Lubuska Strategia Zatrudnienia na lata 2011-2020

Monika Gryniewicz Data publikacji: 23.02.2011

14 lutego 2011 roku Sejmik Województwa Lubuskiego przyjął Lubuską Strategię Zatrudnienia na lata 2011-2020 (uchwała Nr VI/41/11).

Przygotowanie Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020 wynikało z kilku przesłanek. Analizy sytuacji na rynku pracy oraz prognozowane trendy rozwojowe wskazują na dokonujące się istotne zmiany, skutkujące koniecznością odpowiedniego dostosowania działań strategicznych.

Sytuacja gospodarcza, biorąc pod uwagę trudne uwarunkowania makroekonomiczne, jest dobra. Lubuskie firmy szybko dostosowały się do radykalnego odwrócenia koniunktury i potrafiły wykorzystać ten moment do dalszego rozwoju. Potencjał zatrudnieniowy naszego województwa wzrasta. Jest więcej miejsc pracy na wyższym poziomie technologicznym. Produkcja przemysłu różnicuje się, a tym samym staje się bardziej odporna na ewentualne szoki zewnętrzne. Niemniej jednak w perspektywie kolejnej dekady lubuski rynek pracy będzie musiał sprostać kolejnym wyzwaniom.

Niepodważalnym i prawdopodobnie najistotniejszym czynnikiem będą procesy demograficzne. Aktualnie dysponujemy największym potencjałem osób w wieku produkcyjnym. Osoby z wyżu demograficznego z lat 80-tych w zdecydowanej większości znajdują się na rynku pracy. Jednak w perspektywie kolejnych lat potencjał ten podlegać będzie redukcji. W wiek emerytalny będą wchodzić kolejne roczniki wyżu demograficznego z lat 50-tych. Tego swego rodzaju naturalne ubytki nie będą zrekompensowane przez osoby młode, będące reprezentantami niżu demograficznego z lat 90-tych. Tym samym istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że w najbliższych latach pracodawcy zaczną odczuwać coraz większe problemy z pozyskaniem pracowników. Swoiste rezerwy istnieją wśród osób biernych zawodowo. Dotychczasowe rozwiązania formalno-prawne preferowały wczesną dezaktywizację zawodową. Równocześnie aktywność zawodowa nadal jest na stosunkowo niskim poziomie – około 50%.

Kolejnymi czynnikami warunkującymi sytuację na lubuskim rynku pracy będą postępująca globalizacja rynków oraz innowacyjność. Procesy globalizacyjne trwają i jest wysoce prawdopodobne, że wolna i nieograniczona wymiana towarów i usług będzie powszechna. Kolejne rynki otwierają się, a ograniczenia (np. w postaci ceł) są niwelowane. Równocześnie będzie postępować przyśpieszony proces rozwoju gospodarek opartych na wiedzy. Innowacje będą promowane, wdrażane i rozwijane. Innowacyjność wiąże się ze zmianą i nowością. W gruncie rzeczy nie potrafimy przewidzieć jak będzie wyglądała przyszłość, gdyż nie potrafimy przewidzieć jakie będą innowacje. Z pewnością zmieni się potencjał technologiczny firm, a tym samym i pojawiać się będzie zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje i umiejętności.

Opierając się na diagnozie, dotychczasowych doświadczeniach i prognozowanych trendach rozwojowych przygotowano Lubuską Strategię Zatrudnienia.

W toku konstrukcji projektu przyjęto naczelną zasadę partnerskiego podejścia do kształtowania polityki zatrudnienia. W proces przygotowań zaangażowano możliwie pełną listę podmiotów, które mogą w sposób bezpośredni lub pośredni oddziaływać na poprawę sytuacji na rynku pracy. Projekt skonstruował zespół ekspertów, powołany przez Zarząd Województwa Lubuskiego. W skład zespołu wchodzili przedstawiciele: departamentów merytorycznych Urzędu Marszałkowskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Agencji Rozwoju Regionalnego, Ochotniczych Hufców Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego, Kuratorium Oświaty, Urzędu Statystycznego, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W skład zespołu weszli również reprezentanci samorządu powiatowego i gminnego, co pozwalało na uwzględnienie uwag już na etapie konstrukcji projektu dokumentu.

Przeprowadzono szeroko zakrojone konsultacje społeczne. Lubuską Strategię Zatrudnienia pozytywnie zaopiniowała Wojewódzka Rada Zatrudnienia, w której skład wchodzą przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, izb rzemieślniczych, kółek rolniczych, organizacji pozarządowych, przedstawicieli nauki i wojewody. Ponadto Strategię przekazano celem zaopiniowania do jednostek samorządu terytorialnego, wyższych uczelni oraz pozostałych partnerów społeczno-gospodarczych. Łącznie na 40 podmiotów otrzymano 39 opinii pozytywnych oraz jedną neutralną. Zlecono również wykonanie dwóch ekspertyz zewnętrznych (prof. Maria Fic oraz prof. Zdzisław Wołk), które potwierdziły zasadność proponowanych zapisów. Uwagi zgłaszane w toku konsultacji uwzględniono w treści strategii.

Do najważniejszych celów polityki zatrudnienia na lata 2011-2020 zaliczono:

- Poprawę zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności.
- Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy.
- Promocję włączenia zawodowego i społecznego, oraz
- Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań.

Istotą rynku pracy są miejsca pracy. Tworzą je pracodawcy, a jednostki samorządu terytorialnego i administracji rządowej mogą jedynie wspierać ich w procesie tworzenia i modernizacji stanowisk pracy. Tym samym w Strategii zakłada się podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw – począwszy od rozwoju usług doradczych, poprzez refundację części kosztów zatrudnienia pracowników po udostępnianie środki na inwestycje.

Biorąc pod uwagę zachodzące zmiany demograficzne za jeden z najistotniejszych kierunków strategicznych uznano zwiększanie aktywności zawodowej ludności. Podejmowane będą inicjatywy, które z jednej strony pozwolą na powrót osób biernych zawodowo na rynek pracy, z drugiej zaś – zwiększą zakres pozostawania na rynku pracy.

Wiodącym trendem rozwojowym będzie rozwój innowacyjności. Jest to wyzwanie dla systemu kształcenia zawodowego w szkołach. Konieczne będzie kontynuowanie procesów dostosowywania kierunków i jakości kształcenia do wymagań zmieniającego się rynku. Niestety będzie to proces stały, a tym samym konieczne jest większe zwrócenie uwagi na kształtowanie dojrzałych systemów dostosowawczych (procedur, mechanizmów, schematów postępowania). Dobrym i godnym polecenia jest w tym zakresie program Kuratorium Oświaty, który wypracował dogodne i skuteczne mechanizmy zmian.

Mówiąc o dostosowywaniu kwalifikacji kadr należy brać pod uwagę strukturalne ograniczenia systemu szkolnego. Jednym z najistotniejszych jest to, że sam proces kształcenia zawodowego trwa średnio 3 lata. Nie zawsze, a w warunkach lubuskiej gospodarki, opierającej się na małych firmach, pracodawcy mogą pozwolić sobie na czekanie. Tym samym wzmacniane będą powiązania między szkołą a firmami w postaci praktyk zawodowych. Jednocześnie wspierany będzie dalszy rozwój kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, który będzie mógł elastycznie i stosunkowo szybko reagować na pojawiające się lub zmieniające się potrzeby przedsiębiorstw.

Mając na uwadze dalszy rozwój naszego regionu zasadne jest podejmowanie dalszych konsekwentnych inicjatyw w celu włączenia zawodowego i społecznego możliwie najszerszych grup społecznych. W minionej dekadzie skala bezrobocia strukturalnego zmniejszyła się. Jest mniej osób długotrwale bezrobotnych. Inicjatywy te należy kontynuować i wzmacniać. Tym samym podejmowane będą starania w kierunku wzmocnienia motywacji, rozwoju aktywnej integracji oraz promocji postaw prozatrudnieniowych.

Skuteczność i przyszły sukces nowej strategii wiąże się nierozerwalnie z dalszym wzmacnianiem efektywności podejmowanych działań. Stąd rozwijane będzie partnerskie podejście do konstrukcji i podejmowania działań, doskonalone będą kwalifikacje kadr jednostek zaangażowanych z realizacji strategii i poszerzana będzie wiedza na temat lubuskiego rynku pracy.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że nie unikniemy zmian. Zmiany te będą mogły dotyczyć zarówno samej sytuacji na rynku pracy, jak i uwarunkowań formalno-prawnych. Przykładem mogą być służby zatrudnienia. W okresie ostatniej dekady wprowadzono nową ustawę, która kilkanaście razy była już nowelizowana. Zmieniały się również akty wykonawcze – rozporządzenia, standardy. Równocześnie jesteśmy w swoistym przededniu kształtowania nowej polityki strukturalnej Unii Europejskiej. Nie sposób w chwili obecnej przewidzieć docelowych rozwiązań jakie będą zastosowane w nowym okresie programowania na lata 2014-2020. Tym samym w samym dokumencie starano się wypracować mechanizmy realizacji Strategii, jej wdrażania i monitorowania.

Strategia wyznacza kierunki polityki zatrudnienia do 2020 roku. Ich operacjonalizacja następować będzie w kolejnych rocznych planach działań, ściśle dostosowanych do bieżącej sytuacji, europejskiej i krajowej polityki zatrudnienia, możliwości działań i uwarunkowań formalno-prawnych. W przygotowanie i realizację planów angażowane będą podmioty, realizujące programy promocji zatrudnienia oraz działające na rzecz dostosowywania kierunków kształcenia i rozwoju przedsiębiorczości. Roczne plany będą konsultowane z partnerami społeczno-gospodarczymi, zatwierdzane przez Zarząd Województwa i przedstawiane Sejmikowi Województwa Lubuskiego.

Lubuska Strategia Zatrudnienia oprócz kierunków działań, wyznacza również wymierne rezultaty jakie chcemy osiągnąć. Rezultaty dostosowano do planów strategii europejskich i krajowych. Realizacja Strategii pozwoli na osiągnięcie:

- wskaźnika aktywności zawodowej na poziomie 64,3%;
- wskaźnika zatrudnienia – odpowiednio 59,5%,
- zaś stopy bezrobocia (wg definicji BAEL) – 7,1%.

Ponadto zwiększy się uczestnictwo ludności w kształceniu ustawicznym do 8,6%, jak również zmniejszy się odsetek osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego i bez kwalifikacji. Realizacja inicjatyw z zakresu włączenia zawodowego i społecznego przyczyni się do dalszego ograniczania skali długotrwałego bezrobocia. Zwiększy się wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co pozwoli na zmniejszenie ich odsetka wśród osób bezrobotnych.

(tekst zaczerpnięto z wystąpienia dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy na posiedzeniu Sejmiku Województwa Lubuskiego 14 lutego 2011 roku)

Załączniki

2. Prezentacja Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020 (ppt, 467 KB)
Lubuska Strategia Zatrudnienia na lata 2011-2020 (doc, 3188 KB)