważniejszych czynników określających ich szanse na zdobycie

i utrzymanie zatrudnienia. Jest to także jeden z czynników przesądzających o elastyczności rozumianej jako możliwość i umiejętność zmiany wykonywanego zajęcia, reagowania na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Niekiedy na posiadane przez bezrobotnych kwalifikacje nie ma zapotrzebowania w ich miejscu zamieszkania, natomiast w innym regionie istnieje duża szansa na uzyskanie zatrudnienia. Ponadto, zdarza się, iż w konkretnym rejonie czy obszarze geograficznym sytuacja na rynku pracy jest bardzo niekorzystana (tzw. bezrobocie lokalne) i wówczas jedyną możliwością znalezienia pracy jest zmiana miejsca zamieszkania lub konieczność dojazdów do miejsca pracy. To wszystko powoduje, iż mobilność czyli zdolność bezrobotnych do dostosowywania posiadanych kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy (mobilność zawodowa) oraz zdolność do zmiany miejsca zamieszkania w związku z istniejącymi w innym miejscu możliwościami zatrudnienia (mobilność geograficzna) stają się w obecnej rzeczywistości kluczowymi cechami pozwalającymi szybko wyjść z bezrobocia. Zdolność adaptacyjna potencjalnych pracowników powinna mieć jednak wsparcie instytucjonalne.²⁹

Trzeba mieć na względzie fakt, iż nie wszystkie osoby pozostające bez zatrudnienia, zarejestrowane w urzędach pracy, rzeczywiście aktywnie jej poszukują. Bardzo różne bywają przyczyny, dla których część osób nie ma w planach podjęcia pracy, a rejestracja w urzędzie wynika z innych powodów. Jednak mimo to, istnieje szereg uwarunkowań utrudniających sprawne współdziałania osób poszukujących zatrudnienia i urzędów pracy dysponujących ofertami pracy. Specyficznym ograniczeniem dla osób bezrobotnych jest słaba wymiana informacji pomiędzy powiatowymi urzędami pracy na temat zarejestrowanych bezrobotnych i ich kwalifikacji oraz o ofertach pracy dostępnych w danej placówce.

Problem stanowi też kwestia zgłaszania ofert pracy do różnych urzędów. Teoretycznie, na prośbę pracodawcy, przyjęta przez dany urząd oferta pracy, może zostać przekazana do innych wskazanych przez pracodawcę urzędów, w celu zamieszczenia jej na tablicach ofert pracy w ich siedzibach. W ten sposób, o zgłoszonej ofercie pracy dowiadują się kandydaci, zarejestrowani w innych powiatowych urzędach pracy. Często bywa bowiem tak, że osoba bezrobotna może ze względu na swoje miejsce zamieszkania lub inne uwarunkowania preferować zatrudnienie u pracodawcy w sąsiednim powiecie, nie zaś w powiecie, w którym jest zameldowana lub zamieszkuje. W praktyce jednak sytuacja przedstawia się inaczej – brak współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy skutkuje

²⁹ Staszewska E. Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu, W-wa 2012

tym, że osoby bezrobotne najczęściej mają problemy z uzyskaniem informacji o ofertach pracy innych niż zgłoszone bezpośrednio w powiatowym urzędzie pracy, w którym są zarejestrowane. Ze strony pracodawców, brak współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy ogranicza możliwości skutecznego znalezienia pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Odpowiedzią na tego typu problemy może być praktyczna realizacja założenia „mobilny bezrobotny – mobilna oferta pracy”, która nie jest niczym innym jak promowaniem stałej oraz skutecznej współpracy powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego pomiędzy sobą, przede wszystkim w zakresie wymiany informacji o ofertach pracy oraz o kandydatkach spełniających stawiane w ofertach wymagania. Głównym profitem takich działań będzie poprawa w zakresie skuteczności realizacji usługi pośrednictwa pracy, a tym samym skuteczna pomoc zarówno bezrobotnym poszukującym zatrudnienia zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami, jak i pracodawcom zgłaszającym oferty pracy, w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy.

Warto podkreślić, iż duże znaczenie w tej kwestii mają postawy samych bezrobotnych i ich mobilność zawodowa oraz przestrzenna. Dlatego też, obok wspomnianych wyżej działań nakierowanych na wzajemną współpracę powiatowych urzędów pracy, równie istotna jest praca z osobami bezrobotnymi – różnego typu działania promujące mobilność w tej grupie osób oraz podkreślające liczne korzyści wynikające z postaw mobilnych w aspekcie poszukiwania zatrudnienia.

3. Mobilność osób zatrudnionych

Rekomendacje:

- ***Promowanie szkoleń dla pracowników dofinansowywanych z różnych źródeł (m.in. z Krajowego Funduszu Szkoleniowego),***
- ***Promocja znaczenia ustawicznego kształcenia się na każdym etapie kariery zawodowej***

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Filiami

Mobilność zawodowa osób pozostających w zatrudnieniu ukierunkowana jest na utrzymanie zatrudnienia lub zmianę pracy na lepiej płatną, bardziej satysfakcjonującą lub z innych

powodów bardziej korzystną dla danej osoby. Świadomość znaczenia zawodowej mobilności jest kwestią kluczową dla współczesnego rynku pracy. Pojęcie to można również interpretować jako elastyczność lub zdolność do sprawnej i płynnej zmiany w zależności od tendencji na rynku pracy.

Mobilność zawodową osób pracujących możemy rozpatrywać w trzech głównych aspektach:

- jako mobilność kwalifikacyjną,
- jako mobilność przestrzenną,
- jako mobilność międzyzakładową lub między stanowiskową.

Mobilność kwalifikacyjna to przede wszystkim gotowość do zmiany zawodu lub uzupełnienia kwalifikacji. Wiąże się ona z mobilnością edukacyjną i stanowi niezbędny warunek wzrostu szans na zatrudnienie lub utrzymanie zatrudnienia. Wzrost mobilności kwalifikacyjnej odbywa się głównie poprzez szkolenie pracowników – może zatem wynikać z inicjatywy pracodawców, samych pracowników lub może dokonywać się drogą tzw. samorozwoju przez zdobywanie nowych umiejętności oraz uczenie się przez całe życie. Mobilności kwalifikacyjnej sprzyjają też odpowiednie postawy pracodawców. Zmiana czy uzupełnienie kwalifikacji zawodowych w warunkach rosnących wymagań wobec wiedzy i umiejętności pracowników może skutecznie przeciwdziałać bezrobociu. Zmiana zawodu bywa natomiast problemem trudniejszym i bardziej złożonym – wymaga zazwyczaj większych wydatków, więcej czasu oraz (w części przypadków) również posiadania odpowiedniego wykształcenia bazowego. Pomocne w tym wypadku są wszelkiego typu studia zaoczne, podyplomowe oraz wieczorowe formy kształcenia.³⁰

Mobilność przestrzenną rozumiemy natomiast jako gotowość do zmiany miejsca pracy (z różnych przyczyn), która może mieć charakter wewnętrzny (jeśli dotyczy różnych regionów w obrębie jednego kraju) lub zewnętrzny (jeśli mówimy o wyjazdach zagranicznych). „Mobilność przestrzenna o charakterze wewnętrznym ma istotne znaczenie wtedy, gdy występuje bezrobocie strukturalne o dużym zróżnicowaniu regionalnym, tzn. że zapotrzebowanie na pracę występuje, ale nie pokrywa się terytorialnie ze strukturą podaży pracy.”³¹ w dużej mierze zagadnienia związane z mobilnością przestrzenną dotyczą osób bezrobotnych, jednak ten rodzaj mobilności ma również znaczenie

³⁰ Ostoj I. Elastyczność rynku pracy a ograniczanie bezrobocia, w: Studia Ekonomiczne, Akademia ekonomiczna w Katowicach 2006, Nr 38

³¹ Ostoj I. Dz. cyt.

dla zatrudnionych – w przypadku osób będących w zatrudnieniu bodźcem dla zmiany miejsca pracy w sensie przestrzennym najczęściej jest niski poziom wynagrodzenia, który przynajmniej częściowo może się wiązać z nadpodażą kandydatów posiadających dane kwalifikacje zawodowe. Pracodawcy, którzy mają do dyspozycji wiele osób chętnych do pracy w danym zawodzie i posiadających odpowiednie kwalifikacje będą się starali minimalizować koszty zatrudnienia takiego pracownika, co stanowi naturalną praktykę dla gospodarki rynkowej. W skali całego kraju, ale również w województwie lubelskim, mamy do czynienia z wysokim poziomem mobilności zewnętrznej (zwłaszcza wśród młodych osób), natomiast nieco gorzej sytuacja przedstawia się w kwestii mobilności wewnętrznej. Najczęściej pracownicy nie są skłonni do zmiany miejsca pracy w sensie przestrzennym.

Trzecim aspektem dla pojęcia mobilności zawodowej jest mobilność międzyzakładowa lub międzystanowiskowa. Wynika ona z różnych przyczyn – zarówno osobistych preferencji, jak i konieczności (np. likwidacja stanowiska pracy). Ten typ mobilności poprawia dopasowanie strukturalne na rynku pracy.

Narzędziem dla podnoszenia poziomu mobilności zawodowej pracowników są w znacznej mierze szkolenia i kursy dokształcające. Nie mniej istotna jest jednak promocja mobilności zawodowej jako skutecznej metody zapobiegania bezrobociu oraz innym negatywnym sytuacjom w trakcie kariery zawodowej. Mobilność dla osób pracujących pozwala zmienić pracę, jeżeli zaistnieje taka konieczność, uniknąć syndromu wypalenia zawodowego, rozwijać swoje pasje i zainteresowania. Dla rynku pracy jako całości mobilność zawodowa stanowi skuteczną metodę zwiększania poziomu dopasowania strukturalnego.

4. Mobilność cudzoziemców

Rekomendacje:

- ***Lobbowanie na rzecz rozwiązań prawnych usprawniających zatrudnianie cudzoziemców na terenie Polski,***
- ***Promowanie zatrudnienia cudzoziemców wśród pracodawców polskich.***

Adresaci:

organizacje pracodawców i przedsiębiorców, powiatowe urzędy pracy

Sytuacja demograficzna, migracje zarobkowe Polaków oraz poprawa sytuacji na rynku pracy (spadające bezrobocie) wpływają pozytywnie na zainteresowanie obcokrajowców polskim rynkiem pracy. Również pracodawcy, w warunkach, kiedy coraz częstsza staje się sytuacja braku możliwości znalezienia pracowników, chętnie zatrudniają obcokrajowców. Według danych GUS, do 2035 roku populacja ludności w Polsce zmniejszy się o 3 miliony, ponadto coraz liczniejszą grupę w całej populacji stanowić będą osoby w wieku emerytalnym.

Jedną z możliwości rozwiązania problemu starzenia się społeczeństwa jest szersze otwarcie się na imigrantów z krajów Europy Wschodniej i Azji. Aby jednak to mogło nastąpić, konieczne jest przede wszystkim usprawnienie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

W interesie wszystkich obywateli naszego kraju jest redukcja braków kadrowych w polskich firmach poprzez zachęcanie cudzoziemców do pracy w Polsce. Jednocześnie istotne jest położenie nacisku na skuteczne niwelowanie nieuczciwych praktyk i nadużyć zarówno ze strony pracodawców, jak i poszukujących zatrudnienia w Polsce obywateli obcych państw.

Znacząca część pracujących w naszym kraju cudzoziemców wykonuje tzw. prace sezonowe. Aktualnie w takich wypadkach formalności i koszty są minimalne i polegają na złożeniu oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. W ramach tej procedury obywatele sześciu krajów mogą wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Jeżeli firma chce zatrzymać danego pracownika na dłużej to istnieje możliwość uzyskania karty czasowego pobytu i zezwolenia na pracę u danego polskiego pracodawcy. Od stycznia 2017 roku oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom zostaną zastąpione przez zezwolenia na pracę sezonową i krótkoterminową. Zmiana ta dotknie szczególnie cudzoziemców z sześciu państw Europy Wschodniej: Ukrainy, Rosji, Białorusi, Armenii, Gruzji oraz Mołdawii. Z pewnością zmiana ta nie pozostanie bez wpływu zarówno na samych cudzoziemców poszukujących zatrudnienia w Polsce, jak na pracodawców chcących ich zatrudniać. W tej chwili trudno jednak oceniać, jak dokładnie będzie się przedstawiała sytuacja po zmianie przepisów.

Niemniej, należy wziąć pod uwagę, iż w aktualnych warunkach społeczno-gospodarczych cudzoziemcy jako potencjalni pracownicy stanowią dla polskiego rynku pracy istotną

wartość, która w perspektywie kolejnych lat będzie jeszcze wzrastała. Warto dodać, iż pracownicy ze Wschodu, podobnie jak Polacy, najczęściej emigrują w celach zarobkowych. Co istotne, charakteryzują się wysokim poziomem motywacji do pracy i wysoką mobilnością. Warunki zatrudnienia w Polsce, jak również wysokość oferowanej pensji, są dla nich atrakcyjne, dlatego chętnie podejmują pracę w naszym kraju.

Położenie geograficzne województwa lubelskiego (województwo przygraniczne) sprawia, iż kwestia zatrudniania cudzoziemców, zarówno jako pracowników sezonowych, jak i w dłuższej perspektywie czasowej, jest istotna dla pracodawców funkcjonujących na tym terenie. Aktualnie na rynku pracy w całej Polsce rozpoczyna się tzw. „era pracownika”, co oznacza, iż pracodawcom coraz trudniej znaleźć kandydatów do pracy, a braki kadrowe dają się bardziej we znaki. Również w województwie lubelskim tego typu tendencje już zaczynają być obserwowalne, a będą nabierały z czasem większego znaczenia. Wykorzystanie strategicznego przygranicznego położenia jako atutu dla sprawnego pozyskiwania pracowników zza wschodniej granicy powinno stanowić zatem istotny element rozwoju regionalnego rynku pracy.

5. Mobilność grup defaworyzowanych na rynku pracy

Rekomendacje:

- ***Podejmowanie inicjatyw promujących mobilność zawodową grup defaworyzowanych na rynku pracy,***
- ***Wspieranie oraz promowanie elastycznych form zatrudnienia.***

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, organizacje pozarządowe

Grupy defaworyzowane na rynku pracy obejmują szereg kategorii osób, które z uwagi na specyficzne cechy lub okoliczności, mają utrudniony dostęp do ofert pracy oraz innych instrumentów aktywizacyjnych, związku z czym są w większym stopniu narażone na oddalenie od rynku pracy czasowe lub stałe, co w konsekwencji może skutkować całkowitym wykluczeniem w tej sferze.

Przyczyna nierównego traktowania różnych kategorii osób na rynku pracy wynika z różnorodnych uwarunkowań. Jedną z cech, która różnicuje pozycję na rynku pracy jest płeć. Kobiety, pomimo porównywalnego z mężczyznami, a często wyższego poziomu wykształcenia, kwalifikacji czy kompetencji wciąż otrzymują w wielu miejscach wynagrodzenie niższe niż mężczyźni pracujący na podobnych stanowiskach. Sytuacja kobiet na rynku pracy pogarsza się względem mężczyzn jeszcze bardziej w sytuacji macierzyństwa, które przede wszystkim na pewien okres odsuwa kobietę od rynku pracy. W najtrudniejszej sytuacji pozostają kobiety opiekujące się małymi dziećmi, które, mając pod opieką osoby zależne, z punktu widzenia pracodawcy są mniej dyspozycyjnymi, a zatem również mniej wartościowymi kandydatkami do pracy. Trudna sytuacja kobiet w związku z pełnieniem ról rodzicielskich pogłębianą jest przez małą popularność w naszym kraju elastycznych form zatrudnienia, elastycznego czasu pracy oraz pracy w niepełnym wymiarze godzin. Pracodawcy w Polsce dość niechętnie podchodzą do tego typu rozwiązań, które na zachodzie Europy są znacznie bardziej popularne.

Defaworyzowanie na rynku pracy dotyczy również wieku – osoby po 50 roku życia bardzo często mają większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia niż osoby młodsze. Pewne stereotypy dotyczące tej grupy osób wiążą się z takimi kwestiami, jak: gorszy stan zdrowia, mniejsza sprawność psychomotoryczna, niezajomość nowoczesnych technologii. Niska aktywność zawodowa w tej grupie niesie za sobą konsekwencje dla całego społeczeństwa, ponieważ stanowi obciążenie dla budżetu państwa. Brak pracy dla osób wieku 50+ ma wymiar nie tylko ekonomiczny, ale powoduje pogorszenie jakości życia, poczucie braku sensu życia i poczucie nieprzydatności. Tymczasem nie jest prawdą, że osoby w wieku 50+ „zabierają pracę” osobom młodym – trudno bowiem chociażby lata doświadczenia zawodowego zastąpić młodzieńczą energicznością i entuzjazmem. Na polskim rynku pracy brakuje wypracowanych modeli współpracy międzypokoleniowej w firmach, w ramach której osoby starsze pełnią rolę mentorów i nauczycieli osób młodych, które z kolei dysponują innymi atutami jako pracownicy. Taka współpraca przyniosłaby korzyści obu stronom, ale także pracodawcy.

Wśród grup defaworyzowanych na rynku pracy niezmiennie znajdują się osoby niepełnosprawne. Mimo licznych kampanii na rzecz integracji społeczeństwa, wciąż są oni postrzegani przez znaczną część pracodawców jako mniej wartościowi, mniej wydajni pracownicy. Części pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne kieruje głównie

korzyściami, jakie daje dofinansowanie ze środków PFRON. Mała popularność elastycznych form zatrudnienia, w tym głównie telepracy znacznie utrudnia odnalezienie się tej grupy osób na otwartym rynku pracy. Warto dodać, iż osoby niepełnosprawne często są bardzo obowiązkowymi pracownikami, którzy pracę niezwykle cenią i doceniają, ponieważ podnosi ona ich poczucie własnej wartości i bycia użytecznym dla społeczeństwa.

W grupie osób marginalizowanych na rynku pracy odnajdujemy również byłych więźniów, osoby długotrwale bezrobotne, osoby młode bez doświadczenia zawodowego. Wszystkie te grupy potrzebują odrębnego podejścia do specyficznych trudności z odnalezieniem się na rynku pracy. Pod pojęciem „grupy defaworzyowane na rynku pracy” kryją się tak naprawdę różnorodne kategorie osób, a wsparcie kierowane do tych grup, aby było skuteczne, musi mieć charakter zindywidualizowany.

III Mobilność w odniesieniu do instytucji działających w obszarze rynku pracy

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

Rekomendacje:

- ***Promowanie mobilności zawodowej oraz jej znaczenia dla rozwoju rynku pracy w dokumentach i opracowaniach strategicznych poprzez uwzględnianie w kryteriach przyznawania wsparcia ze środków publicznych,***
- ***Podejmowanie inicjatyw promujących mobilność zawodową m.in. w działaniach projektowych.***

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Filiami, OHP, instytucje szkoleniowe, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, organizacje pozarządowe

Zgodnie z definicją, instytucje rynku pracy „realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia,
- rozwoju zasobów ludzkich,
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej,
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.”³²

Do instytucji rynku pracy zaliczamy przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), agencje zatrudnienia, jednostki szkoleniowe, instytucje dialogu i partnerstwa społecznego.

Promocja mobilności kapitału ludzkiego na rynku pracy jest zatem jednym z podstawowych zadań instytucji funkcjonujących na rynku pracy. Wszelkie inicjatywy dotyczące wspierania mobilności zawodowo-edukacyjnej na różnych etapach kariery zawodowej wymagają odpowiedniego wsparcia instytucjonalnego oraz finansowego. Instytucje rynku pracy powinny, w ramach swoich kompetencji, jak najszerszej wspierać oraz promować znaczenie mobilności i elastyczności zawodowej dla przebiegu kariery zawodowej i skutecznego funkcjonowania na rynku pracy.

Jedną z przyczyn niskiego poziomu mobilności zawodowej jest niski poziom świadomości społecznej na temat znaczenia postaw mobilnych i elastycznych na rynku pracy. Niska świadomość społeczeństwa na temat znaczenia mobilności oraz elastyczności na rynku pracy wynika z braku działań promujących te kwestie na różnych poziomach: zarówno w dokumentach strategicznych z obszaru rynku pracy, jak i w szkolnych programach nauczania. Aktualnie jednym z priorytetowych zadań instytucji otoczenia rynku pracy jest zatem szeroka promocja roli i wartości mobilności zawodowej między innymi poprzez podkreślanie znaczenia kształcenia ustawicznego jako czynnika kształtowania postaw

³² <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-ryнку-pracy>, dostęp dn. 14.11.2016 r.

mobilnych. Realizacja tego zadanie wymaga jednak zaangażowania i współdziałania różnych podmiotów z obszaru rynku pracy.

Działania promocyjne z zakresu mobilności edukacyjno-zawodowej, aby były skuteczne i długofalowe, powinny znaleźć swoje miejsce w treści regionalnych dokumentów o znaczeniu strategicznym, zwłaszcza z obszaru rynku pracy. Niemniej istotne jest, aby na etapie konstrukcji kryteriów przyznawania wsparcia finansowego ze środków publicznych uwzględniano promowanie mobilności i elastyczności na rynku pracy. Takie działania znacząco zwiększą skuteczność promocji w dłuższej perspektywie czasowej.

Organizacje pozarządowe oraz inne podmioty realizujące działania projektowe związane z rozwojem i podnoszeniem jakości kapitału ludzkiego powinny promować mobilność zawodowo-edukacyjną zarówno w trakcie realizacji, jak i poprzez upowszechnianie rezultatów projektów.

2. Partnerstwo i współpraca w ramach instytucji rynku pracy i edukacji na rzecz promowania postaw i działań mobilnych.

Rekomendacje:

- *Zawieranie trwałych porozumień instytucji w ramach instytucji rynku pracy oraz edukacji na rzecz wspierania i promowania mobilności i elastyczności zawodowej,*
- *Zapobieganie i zwalczanie negatywnych skutków braku postaw mobilnych wśród młodzieży na rynku pracy i edukacji.*

Adresaci:

powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Filiami, OHP, instytucje szkoleniowe, uczelnie wyższe, Kuratorium Oświaty w Lublinie

Rynek pracy jest podstawowym odbiorcą efektów systemu edukacji. Oferowane przez instytucje edukacyjne ścieżki kształcenia w dużym stopniu determinują przyszłą aktywność zawodową uczniów. Warto jednak mieć na uwadze fakt, iż w trakcie wielu lat edukacji młody człowiek nie tylko zdobywa konkretną wiedzę, wykształcenie i umiejętności, ale również kształtuje w sobie tzw. kompetencje miękkie, które w istotnym stopniu wpływają na karierę zawodową. Wśród tych kompetencji, jedną z najistotniejszych jest postawa mobilności edukacyjno-zawodowej. To, w jaki sposób młodzież traktuje potencjalną pracę, jaki ma stosunek do podejmowania obowiązków zawodowych, do możliwości podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z zapotrzebowaniem rynku, będzie miało istotny wpływ na przyszłość zawodową.

W związku z powyższym, współpraca na linii rynek pracy – edukacja w kształtowaniu postaw mobilnych młodzieży to kwestia priorytetowa. Kluczowa wręcz jest tutaj rola oświaty, ponieważ kształcenie musi wynikać z potrzeb rynku pracy, a nie odwrotnie. Skoro rynek wymaga od pracowników mobilności zawodowej, musi być ona kształtowana już na etapie nauki szkolnej. Kreowanie kierunków zmian systemu edukacji powinno brać pod uwagę tendencje obecne na rynku pracy. Uczeń powinien być dobrze przygotowywany do zaplanowania własnej kariery zawodowej z uwzględnieniem popytu na pracę i predyspozycji osobistych. Kształtowanie wśród uczniów postaw mobilnych i elastycznych w podejściu do pracy i kariery zawodowej, w przyszłości zaowocuje sprawnym oraz efektywnym funkcjonowaniem na rynku pracy.

W tym obszarze rekomendujemy zatem podejmowanie wszelkich działań służących nawiązywaniu, ale także zacieśnianiu współpracy pomiędzy instytucjami w obszarze oświaty, a podmiotami funkcjonującymi na rynku pracy na rzecz wspierania postaw mobilnych przede wszystkim wśród uczniów – w trakcie edukacji szkolnej, a także po zakończeniu edukacji – jako aktywnych uczestników rynku pracy. Tylko podejmowanie trwałej współpracy może dać realne i długofalowe efekty w postaci lepszego dostosowania młodych ludzi do dynamicznego rynku pracy.

Brak współpracy pomiędzy edukacją a rynkiem pracy od lat jest podejmowany jako istotny problem. Ma on bowiem negatywne konsekwencje, przede wszystkim sprawia, iż wykształcenie i kwalifikacje absolwentów szkół różnych szczebli w znacznej części nie odpowiadają wymaganiom pracodawców i potrzebom rynku pracy, co w konsekwencji prowadzi do znacznego bezrobocia ludzi młodych. Współpraca tych sektorów na rzecz

wspierania mobilności zawodowej i edukacyjnej jest tylko jednym z celów, ale niezwykle istotnym z punktu widzenia sprawnego kreowania polityki rynku pracy.

Młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy mają ogromne trudności ze znalezieniem zatrudnienia, ponieważ często nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, na które występuje zapotrzebowanie, ale zazwyczaj nie dysponują również doświadczeniem zawodowym, co dla znacznej części pracodawców stanowi istotną barierę. W konsekwencji, zasilają oni szeregi bezrobotnych, często nie zdążywszy podjąć nawet pierwszej pracy. W jeszcze trudniejszej sytuacji znajdują się młodzi ludzie określani mianem grupy NEET (ang. not in employment, education or training) czyli osoby nie pozostające w zatrudnieniu, nie uczące i nie doksztalające się.

Przyczyn takiej sytuacji należy poszukiwać już na etapie edukacji – z jednej strony szkolnictwo nie reaguje na potrzeby i realia rynku pracy, z drugiej – w edukacji obserwujemy niski poziom kształcenia w zakresie kompetencji miękkich, w tym przede wszystkim w zakresie kształtowania wśród uczniów postaw mobilnych i elastycznych.

Kształcenie młodzieży prowadzone z myślą o efektywnym funkcjonowaniu na rynku pracy w aktualnej sytuacji społecznej jest koniecznością. Omawiane w I części dokumentu rozwiązania z zakresu kształtowania postaw mobilnych wśród uczniów na każdym etapie edukacji służyć mają między innymi zapobieganiu negatywnym skutkom oddalenia od edukacji i rynku pracy, a w konsekwencji wykluczeniu społecznemu młodzieży. Również konsekwentna, zaangażowana współpraca szkoły i doradców zawodowych ze środowiskiem rodzinnym ucznia (rodzicami lub opiekunami) stanowi istotny czynnik wpływający na poprawę jego mobilności oraz elastyczności na rynku pracy i edukacji.

W naszych rekomendacjach skupiamy się na tym, co najistotniejsze w odniesieniu do młodzieży pozostającej bez zatrudnienia oraz zaliczanej do grupy NEET – na działaniach prewencyjnych, tj. takich, które mają na celu przede wszystkim zapobieganie negatywnym skutkom związanym z bezrobociem oraz wykluczeniem społecznym. Zadanie to, jak wcześniej podkreślono, wymaga wzajemnej współpracy pomiędzy sferą edukacji i rynku pracy. Wszelkie proponowane działania ukierunkowane na poprawę mobilności uczniów na każdym etapie edukacji (przede wszystkim konsekwentnie prowadzone profesjonalne poradnictwo zawodowe dla uczniów), ale także efektywna współpraca środowiska oświaty

z rynkiem pracy, są najskuteczniejszymi sposobami na zapobieganie negatywnym zjawiskom związanym z bezrobociem młodzieży oraz wykluczeniem społecznym.

Rozdział IV

Ewaluacja i monitoring

Za prowadzenie monitoringu zadań określonych w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok odpowiedzialny jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Częstotliwość uzyskiwania informacji z zakresu realizacji założeń dokumentu odbywa się w okresach półrocznych – odpowiednio: za pierwsze półrocze i za drugie półrocze 2017 roku.

Zakładamy kontynuację zapoczątkowanego już w 2015 roku planowania przez partnerów rynku pracy działań związanych z rekomendacjami regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Pozwoli to na zwiększenie skuteczności działań ewaluacyjnych i monitorujących. Realizacja zakładanych planów zostanie zweryfikowana w analizie ankiet monitorujących. Na początku roku 2017 dokument zostanie przedstawiony wskazanym jednostkom odpowiedzialnym za jego realizację, w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań. W ankiecie monitorującej przewidziano informacje na temat wcześniejszego planowania zadań (każde z przedstawionych działań jest kwalifikowane jako zaplanowane na początku roku lub nie). Niezależnie od tego, weryfikacja zaplanowanych zadań z ich realizacją będzie możliwa dzięki informacji wstępnej oraz ankiecie końcowej.

Na podstawie informacji nadesłanych od partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w dokumencie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje i przedłoży Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok. Do dnia 15 marca 2018 roku sprawozdanie zostanie przedłożone Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Monitoring działań w ramach RPD/2017 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2017, realizowanych przez instytucje partnerskie,
- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2017, realizowanych przez jednostki organizacyjne,
- typów działań, zawartych w rekomendacjach do poszczególnych priorytetów realizowanych przez ww. podmioty w ramach trzech głównych obszarów:
 - ✓ Mobilność w procesie edukacji, poszukiwania pracy i zatrudnienia
 - ✓ Mobilność różnych kategorii osób w kontekście rynku pracy
 - ✓ Mobilność w odniesieniu do instytucji działających w obszarze rynku pracy

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytania:

1. Czy w województwie podejmowane są działania promujące mobilność na rynku pracy i edukacji oraz jaka jest skala i rodzaj tych działań?
2. W jaki sposób sektor edukacji wspiera i promuje poradnictwo zawodowe w szkołach jako element kształtowania postaw mobilnych wśród uczniów?
3. Czy instytucje rynku pracy województwa lubelskiego zapewniają wsparcie dla działań promujących mobilność zawodową?
4. Jaki jest zakres i poziom współpracy instytucji z obszaru edukacji i rynku pracy na rzecz promowania mobilności edukacyjnej i zawodowej?
5. Czy w województwie są podejmowane działania wspierające zatrudnianie cudzoziemców na lokalnym rynku pracy?
6. Czy podmioty i partnerzy rynku pracy podejmują inicjatywy na rzecz poprawy mobilności zawodowej różnych grup osób, w tym tzw. „grup defaworyzowanych na rynku pracy”?