



Wojewódzki  
Urząd Pracy  
w Lublinie



# **Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim w 2021 roku**

Lublin, 2022 r.

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

# Sytuacja na rynku pracy

w województwie lubelskim w 2021 r.



Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Redakcja: Beata Kędra

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Publikacja elektroniczna: [www.wuplublin.praca.gov.pl](http://www.wuplublin.praca.gov.pl)

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

Publikacja przygotowana wg standardu dostępności

Lublin 2022 r.

# Spis treści

<b>1. Wstęp .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Rynek pracy .....</b>	<b>5</b>
Płynność i sezonowość bezrobocia .....	11
Aktywizacja bezrobotnych .....	13
Zapotrzebowanie na pracowników .....	19
Zatrudnianie cudzoziemców .....	23
System zabezpieczenia społecznego .....	25
Badania i analizy rynku pracy .....	27
<b>3. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych .....</b>	<b>39</b>
<b>4. Poradnictwo zawodowe .....</b>	<b>41</b>
Agencje zatrudnienia .....	42
Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) .....	42
<b>5. Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 .....</b>	<b>44</b>
<b>6. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 .....</b>	<b>50</b>
<b>7. Fundusz Pracy .....</b>	<b>53</b>
Krajowy Fundusz Szkoleniowy .....	57
Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPD) .....	59
Programy regionalne .....	60
Zatrudnianie młodocianych .....	62
Partnerstwo lokalne .....	63
<b>8. Polityka informacyjna .....</b>	<b>65</b>
<b>9. Podsumowanie .....</b>	<b>66</b>

# 1.Wstęp

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

Rok 2021 upłynął pod znakiem działań skierowanych na łagodzeniu skutków trwającej pandemii COVID-19 zarówno na świecie, w Polsce, jak i województwie. W związku z tym, w dość trudnym czasie pandemii, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie we współpracy z powiatowymi urządami pracy województwa lubelskiego podejmował się realizowania polityki zatrudnienia, w taki sposób, by jak najtrafniej dopasować działania, projekty i akcje do zgłaszanych potrzeb czy to pracodawców, czy bezrobotnych oraz realizować działania antykryzysowe wdrożone, aby ochronić jak największą liczbę miejsc pracy. Potwierdzeniem słuszności podjętych działań są dane i wskaźniki określające sytuację na rynku pracy przedstawione w tym dokumencie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie po raz kolejny przygotował dokument podsumowujący „Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim”. Opracowanie skupia się przede wszystkim na działaniach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2021 roku w obszarze szeroko pojętego rynku pracy, które przyczyniły się do tego by kryzys społeczno-gospodarczy wywołany pandemią spowodował jak najniższy wzrost poziomu bezrobocia w województwie i utratę pracy przez jak najmniejszą liczbę pracujących.

Dokument ten ma umożliwić realizację zapisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.). Każdego roku Sejmik Województwa Lubelskiego analizuje i ocenia sytuację społeczno-gospodarczą pod kątem tendencji i charakterystycznych zjawisk zachodzących na lokalnym rynku pracy.

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

## 2. Rynek pracy

Prowadzenie polityki aktywizacyjnej poprzez programy rynku pracy, realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, upowszechnianie doradztwa zawodowego w regionie, wzrost aktywności instytucji szkoleniowych, a także współpraca z pracodawcami w ostatnich kilku latach przyczyniły się do poprawy sytuacji na rynku pracy województwa lubelskiego. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy były wskaźniki i dane statystyczne ukazujące m.in. spadek poziomu bezrobocia. Niestety rok 2020 i ogóln światowa pandemia COVID-19 zaburzyły trwającą hossę na rynku pracy i przyniosły niekorzystne zmiany społeczno-gospodarcze. Wszechobecna pandemia wymusiła na wszystkich gospodarkach wprowadzenie szeregu restrykcji, które znacząco wpłynęły na gospodarkę i funkcjonowanie społeczeństwa. Jednak pomimo tych wielu ograniczeń w 2020 r. i na początku 2021 r., bezrobocie rejestrowane wzrosło w niewielkim stopniu, zarówno w Polsce, jak i w województwie lubelskim. Udało się to dzięki wdrożonym działaniom antykryzysowym ukierunkowanym przede wszystkim na ochronę miejsc pracy i zachowanie płynności finansowej przedsiębiorstw. Dodatkowo negatywne skutki wprowadzonych obostrzeń były również łagodzone wsparciem z tzw. tarczy branżowej. Nadmienić należy tutaj, że w najtrudniejszej sytuacji są firmy działające w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Potwierdzeniem słuszności podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia działań są przedstawione poniżej wskaźniki i dane statystyczne ukazujące sytuację na lokalnym rynku pracy.

Według danych Urzędu Statystycznego w Lublinie w 2021 roku, w województwie lubelskim, przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było niższe o 0,3% w porównaniu z 2020 rokiem. Największy wzrost zatrudnienia w grudniu 2021 roku, w porównaniu z grudniem 2020 roku, odnotowano w sekcjach: obsługa rynku nieruchomości (o 2,9%), przetwórstwo przemysłowe (o 0,6%) oraz informacja i komunikacja (o 0,5%). Spadek zatrudnienia nastąpił natomiast w sekcjach: administrowanie i działalność wspierająca (o 11,5%), zakwaterowanie i gastronomia (o 8%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 5%). Jeżeli natomiast chodzi o wynagrodzenia, to w 2021 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w województwie lubelskim wyniosło 5 014,44 zł, co oznacza wzrost o 9,4% w porównaniu z 2020 rokiem (rok wcześniej wzrost o 5,4%). Wzrost przeciętnych wynagrodzeń w grudniu 2021 roku w porównaniu do grudnia 2020 roku został odnotowany we wszystkich sekcjach. Największy wzrost wynagrodzeń dotyczył przede wszystkim sekcji: informacja i komunikacja, obsługa rynku nieruchomości oraz transport i gospodarka magazynowa.<sup>1</sup>

W 2021 roku w porównaniu z 2020 rokiem sprzedaż detaliczna przedsiębiorstw handlowych i niehandlowych była wyższa o 11%, natomiast sprzedaż hurtowa w przedsiębiorstwach handlowych była wyższa o 23,2% (rok do roku). Najwyższy wzrost sprzedaży detalicznej odnotowano w sekcji „pojazdy samochodowe, motocykle, części”; zaś spadek w sekcji „pozostałe”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w grudniu 2021 r., dostęp: 7 marca 2022 r.

<sup>2</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej....

Kompleksowy pakiet działań zaoferowany przedsiębiorcom w ramach Tarczy antykryzysowej w celu przeciwdziałania społeczno-gospodarczym skutkom pandemii COVID-19 przyczynił się do ustabilizowania gospodarki oraz dał jej impuls inwestycyjny. W gospodarce województwa lubelskiego widać to również we wskaźnikach dotyczących produkcji sprzedanej przemysłu (wzrost o 15,2%, rok wcześniej spadek o 1,1%) oraz produkcji budowlano–montażowej (wzrost o 27,8%, rok wcześniej spadek o 0,1%).

W badaniu ankietowym „Szybki Monitoring NBP” – prognozy na I kw. 2022 roku prawie ośmiu na dziesięciu ankietowanych uważa, że przedsiębiorstwo znajduje się w dobrej lub bardzo dobrej kondycji ekonomicznej. Poprawę sytuacji ekonomicznej w przedsiębiorstwie prognozowało 17% firm. Jednocześnie odsetek firm, prognozujących pogorszenie swojej sytuacji odnotował nieznaczny wzrost - z 8,3% do 9%.<sup>3</sup>

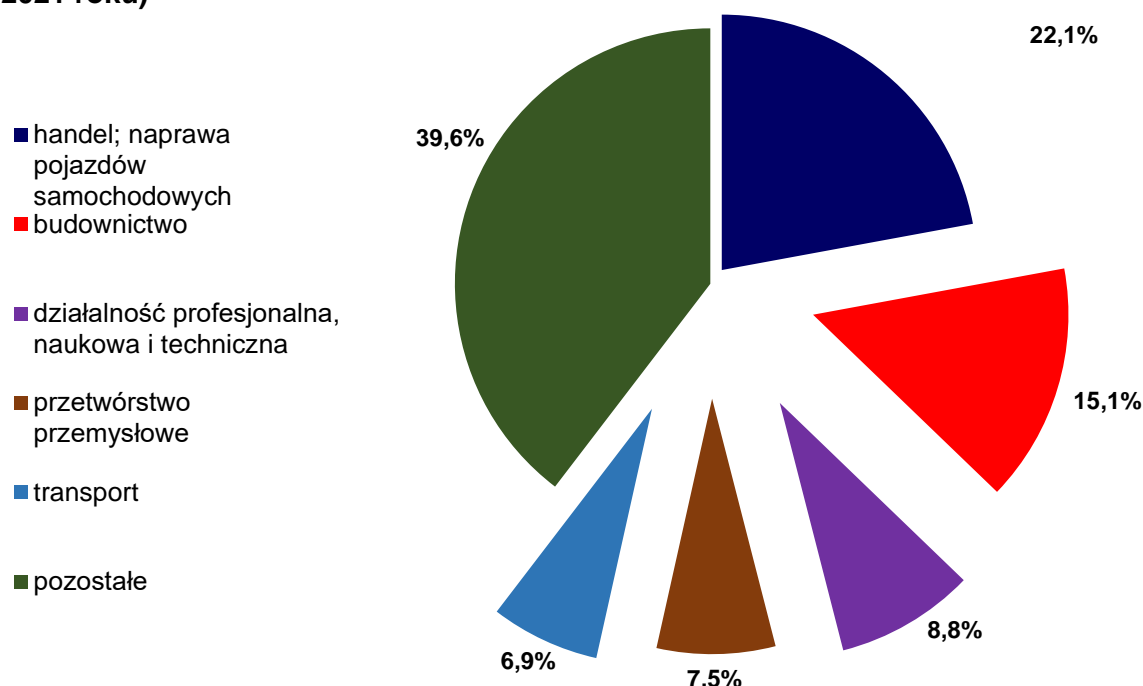
Pomimo trudności w gospodarce, jakie przyniósł 2021 rok, był to kolejny rok, w którym nastąpił wzrost liczby podmiotów wpisanych do rejestru REGON - o 6 660 podmiotów w porównaniu z 2020 rokiem. Z danych Urzędu Statystycznego w Lublinie wynika, iż 31 grudnia 2021 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 199 397 podmiotów, z czego 190 918 to firmy z sektora prywatnego. Stanowiły one 4,1% wszystkich podmiotów w kraju. Większość miało swoje siedziby w miastach, a w samym Lublinie siedzibę posiadało 25% z nich. Wśród wszystkich podmiotów największą grupę stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – ponad 75,5%. 22,1% podmiotów prowadziło działalność zaliczaną do sekcji PKD handel; naprawa pojazdów samochodowych.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Oddział Okręgowy NBP w Lublinie, Sytuacja gospodarcza woj. lubelskiego, Nr 01 (1/22), Lublin 2022; s.7-9.

<sup>4</sup>Urząd Statystyczny w Lublinie, Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim. Stan na koniec 2021 r., dostęp: 14 marca 2022 r.

**Wykres 1. Podmioty gospodarki narodowej według sekcji PKD (stan w dniu 31 grudnia 2021 roku)**



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, **Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim. Stan na koniec 2021 r.**, dostęp: 14 marca 2022 r.

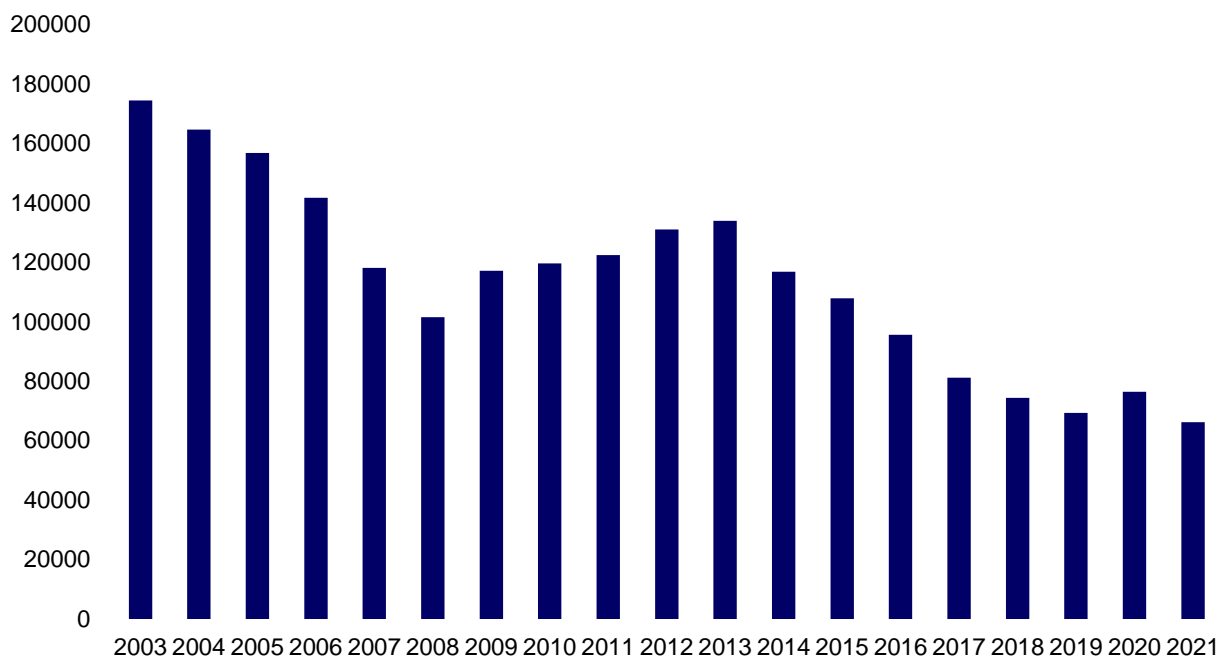
W grudniu 2021 roku w województwie lubelskim wpisano do rejestru REGON o 6,5% podmiotów więcej niż w listopadzie 2021 roku (1 402 nowe podmioty). Zdecydowaną większość nowo zarejestrowanych podmiotów stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. W omawianym miesiącu z rejestru REGON wykreślono o 39% (1 009 podmiotów) więcej niż w listopadzie 2021 roku. Jeżeli chodzi o liczbę zawieszonych działalności, to w grudniu 2021 roku dotyczyło to 25 184 firm (więcej o 2,5% niż w listopadzie 2021 roku). 95,8% zawieszonych działalności dotyczyło osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą.

W trakcie trwania pandemii GUS przeprowadzał wśród przedsiębiorców ankietę, dotyczącą ocen i oczekiwań wpływu pandemii COVID-19 na koniunkturę. W grudniu 2021 roku przedsiębiorcy z terenu województwa lubelskiego ocenili koniunkturę gorzej niż w listopadzie 2021 roku, a dla 0,5% podmiotów gospodarczych pandemia COVID-19 jest czynnikiem powodującym znaczące zmiany w prowadzeniu biznesu.<sup>5</sup> W ciągu ostatnich 6 lat mieliśmy do czynienia z systematyczną poprawą sytuacji na rynku pracy i spadkiem liczby osób będących bez zatrudnienia. Na koniec grudnia 2020 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 76 505 osób bezrobotnych. Pomimo zawirowań w 2021 roku spowodowanych trwaniem ogólnoświatowego kryzysu związanego z pandemią COVID-19, w województwie lubelskim odnotowano spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych. I tak na koniec grudnia 2021 roku w województwie lubelskim zarejestrowane były 66 244 osoby bezrobotne - o 10 261 osób mniej (tj. o 13,4%) niż w grudniu 2020 r. Fluktuację stanu

<sup>5</sup> Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie lubelskim – grudzień 2021 r., dostęp 14 marca 2022 r.

bezrobocia rejestrowanego w województwie lubelskim na przestrzeni ostatnich dziewiętnastu lat prezentuje poniższy wykres.

**Wykres 2. Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim – stan na 31 grudnia w latach 2003-2021**



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

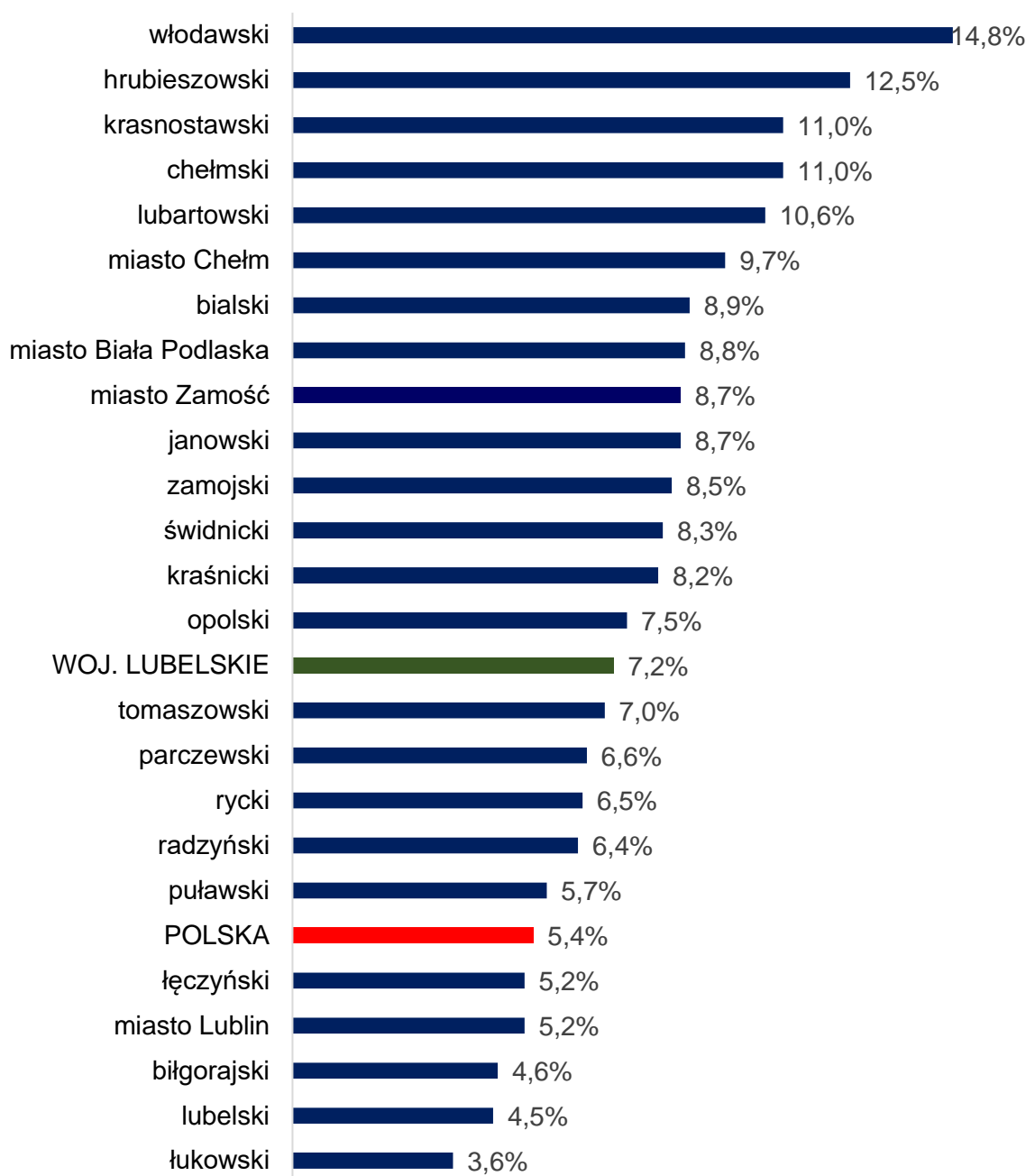
O zmianach, jakie dokonały się na rynku pracy, świadczy także kształtowanie się udziału bezrobotnych w populacji aktywnych zawodowo, czyli stopa bezrobocia. Poziom tego wskaźnika jest ściśle związany z liczbą zarejestrowanych bezrobotnych. Jeżeli mamy do czynienia ze wzrostem liczby rejestrujących się osób, również stopa bezrobocia rośnie i odwrotnie. Na koniec 2021 roku udział bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa lubelskiego w populacji ludności aktywnej zawodowo wyniósł 7,2% i był niższy o 1 pkt. procentowy niż w 2020 roku. Województwo lubelskie pod względem wysokości stopy bezrobocia zajęło 5 miejsce w kraju (licząc od najwyższej wartości). Warto podkreślić, iż od marca 2020 do grudnia 2021 roku w 6 województwach odnotowano spadek stopy bezrobocia, który w województwie lubelskim był trzecim najwyższym w kraju - wyższy spadek w woj. warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim. Warto dodać, iż w pięciu województwach nastąpił przyrost stopy bezrobocia.

Podobnie jak w kraju, w województwie lubelskim również było duże zróżnicowanie przestrzenne bezrobocia. Do powiatów o najniższej stopie bezrobocia<sup>6</sup> należały powiaty: łukowski (3,6%), lubelski (4,5%) oraz biłgorajski (4,6%). W najtrudniejszej sytuacji, gdzie stopa bezrobocia niezmiennie od lat jest najwyższa, były powiaty: włodawski (14,8%), hrubieszowski (12,5%) oraz chełmski i krasnostawski (po 11%).

<sup>6</sup> Dane dotyczą grudnia 2021 roku.



**Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego. Stan na 31 grudnia 2021 r.**



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w 2021 r.

Ponad 86,9% zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim stanowiły osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.<sup>7</sup> 27 maja 2014 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.), która na nowo zdefiniowała kategorie osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osobom tym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

<sup>7</sup> Należy podkreślić, iż jedna osoba może posiadać kilka ze statusów osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

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

Największy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowią osoby długotrwale bezrobotne<sup>8</sup> (61,7%), do 30 roku życia (28,1%) oraz powyżej 50 roku życia (23,2%).

Od lat problemem w województwie lubelskim jest znaczna ilość osób bezrobotnych pozostających bez pracy długotrwale. Na koniec grudnia 2021 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 40 887 osób długotrwale bezrobotnych, tj. 61,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (rok wcześniej stanowili 57%). Wśród długotrwale bezrobotnych: 27,4% to osoby posiadające krótki (do 1 roku) staż pracy; 26,9% to osoby w wieku od 25 do 34 lat, 26,4% posiadający wykształcenie gimnazjalne/podstawowe i niższe. W tym miejscu należy dodać, iż województwo lubelskie w 2021 roku było drugim województwem w kraju (po woj. kujawsko-pomorskim) pod względem najwyższego udziału osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych, wśród wszystkich województw w kraju.

Wojewódzki rynek pracy w 2021 roku borykał się nie tylko z problemem długotrwałego bezrobocia, ale również ze znacznym udziałem osób młodych bezrobotnych (do 30 roku życia) w ogólnej liczbie bezrobotnych. Od kilku lat województwo lubelskie utrzymuje najwyższy wśród wszystkich województw w kraju pod względem udziału osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Jednocześnie w województwie lubelskim mamy do czynienia z dużym przestrzennym zróżnicowaniem bezrobocia młodych (do 30 roku życia) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Na koniec grudnia 2021 roku w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowane były 18 603 osoby bezrobotne do 30 roku życia, tj. 28,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (rok wcześniej w grudniu 2020 roku stanowili 30,3% - 23 156 osób).

---

<sup>8</sup> Oznacza to bezrobotnych pozostających w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

## Płynność i sezonowość bezrobocia

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

W 2021 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowane zostały 83 563 osoby bezrobotne (napływ), tj. o 2 872 osoby mniej (o 3,3%) niż w 2020 roku.

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

W 2021 roku z powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego wyrejestrowane zostały łącznie 93 824 osoby bezrobotne. Podjęcie pracy przez 50 665 osób było najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, co stanowiło 54% ogółu wyłączonych. Obok podejmowania zatrudnienia drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było nie potwierdzenie gotowości do pracy (w 2020 roku – 10 807 osób). Liczbę podjęć pracy w 2020 r. oraz w poszczególnych kwartałach 2021 roku ilustruje tabela nr 1.

**Tabela 1. Podjęcia pracy w województwie lubelskim**

Wyszczególnienie		2020 r.	2021 r.				
			I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał	Razem
<b>Podjęcia pracy</b>		<b>44 362</b>	<b>10 848</b>	<b>14 155</b>	<b>13 375</b>	<b>12 287</b>	<b>50 665</b>
z tego	niesubsydiowanej	<b>37 637</b>	9263	11 658	11 079	9 995	<b>41 995</b>
	w tym pracy sezonowej	<b>26</b>	0	19	2	4	<b>25</b>
	subsydiowanej	<b>6 725</b>	1 585	2 497	2 296	2 292	<b>8 670</b>
	z prac interwencyjnych	<b>1 722</b>	489	687	654	456	<b>2 286</b>
	robot publicznych	<b>848</b>	258	386	276	126	<b>1 046</b>
	podjęcie działalności gospodarczej	<b>1 534</b>	316	610	509	667	<b>2 102</b>

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

Analizując dane przedstawione w powyższej tabeli zauważyć można, iż największe możliwości na znalezienie zatrudnienia mieli bezrobotni w II kwartale 2021 roku.

Z danych przytoczonych powyżej wynika, iż od 2014 roku do 2019 mieliśmy do czynienia z systematycznym spadkiem liczby osób bezrobotnych i poprawą sytuacji na rynku pracy. W 2020 roku ogólnosiłowa pandemia COVID-19 niestety przerwała pozytywny efekt

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

Jednak w 2021 roku, pomimo dalszych trudności związanych z pandemią, odnotowaliśmy w województwie poprawę na rynku pracy, jak również w gospodarce. Na koniec 2021 roku w urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowanych było o 2% mniej bezrobotnych niż w 2020 roku. Warto tu dodać, iż w listopadzie 2021 roku odnotowano w urzędach pracy najniższą w historii liczbę zarejestrowanych bezrobotnych – 65 208 osób. Również stopa bezrobocia wynosząca 7,2% w województwie lubelskim w końcu 2021 roku była niższa o 1 pkt procentowy w porównaniu 2020 rokiem i jednocześnie najniższa w historii (w 2019 roku - 7,4%). Zmniejszył się udział osób dotychczas niepracujących oraz udział osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W ciągu 2021 roku odnotowany został mniejszy niż w 2020 roku „napływ” bezrobotnych przy jednoczesnym wzroście liczby osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych. Nadal istotnym problemem, który dodatkowo pogłębił skutki pandemii, są stosunkowo duże odsetki osób długotrwale bezrobotnych oraz do 30 roku życia w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych. Z tego względu grupy te wymagają specjalnego wsparcia mającego na celu aktywizację zawodową.

## Aktywizacja bezrobotnych

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

W 2021 roku Publiczne Służby Zatrudnienia działały w oparciu o znowelizowaną ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmiany przepisów, które weszły w życie 27 maja 2014 roku, wprowadziły nowe instrumenty wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zarówno będących powyżej 50 roku życia, jak i młodych do 30 roku życia. Również pracodawcom pozwalają na obniżenie kosztów pracy dzięki dofinansowaniu zatrudniania bezrobotnych. Realizowane przez powiatowe urzędy pracy działania aktywizujące osoby bezrobotne były ważnym aspektem zwalczania bezrobocia w województwie lubelskim i zaspokajania potrzeb pracodawców.

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

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

Pomimo wielu trudności związanych z pandemią i związanymi z tym różnorakimi restrykcjami, powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego w 2021 roku podejmowały się realizowania polityki zatrudnienia, by jak najtrafniej dopasować działania do zgłaszanych potrzeb czy to pracodawców czy bezrobotnych.

**Prace interwencyjne** to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę zawsze na podstawie umowy o pracę, zawartej między pracodawcą a powiatowym urzędem pracy. Prace interwencyjne mogły być organizowane na każdym stanowisku, zarówno dla pracy

umysłowej, jak i fizycznej. Okres refundacji kosztów w ramach prac interwencyjnych jest różny (może być do 6 miesięcy, do 12 miesięcy, do 18 miesięcy, do 24 miesięcy lub do 4 lat).

W ciągu 2021 roku w ramach prac interwencyjnych zatrudnionych zostało 2 286 osób bezrobotnych, to o 564 osoby więcej niż w 2020 roku. Spośród tych osób 1 313 to kobiety, 1 316 bezrobotnych było mieszkańcami wsi; 825 osób to osoby młode do 30 roku życia; 274 osoby to bezrobotni powyżej 50 roku życia oraz 531 długotrwale bezrobotni.

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

W 2021 roku z tej formy aktywizacji skorzystało 1 046 osób bezrobotnych, z czego 440 to kobiety. W odniesieniu do 2020 roku więcej o 198 osób. Wśród tej grupy 220 osób to bezrobotni do 30 roku życia, a 363 bezrobotnych to osoby powyżej 50 roku życia. 761 bezrobotnych zatrudnionych w ramach robót publicznych było mieszkańcami wsi, a 314 osób miało status długotrwale bezrobotnych.

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

W 2021 roku w województwie lubelskim z ewidencji bezrobotnych wyłączonych zostało 10 065 osób bezrobotnych, które rozpoczęły staż. Jest to o 1 926 osób więcej niż w 2020 roku. Z powyższego instrumentu skorzystało również 5 294 bezrobotnych zamieszkałych na wsi, 5 257 osób do 30 roku życia, 774 osoby powyżej 50 roku życia oraz 3 306 osób długotrwale bezrobotnych.

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

W 2021 roku dzięki powiatowym urzędом pracy szkolenia rozpoczęło 5 197 osób bezrobotnych, z czego 32,8% to kobiety. Wśród tej grupy 1 2 917 osób to bezrobotni do 30 r. ż., 339 osób bezrobotnych to osoby powyżej 50 r. ż. 2 857 osób to mieszkańcy wsi, a 1 798 osób to długotrwale bezrobotni.

**Prace społecznie użyteczne** to instrument rynku pracy skierowany do osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, które korzystają jednocześnie ze świadczeń pomocy społecznej.

Prace te mogły być wykonywane do 10 godzin tygodniowo na terenie gminy, w której bezrobotny zamieszkiwał lub przebywał. Z tego instrumentu w 2021 roku w województwie lubelskim skorzystały 572 osoby bezrobotne, wobec 584 osób w 2020 roku. Kobiety aktywizowane w ramach prac społecznie użytecznych stanowiły 55,8% wszystkich korzystających z tego instrumentu. Wśród 572 osób będących na w/w pracach 485 osób to długotrwale bezrobotni, 325 osób mieszkało na wsi, 253 osoby bezrobotne miały ukończone 50 lat, a 51 bezrobotnych nie ukończyło 30 roku życia.

**Przygotowanie zawodowe dorosłych** to instrument aktywizacji zawodowej, który odbywał się w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych. Realizowany był bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończony egzaminem. W województwie lubelskim w 2021 roku, podobnie jak w ostatnich pięciu latach, żaden bezrobotny nie rozpoczął tej formy aktywizacji.

Ze środków Funduszu Pracy mogły być również finansowane **pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej** oraz **pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego**. Środki finansowe z tytułu pożyczki na działalność gospodarczą były wypłacane przez pośrednika finansowego, na podstawie harmonogramu, po zarejestrowaniu przez pożyczkobiorcę działalności gospodarczej. Pożyczka ta udzielana była na podstawie umowy, na wniosek osoby, po przedstawieniu opisu i kosztorysu zamierzonej działalności gospodarczej, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 20-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego była udzielana na podstawie umowy, na wniosek podmiotu, po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia.

W 2021 roku w województwie lubelskim, dzięki wsparciu finansowemu z powiatowych urzędów pracy, działalność gospodarczą rozpoczęło 2 102 bezrobotnych, to o 568 osób więcej niż w 2020 roku. Z danych statystycznych jasno wynika, iż częściej własną firmę zakładali bezrobotni mężczyźni (62,3%), osoby młode do 30 roku życia (1 039 osób założyło w 2021 roku działalność), czy zamieszkali na wsi (958 osób bezrobotnych). Powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego z rejestrów bezrobotnych wyłączyły również 82 osoby powyżej 50 roku życia i 494 długotrwale bezrobotnych, którzy również założyli działalność gospodarczą.

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

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

W 2021 roku w województwie lubelskim 376 osób bezrobotnych, które nie ukończyły 30 roku życia rozpoczęło szkolenie w ramach bonu szkoleniowego. Spośród tych 376 osób, 248 osób bezrobotnych mieszkało na wsi, a 84 osoby były długotrwale bezrobotne. W 2020 roku z tej formy aktywizacji skorzystało 264 młode osoby bezrobotne.

Na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia starosta mógł przyznać **bon stażowy** stanowiący gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiązał się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Staż realizowany w ramach bonu stażowego podlegał zasadom i ustaleniom dotychczas stosowanym do stażu odbywanego na podstawie art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ciągu całego 2021 roku z ewidencji bezrobotnych wyłączono tylko 1 osobę do 30 roku życia, która rozpoczęła staż w ramach bonu stażowego. Kobiety stanowiły 100% ogółu korzystających z bonu stażowego.

**Bon zatrudnieniowy** stanowił dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu powiatowy urząd pracy przyznał bon. Termin ważności bonu zatrudnieniowego określał starosta. Realizacja bonu zatrudnieniowego następowała na podstawie umowy zawieranej przez starostę z pracodawcą. W 2021 roku w ramach bonu zatrudnieniowego 38 osób bezrobotnych podjęło pracę, z tego 15 kobiet.

Bezrobotnemu do 30 roku życia starosta, na podstawie umowy, mógł przyznać **bon na zasiedlenie** w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę w związku z podjęciem przez niego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Środki przyznane w ramach tego bonu przeznaczone były na pokrycie kosztów zamieszkania.

W województwie lubelskim w 2021 roku bon na zasiedlenie otrzymało 1 106 bezrobotnych do 30 roku życia, w tym 556 kobiet. Natomiast działalność gospodarczą w ramach bonu na zasiedlenie rozpoczęło 16 młodych osób bezrobotnych, z czego 43,8% stanowiły kobiety.

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

Na podstawie art. 150f ustawy z dnia 25 września 2015 roku o zmianie *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. z 2021 r., poz.1100, z późn. zm.) starosta mógł zawrzeć umowę, na podstawie której refundował pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres 12 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych skierowanych bezrobotnych w miesiącu oraz kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. Pracodawca lub przedsiębiorca byli obowiązani, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres, za który dokonywana była refundacja, tj. 12 miesięcy, oraz przez okres 12 miesięcy po zakończeniu tej refundacji.



Innym możliwym wsparciem dla pracodawcy, zgodnie z artykułem 60c *ustawy o promocji...* była refundacja pracodawcy kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmowali zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. Wówczas refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne przysługiwała przez okres 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca był obowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne. Ten instrument aktywizacji zawodowej nie cieszył się popularnością wśród pracodawców. W 2021 roku żadna osoba bezrobotna nie podjęła pracy subsydiowanej w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne.

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

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

Powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego, w 2021 roku dokonały dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia 138 osobom bezrobotnym, z czego 62 to kobiety.

Kolejny instrument wsparcia to „grant” na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy i posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub opieki nad osobą zależną.

Grant przysługiwał w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym przypadku pracodawca, czy też przedsiębiorca obowiązany był do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy.

W 2021 roku, podobnie jak w latach 2016-2020, żaden bezrobotny nie został zatrudniony w ramach grantu na telepracę.

Inną formą aktywizacji bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka było świadczenie aktywizacyjne. Zainteresowany pracodawca mógł, na podstawie umowy ze starostą przyznać świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub

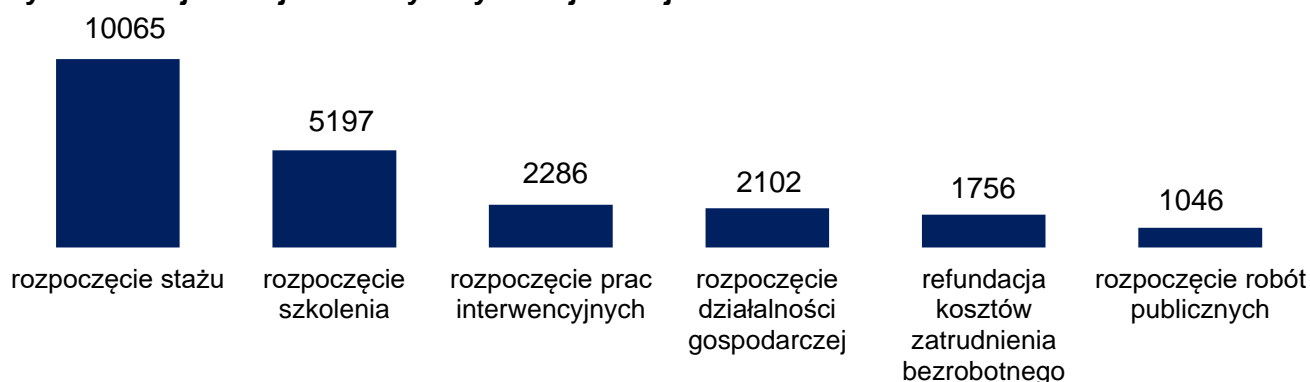
bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną. Tutaj, podobnie jak w przypadku „grantu”, świadczenie przyznawane było na okres 12 lub 18 miesięcy. Świadczenie aktywizacyjne wypłacane było przez 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia pod warunkiem utrzymania dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego. Przez 18 miesięcy wypłacane świadczenie było w wysokości 1/3 minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę za skierowanego bezrobotnego pod warunkiem utrzymania dalszego zatrudnienia bezrobotnego przez 9 miesięcy po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego.

Z danych statystycznych za 2021 rok wynika, że w omawianym czasie żaden bezrobotny nie został zatrudniony w ramach świadczenia aktywizacyjnego.

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

Jak wynika z analizy danych, w województwie lubelskim, w 2021 roku dokonano refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego za 1 756 osób bezrobotnych, z czego 631 to kobiety. W porównaniu z 2020 rokiem jest to o 385 osób więcej.

#### **Wykres 4. Najliczniejsze formy aktywizacji w województwie lubelskim w 2021 roku**



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

Pomimo trwającej w 2021 roku pandemii COVID-19 liczba osób zwolnionych przez pracodawców była niższa niż w 2020 roku. Z winy zakładu, pracę w województwie lubelskim w 2021 roku utraciło 135 osób (tj. o 34 osoby mniej niż w roku 2020), w tym 13 (9,6%) pracowników zwolnionych zostało z sektora publicznego i 122 (90,4%) z sektora prywatnego.

Natomiast na koniec 2021 roku w rejestrach urzędów pracy pozostawały 2 032 osoby, które utraciły pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, w tym 56,1% to kobiety. Stanowili oni 3,1% w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych (w roku wcześniejszym 3,6%).

Kryzysu odnośnie miejsc pracy nie potwierdził monitoring zwolnień grupowych. W 2021 r. zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.) zgłoszono do zwolnienia 376 osób z 9 zakładów. Zwolnień 135 osób dokonało 8 zakładów. Dla porównania od stycznia do grudnia 2020 r. w województwie lubelskim zgłoszono do zwolnienia 2 365 osób z 19 zakładów, zwolniono 169 osoby z 15 zakładów.

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

## Zapotrzebowanie na pracowników

Zmiany liczby ofert pracy jakimi dysponowały powiatowe urzędy pracy miały wyraźnie sezonowy charakter i ulegały corocznym wahaniom. W 2021 roku pomimo trwania pandemii COVID-19 i jej negatywnych skutków odnotowano wzrost liczby oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej o 19,2% (tj. o 7 695 - w 2021 roku pracodawcy zgłosili 47 761 ofert wobec 40 066 ofert zgłoszonych w 2020 roku) w odniesieniu do 2020 roku. Zdecydowana większość ofert zatrudnienia pochodziła z sektora prywatnego, stanowiąc 83,1% wszystkich ofert, pozostających w dyspozycji administracji pracy.

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

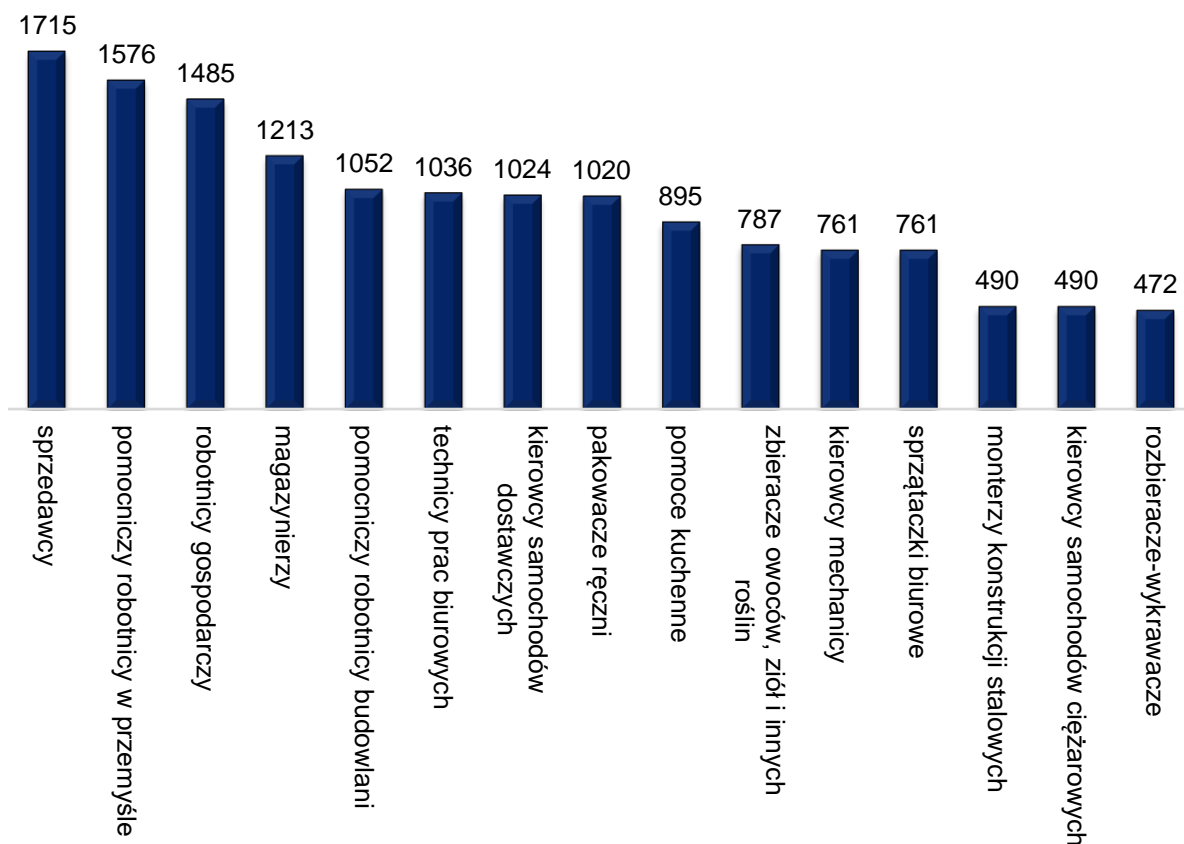
**Tabela 2. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej**

Rok/kwartał	Liczba ofert pracy		Liczba ofert pracy do pracy subsydiowanej	Liczba ofert dla niepełnosprawnych	Liczba ofert dla osób do 12 m-cy od ukończenia nauki	Liczba ofert z sektora prywatnego	Liczba ofert z sektora publicznego
	Ogółem	Wzrost/spadek					
<b>2021</b>	<b>47 761</b>	<b>+7 695</b>	<b>16 132</b>	<b>1 179</b>	<b>314</b>	<b>39 684</b>	<b>8 077</b>
I kwartał	11 605	+3 072	5 037	261	64	9 152	2 453
II kwartał	12 570	+965	3 995	315	66	10 706	1 864

Rok/kwartał	Liczba ofert pracy		Liczba ofert pracy do pracy subsydiowanej	Liczba ofert dla niepełnosprawnych	Liczba ofert dla osób do 12 m-cy od ukończenia nauki	Liczba ofert z sektora prywatnego	Liczba ofert z sektora publicznego
	Ogółem	Wzrost/spadek					
III kwartał	13 772	+1 202	4 629	222	116	11 415	2 357
IV kwartał	9 814	-3 958	2 471	289	68	8 411	1 403

Dane statystyczne przesłane przez powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego pokazały, że w 2021 roku pracodawcy chcieli zatrudnić przede wszystkim: sprzedawców (1 715 ofert zgłoszonych w 2021 roku), pomocniczych robotników w przemyśle przetwórczym (1 576 ofert), robotników gospodarczych (1 485 ofert), magazynierów (1 213 ofert), pomocniczych robotników budowlanych (1 052 oferty), pakowaczy ręcznych (1 020 ofert), pomoce kuchenne (895 ofert), zbieraczy owoców, ziół i innych roślin (787 ofert) oraz kierowców mechaników (761 ofert) i sprzątaczkę biurowe (761 ofert).

**Wykres 5. Zapotrzebowanie na pracowników zgłoszone do powiatowych urzędów pracy woj. lubelskiego w 2021 roku**



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

Przystąpienie Polski do jednolitego rynku (single market) przyczyniło się do otwarcia zagranicznych rynków pracy i dało możliwość podjęcia pracy Polakom poza krajem zamieszkania. By wspierać i umożliwić swobodny przepływ pracowników między krajami Unii powołana została **Europejska Sieć Pośrednictwa Pracy, zwana EURES**. W 2021 roku do doradców EURES w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie wpłynęło 317 ofert pracy na ogólną liczbę 2 119 stanowisk dla Polaków poszukujących pracy za granicą. 104 spośród tych ofert to propozycje zatrudnienia w Norwegii. Liczba ta stanowiła prawie 33% wszystkich ofert pracy zarejestrowanych w wojewódzkich urzędach pracy. Na kolejnym miejscu uplasowały się oferty zatrudnienia z Niemiec. Do realizacji przyjęto ich 86, co stanowi niemal 27,1% ofert pracy zarejestrowanych w wojewódzkich urzędach pracy. W związku z wprowadzeniem na terenie UE oraz Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemiologicznego, wszystkie zagraniczne rekrutacje odbywające się stacjonarnie zostały wstrzymane. Natomiast unijne pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES było realizowane, aczkolwiek w bardzo niewielkim stopniu.

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

**Belgia:** piekarz, obsługa klienta niemieckojęzycznego, inżynier procesu przy obróbce metalu, mechanik samochodów ciężarowych, ścinanie choinek, drukarz offsetowy, stolarz meblowy;

**Czechy:** pracownik produkcji, robotnik drogowy, kierowca C+E, montaż basenów;

**Dania:** pracownik produkcji, senior test engineer, specjalista ds. jakości dostaw, kierownik projektu technicznego, kurier;

**Estonia:** geodeta, pracownik do spraw wyposażenia wnętrz na statkach, stolarz, montaż rurociągów, spawacz, elektryk, pracownik budowlany, obsługa klienta, monter konstrukcji stalowych, malarz, tapeciarz, elektryk automatyk, wytwarzanie elementów betonowych, specjalista ds. produkcji, budowniczy statku, hydraulik, monter konstrukcji stalowych, murarz, mechanik samochodowy, specjalista obsługi klienta;

**Francja:** operator CNC, uprawa i czyszczenie endywii, kierowca traktora, przewodnik wycieczek, pracownik produkcji, blacharz, elektryk;

**Finlandia:** pracownik produkcji, spawacz, elektryk, personel sprząający, operator CNC, laminarz, pracownik budowlany;

**Hiszpania:** animator wolnego czasu;

**Holandia:** uprawa sadzonek, pracownik do sprzątania kempingu, ścinanie, sortowanie i pakowanie kwiatów, zbiór i pielęgnacja pieczarek, pakowanie i sortowanie truskawek, zbiór malin i sałaty lodowej, brukselki, jabłek, gruszek, wiśni, czerwonej porzeczki, pracownik w szkółce drzew i krzewów, dojarz, pracownik do uprawy cebulek kwiatowych, stolarz, pracownik do przycinania drzew owocowych, praca w szklarni;

**Irlandia:** pracownik służb weterynaryjnych, opiekun medyczny, tester wind, pracownik budowlany, kucharz, malarz natryskowy, monter zabudowy kuchennej, stolarz, tapicer, cieśla, pracownik ochrony, magazynier, kierownik sklepu, obsługa klienta, sprzątanie, manager hotelu, farmaceuta;

**Niemcy:** monter instalacji elektrycznych, kucharz, elektryk, kierowca C+E, rzeźnik, elektrotechnik, inżynier budowy maszyn, obróbka drewna, pracownik e-commerce, cukiernik, piekarz, pracownik do obróbki metalu, fizjoterapeuta, farmaceuta, murarz, cieśla, pracownik produkcji, obsługa klienta, lakiernik samochodowy, monter instalacji sanitarnych, technik dentystyczny, pracownik kuchni, stolarz, operator maszyn do produkcji papieru, monter okien, elektromonter, mechanik samochodowy, sprząaczka, pokojówka, pracownik restauracji, specjalista ds. integracji systemów, komisjoner, stolarz budowlany, specjalista ds. logistyki magazynowej, operator CNC, mechatronik, monter płyt karton-gips, malarz budowlany, pracownik magazynowy, pracownik biurowy, pielęgniarz geriatryczna, kontroler jakości, kierowca wózka widłowego, betoniarz, cieśla szalunkowy, ślusarz, spawacz konstrukcji stalowych, mechanik przemysłowy, praca w gastronomii, hydraulik;

**Norwegia:** ortodonta, mechanik maszyn rolniczych, kierowca C+E, sprzątanie kempingu, dekarz, zbrojarz/betoniarz, cieśla, technik wentylacji, przewodnik turystyczny, ubojowy, rozbieracz/wykrawacz, kucharz, farmaceuta, stolarz budowlany, glazurnik, pracownik budowlany, kamieniarz, operator koparki, fryzjer, malarz budowlany, mechanik, masażysta, przetwórstwo krabów, stolarz, technik dentystyczny, monter rusztowań, malarz, fryzjer, programista CNC, badacz w zakresie nauk fizycznych, naukowiec, elektryk, fryzjer, mechanik samochodowy, pracownik budowlany, pracownik na farmie, spawacz elementów stalowych, cieśla szalunkowy, recepcjonista, hydraulik, monter wentylacji, spawacz TIG, szlifierz szkła, stylistka paznokci, opiekun osoby niepełnosprawnej, wykończanie podłóg, pracownik hotelu, elektryk, pracownik kawiarni, pracownik wypożyczalni sprzętu narciarskiego, kierowca ratraka, monter ogrodzeń, monter wentylacji mechanik rowerów, przyciemnianie szyb samochodowych, pracownik farmy, lakiernik, budowniczy łodzi, monter budowlany, tapicer samochodowy, osoba sprząająca, kierowca autobusu;

**Szwecja:** pracownik obróbki laminatów, pracownik budowlany, mechanik samochodowy;

**Włochy:** pracownik budowlany.

W związku z wprowadzeniem w marcu 2020 roku, na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, stanu zagrożenia epidemiologicznego, wszystkie wydarzenia stacjonarne, tj. rekrutacje, targi, giełdy pracy oraz spotkania informacyjne decyzją Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej zostały wstrzymane do odwołania. Niemniej jednak doradcy EURES w 2021 roku uczestniczyli w kilku spotkaniach online kadry EURES dotyczących pracy sezonowej i uczciwego zatrudnienia. Brali również udział w programach telewizyjnych, w spotkaniu nt. organizacji targów pracy w Polsce w 2022 roku oraz w spotkaniu ekspercko-konsultacyjnym dotyczącym godnej pracy migrantów i uchodźców w regionie.

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

Liczba zgłaszanych rokrocznie ofert pracy do powiatowych urzędów pracy nie odpowiada liczbie bezrobotnych oraz ich strukturze zawodowej, a oferty te stanowią jedynie niewielką część wszystkich dostępnych na rynku pracy. W 2021 roku w województwie lubelskim pracodawcy chcieli zatrudnić przede wszystkim: sprzedawców, pomocniczych robotników w przemyśle przetwórczym, robotników gospodarczych, magazynierów, pomocniczych robotników budowlanych, kierowców samochodów dostawczych, pakowaczy ręcznych, techników prac biurowych, zbieraczy owoców, ziół i innych roślin, pomoce kuchenne, kierowców mechaników czy sprzątaczkę biurowe. Dzięki uczestnictwu Polski w jednolitym rynku (single market) otwarte są zagraniczne rynki pracy, które dają możliwość podjęcia pracy Polakom poza krajem.

### **Zatrudnianie cudzoziemców**

Pomimo różnych ograniczeń i trudności w 2021 roku spowodowanych pandemią COVID-19 utrzymująca się w ostatnich latach poprawa sytuacji na rynku pracy oraz migracje rodaków w poszukiwaniu pracy za granicą spowodowały, iż pracodawcy mieli coraz większy problem z obsadzeniem wakatów w swoich firmach. Korzystnym rozwiązaniem w tej sytuacji było zatrudnienie pracowników ze Wschodu (krajów trzecich), wśród których przodowali obywatele Ukrainy, którzy ze względu na niestabilną sytuację polityczno-gospodarczą w swoim kraju szukali możliwości zatrudnienia m.in. w Polsce. Obywatele Ukrainy stanowili najliczniejszą grupę imigrantów zarobkowych w Polsce, a także, zwłaszcza na bliskie sąsiedztwo, na terenie regionu lubelskiego.

### **Zezwolenia na pracę sezonową**

Na przestrzeni ostatnich kilku lat wprowadzono szereg bardzo istotnych zmian w powierzaniu pracy cudzoziemcom. Najistotniejszą, obowiązującą od 1 stycznia 2018 r., było dodanie nowego rodzaju zezwolenia – **zezwolenia na pracę sezonową** – wyłącznie w sektorach działalności uznawanych za sezonowe wg wykazu w Rozporządzeniu MRPiPS z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca – rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka.

Od 1 stycznia 2018 r. pracodawca, który zamierzał zatrudnić cudzoziemca do pracy w wybranych rodzajach działalności w zakresie **upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt**, a także **zakwaterowania i usług gastronomicznych** (w tym restauracje i ruchome placówki gastronomiczne), musiał uzyskać **zezwolenie na pracę sezonową**. Zezwolenie to umożliwiało pracę obywatelom wszystkich państw trzecich, przez maksymalny okres 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Z danych zgromadzonych przez MRiPS wynika, że w 2021 roku do powiatowych urzędów pracy w Polsce wpłynęły 478 123 wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, z czego do urzędów pracy województwa lubelskiego 39 676, co stanowiło 8,3% wszystkich wniosków.

Z uwagi na istnienie licznych przesłanek, które warunkują odmowę wydania zezwolenia oraz fakt, że zezwolenie na pracę wydawane jest dopiero po zgłoszeniu przez pracodawcę przyjazdu cudzoziemca, istniały duże rozbieżności pomiędzy liczbą złożonych wniosków a faktycznie wydanych zezwoleń.

W województwie lubelskim, ze wszystkich wniosków złożonych do powiatowych urzędów pracy zaledwie 38,4% (15 238) zakończyło się wydaniem zezwolenia na pracę sezonową. Mimo to województwo lubelskie uplasowało się na 2 pozycji w skali kraju pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę sezonową – na 113 435 wydanych w całym kraju zezwoleń 13,4% stanowiły zezwolenia wydane przez powiatowe urzędy pracy w naszym województwie. Niezmiennie prawie 99% wszystkich wydanych zezwoleń na pracę sezonową dotyczyło zatrudnienia obywateli Ukrainy.

Najwięcej zezwoleń na pracę sezonową na terenie województwa lubelskiego wydały Powiatowy Urząd Pracy w Opolu Lubelskim - 5 183, co stanowi aż 34% zezwoleń wydanych przez wszystkie powiatowe urzędy pracy woj. lubelskiego. Ponadto w czołówce znalazły się także powiatowe urzędy pracy w: Puławach (1 808), Lubartowie (1 610) i Biłgoraju (1097). Najmniej zezwoleń zostało wydanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku (26), w Zamościu (38) oraz we Włodawie (51).

## **Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**

Jednak najbardziej uproszczoną i najszybszą formą legalnego zatrudnienia cudzoziemców przez polskiego pracodawcę nadal pozostawało zatrudnienie na podstawie **oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**. Tzw. procedura oświadczeniowa dotyczyła zatrudniania przy pracach, do wykonywania których nie było wymagane zezwolenie sezonowe, na okres do 6 miesięcy w ciągu 12 kolejnych miesięcy, obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.

W 2021 roku do ewidencji powiatowych urzędów pracy w całej Polsce zostało wpisanych łącznie 1 979 886 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, z czego liczba oświadczeń wpisanych przez urzędy pracy woj. lubelskiego (43 130) stanowiła zaledwie 2,8% ogółu. Najwięcej oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisano do rejestrów Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie (37,8%) oraz Powiatowych Urzędów Pracy w Białej Podlaskiej, Chełmie i Łukowie. 82,6% wszystkich oświadczeń wpisanych do ewidencji w polskich urzędach pracy dotyczyło powierzenia wykonywania pracy obywatelom Ukrainy, z czego na terenie woj. lubelskiego wskaźnik ten wyniósł 79,2%. Drugą, najliczniejszą grupę cudzoziemców zatrudnionych na terenie woj.



lubelskiego w oparciu o oświadczenia stanowili obywatele Białorusi – 13,5%. Najwięcej oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy Białorusinom wpisanych było do rejestrów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białej Podlaskiej (47,6%), w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie – to równocześnie urzędy z największą liczbą oświadczeń w woj. lubelskim ogółem.

Jak wynika ze zgromadzonych danych, cudzoziemcy zatrudnieni w ramach oświadczenia redukują braki pracownicze w przetwórstwie przemysłowym, a także sektorze budowlanym i transporcie. Znaczny odsetek (15,7%) stanowią także cudzoziemcy zatrudniani przez agencje zatrudnienia. Ponadto pracodawcy borykający się z problemem zrekrutowania pracowników mogli w ramach obowiązujących przepisów zatrudnić cudzoziemców na podstawie zezwoleń na pracę. Wydawanie zezwoleń na zatrudnienie cudzoziemców na terytorium Polski odbywało się w trybie wydawania decyzji administracyjnych przez Wojewodę właściwego ze względu na siedzibę/miejsce działania pracodawcy i wszczynane było na pisemny wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

Niestety epidemia COVID-19 i wynikające z niej liczne restrykcje związane z przemieszczaniem się oraz zmiany w organizacji urzędów, które znacząco ograniczyły przyjmowanie interesantów, wprowadziły niepokój i niepewność zarówno u cudzoziemców pracujących w Polsce, jak i u pracodawców ich zatrudniających. Z jednej strony rosnące zapotrzebowanie na cudzoziemskich pracowników, a z drugiej liczne ograniczenia i restrykcje, wymusiły zmiany w przepisach przewidując m.in. szczególne rozwiązania dotyczące legalizacji pobytu i pracy cudzoziemca.

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

## **System zabezpieczenia społecznego**

Skalę migracji zarobkowych mieszkańców województwa lubelskiego do krajów Unii Europejskiej na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat odzwierciedlały m.in. dane dotyczące świadczeń z tytułu bezrobocia, realizowane w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Koordynacja ta odbywała się na zasadzie sumowania okresów zatrudnienia i okresów ubezpieczenia dla uzyskania uprawnień do świadczeń z tytułu bezrobocia (dokument przenośny U1, SED U002 i U017) oraz eksportu świadczeń w trakcie poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim z zachowaniem prawa do zasiłku dla bezrobotnych przez okres od trzech do sześciu miesięcy (dokument przenośny U2i SED U008).

W 2021 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, działając z upoważnienia Marszałka Województwa Lubelskiego, wydał 4 dokumenty przenośne U2 dla osób wyjeżdżających z Polski w celu poszukiwania pracy, które przez okres od trzech do sześciu miesięcy mogły pobierać przyznany w Rzeczypospolitej Polskiej zasiłek dla osób bezrobotnych.

W omawianym okresie tutejszy urząd rozpoczął 367 spraw dotyczących świadczeń dla osób, które przyjechały do Polski w celu poszukiwania pracy i transferowały do Polski swoje zasiłki z państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii. W ramach postępowania wpłynęły 372 dokumenty U2/U008.

W 2021 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wydał 79 dokumentów U1/U002 potwierdzających okresy zatrudnienia, ubezpieczenia lub pracy na własny rachunek na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej osobom ubiegającym się o świadczenia z tytułu bezrobocia w innych państwach członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii.

Przepisy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego umożliwiały przyznanie prawa do zasiłku bezrobotnym obywatelom Polski, którzy zamieszkiwali lub powracali na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z uwzględnieniem okresu zatrudnienia w krajach UE/EOG lub Szwajcarii. Decyzje w tym przedmiocie wydaje marszałek województwa, natomiast podjęcie wypłaty lub wydanie decyzji w sprawie utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych należy do zadań starosty. W 2021 roku rozpoczęto 780 spraw w sprawie przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem okresów zatrudnienia w państwach członkowskich UE/EOG. W tym okresie Marszałek Województwa Lubelskiego wydał 963 decyzje w przedmiocie przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem okresu zatrudniania w innym państwie członkowskim, z tego 354 decyzje odmowne, 39 postępowań w sprawie przyznania prawa do zasiłku umorzono, a 9 wniosków pozostawiono bez rozpatrzenia. W tym samym czasie do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie wpłynęło 945 dokumentów E-301/PDU1/SED U002/SED U017.

Od 2 września 2019 roku Urząd pracuje na systemie EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information), czyli systemie elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego. Jest to projekt przygotowany przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, którego cel to ułatwienie i przyspieszenie wymiany informacji pomiędzy instytucjami zabezpieczenia społecznego we wszystkich krajach UE.

## Badania i analizy rynku pracy

Innowacyjnym sposobem przewidywania i łączenia kluczowych niepewności dla regionalnego rynku pracy w perspektywie roku 2030 stała się **ekspertyza oparta na analizie scenariuszowej pt. „Lubelski Rynek Pracy 2030”**. W obszarze działań Publicznych Służb Zatrudnienia metoda scenariuszowa nie była jak dotąd sposobem przewidywania zmian na rynku pracy. Stała się ona konieczna, gdyż analiza samych trendów nie zapewnia dobrych prognoz. Okres od 5 do 15 lat na rynku pracy gwarantuje wiele niepewności i nieoczekiwanych wydarzeń. Ich antycypowanie w gronie ekspertów z różnych dziedzin było założeniem prac badawczo-analitycznych. Niepewności w zależności od przyjętego zestawu ich stanów końcowych będą kształtować przyszłość społeczno-gospodarczą. Taka predykcja ułatwia formułowanie opcji dla polityki rynku pracy, wskazuje na szanse i ryzyka biznesowe, otwiera pole do dalszych analiz np. istotnych kwalifikacji w każdym z czterech sformułowanych scenariuszy, rekomendacje dalszych prac badawczych zawarte zostały w podsumowaniu raportu.

W ramach strategicznego podejścia do przeobrażeń regionalnego rynku pracy zlecono również przygotowanie **czterech analiz – ekspertyz szczegółowych. Dwie z nich dotyczyły uwarunkowań transformacji branży górniczej, a kolejne dwie postaw wobec pracy i sfery zawodowej**. Udostępnienie publikacji służyło upowszechnieniu wiedzy o regionalnym rynku pracy, jego uwarunkowaniach i potrzebach, możliwościach wzmacniania aktywnych działań na rzecz osób pozostających bez pracy i poszukujących zatrudnienia – obecnie i w przyszłości. Zamówienia były także związane z uczestnictwem Dyrekcji WUP w Lublinie w pracach Zespołu Zadaniowego do spraw przygotowania Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego, powołanego Zarządzeniem Marszałka Województwa Lubelskiego nr 196/2020 z 21 grudnia 2020 r.

### **„Lubelski Rynek Pracy 2030. Ekspertyza oparta na analizie scenariuszowej”**

Celem przedsięwzięcia było uzyskanie opisu wariantów rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim, z uwzględnieniem skutków COVID-19, w perspektywie do 2030 r.

W pierwszej kolejności sformułowano zestaw pytań badawczych i przedstawiono analizę danych zastanych. Następnie przeprowadzono 15 indywidualnych wywiadów pogłębionych wśród ekspertów. Ustrukturyzowano zgromadzone dane z podziałem na kategorie czynników (analiza PESTEL). Następnie, z udziałem pracowników WUP w Lublinie, skatalogowano czynniki zmian (wpływu). Uzgodniono zbiór czynników kluczowych, z podziałem na trendy i niepewności. Czynniki o wysokim stopniu niepewności oraz dużej sile wpływu stanowiły ośnoś czterech scenariuszy przyszłości. Opis każdego scenariusza uzupełniono o implikacje obejmujących ryzyka oraz szanse dla regionalnego rynku pracy i przykładowe propozycje działania dla publicznych służb zatrudnienia w województwie lubelskim. Raport, zgodnie z przyjętymi w przedmiocie zamówienia założeniami, jest do praktycznego wykorzystania przez regionalne instytucje rynku pracy, przedsiębiorców, osób szukających pomysłu na biznes, podejmujących strategiczne decyzje, także zawodowe.

Syntetyczne nazwy i opisy zdefiniowanych scenariuszy:

### **Na Wschodzie bez zmian**

Przy dużym wzroście gospodarczym Polska i region korzysta z integracji europejskiej, ale inne regiony rozwijają się szybciej, oferując bardziej atrakcyjny rynek pracy. Jako kraina rolnicza pretendujemy do bycia spichlerzem Polski. Niektóre wielkotowarowe gospodarstwa rodzinne są konkurencyjne na poziomie unijnym, jednak większość zrzeszona w klastry produkuje wysokiej jakości zdrową żywność na krajowy rynek. Podmioty związane z biotechnologią próbują działać sieciowo. Jednak większość przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych w regionie odtwarza modele biznesowe spoza regionu. Region szybko odbudowuje się po pandemii (zwłaszcza sektor HoReCa), ta już w 2022 r. zanikła i nie wraca. W związku z tym praca stacjonarna znów jest dominującym modelem zatrudnienia, choć digitalizacja i automatyzacja pozostała trendem. Instytucje kształcenia mają środki i pomysły, by reagować na czas na potrzeby lubelskiego rynku pracy. Jednak jego oferta płacowa nie zatrzymuje sączącej się emigracji w kierunkach zachodnich.

### **Kryzysowa bioodnowa**

Głęboki kryzys gospodarczy o zasięgu globalnym uderzył w rynek pracy w całej UE. Występuje stałe zagrożenie epidemiczne wysokiego stopnia. Paradoksalnie mieszkańcy województwa lubelskiego mają mniej złych doświadczeń i obaw radząc sobie z głębokim kryzysem gospodarczym. W takich warunkach inni postrzegają nasz region jako miejsce do taniego zamieszkania i zdalnego świadczenia pracy. Lubelskie może oferować jeszcze niskoprzetworzoną żywność oraz usługi prozdrowotne i rehabilitacyjne. Nie zatrzymało to jednak fali upadku mikrofirm oraz systematycznego wzrostu bezrobocia. Problem został dopiero opanowany po wprowadzeniu gwarantowanego dochodu podstawowego, w miejsce dotychczasowych świadczeń. W zawodach deficytowych, słabo płatnych, zwiększono limity dla imigrantów, których znaczna liczba przybyła do Polski. Niskie ceny siedlisk przyciągnęły specjalistów pracujących zdalnie.

### **Cyfrowe Lubelskie**

Praca zdalna (jako efekt utrzymującej się pandemii) w niezwykle sposób przyspieszyła trend cyfryzacji i automatyzacji większości procesów gospodarczych. Sprzyjał temu silny wzrost gospodarczy w Polsce i UE. Lubelskie przechodzi transformację technologiczną i nie jest już kojarzone z rolnictwem, przyciąga największych inwestorów publicznych i prywatnych w obszarze nowych formatów centrów usług. Zmienione prawo pracy (nie jest związana z miejscem), deurbanizacja, brak ograniczeń imigracyjnych sprawiają, że granice geograficzne rynków pracy praktycznie nie mają już znaczenia, pojęcie Polski B już nie funkcjonuje. Na rynku wygrywają ci, którzy są najlepsi w sieci i oferują rozwiązania digitalne na miarę potrzeb osób w różnym wieku. Służby zatrudnienia przeszły rewolucję – oferują całkiem nowe usługi rynku pracy otrzymawszy wcześniej możliwość przeniesienia narzędzi pracy i obsługi klientów na krajowe platformy cyfrowe. Trwa globalna walka o talenty. Lubelskie staje się silnym centrum innowacji na wschodzie Europy.

## **Na skrzyżowaniu dróg**

W tym scenariuszy firmy z regionu zyskują w związku z szerszym otwarciem korytarzy transportowych w kierunku północnym i południowym (Via Carpatia), zachodnim i być może intensywniej wschodnim, wykorzystując sytuacje geopolityczne. Są warunki do rozwoju zaplecza logistycznego i przyciągania do regionu inwestycji stawiających na dobrze wykształconych pracowników o wysokich kompetencjach cyfrowych. Umiarkowany wzrost gospodarczy wzmocni rynek pracy. Zbilansuje się on m.in. przez zwiększenie limitów imigracji w zawodach deficytowych. Służby zatrudnienia skoncentrują się na osobach zmotywowanych do podnoszenia kompetencji cyfrowych, gdyż dominuje praca zdalna (COVID wciąż „faluje”, ale powoli słabnie). Zagospodarują branżę spedycyjno-logistyczną, będą promować tworzenie nowych firm, także w lokalnej turystyce na północy (Podlasie Południowe) i południu (Roztocze). Nowością i innowacją w regionie staną się technologie inteligentnych magazynów obsługiwanych przez niewielką liczbę pracowników. Nasz gospodarczy atut to wiedza jak zarządzać zapasami, przewidywać popyt, organizować logistykę i związaną z nią produkcję.

### **Ekspertyza „Potencjalne modele działań szkoleniowo-edukacyjnych w ramach Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego, zgodnie z Polityką energetyczną Polski do 2040 r.”**

Jako minimalny zakres zagadnień objętych zlecaną ekspertyzą przyjęto sformułowanie propozycji adekwatnego do zmian na lokalnych rynkach wsparcia mieszkańców w zakresie pozagórnich możliwości zatrudnienia, towarzyszącego wsparcia szkoleniowo-edukacyjnego, pomysłów na budowanie świadomości regionalnej społeczności w dziedzinie możliwości pozyskiwania energii elektrycznej do celów indywidualnych z różnych źródeł (polityka informacyjna, komunikacja).

W związku zasięgiem gospodarczo-społecznym transformacji energetycznej na terenie województwa grupą docelową wsparcia edukacyjno-szkoleniowego powinny być osoby młode uczestniczące w edukacji formalnej na etapie szkoły ponadpodstawowej i studiów, osoby dorosłe bezrobotne i poszukujące zatrudnienia w pozagórnich branżach, jak i pracujące zagrożone dezaktualizacją kwalifikacji i utratą zatrudnienia wskutek stopniowego osiągania w regionie neutralności klimatycznej. Wsparcie powinno być adresowane jest w pierwszej kolejności do mieszkańców podregionów działania LW „Bogdanka” S.A. w ramach łęczyńsko-chełmskiego okręgu górniczo-energetycznego tj. powiatów lubelskiego, łęczyńskiego, lubartowskiego, włodawskiego, świdnickiego, parczewskiego, chełmskiego oraz Lublina.

Pod względem długofalowej strategii edukacja i szkolenie powinny skupiać się na dwóch aspektach. Pierwszym jest kształcenie odpowiadające aktualnym lukom kompetencyjnym, zmierzające do redukcji zjawiska zawodów deficytowych, a drugim kształcenie na potrzeby zmieniającej się gospodarki w oparciu o przewidywane trendy i inwestycje dotyczące realizacji Polityki energetycznej Polski do roku 2040 (PEP2040). Profil nowopowstających działalności gospodarczych powinien odpowiadać branżom, które aktualnie borykają się z deficytami pracowników w podregionach identyfikowanych jako najmocniej odczuwające społeczno-gospodarcze skutki transformacji energetycznej, a jednocześnie wykazują spójność z branżami, jakie będą wzrastającymi w miarę wdrażania PEP2040.

Działania edukacyjne i informacyjne muszą być prowadzone zarówno wśród dzieci i młodzieży w wieku szkolnym, jak i wśród dorosłych. Podstawą budowania świadomości jest zwiększanie dostępu do wiedzy, w tym włączenie społeczności w różnorodne procesy już na etapie ich planowania, a w same działania budujące świadomość powinny zostać zaangażowane podmioty cieszące się wysokim poziomem zaufania społecznego, a także organizacje na co dzień aktywnie działające w danym obszarze tematycznym. W zakończeniu ekspertyzy sformułowano 10 propozycji budowania świadomości regionalnej społeczności np. konfrontacja z negatywnymi opiniami na temat OZE, tworzenie komunikatów z uwzględnieniem języka odbiorcy.

### **Ekspertyza „Transformacja branży górniczej czynnikiem zmiany w branżach powiązanych – symulacja zgodnie założeniami Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego oraz Polityką energetyczną Polski do 2040 r.”**

Wobec wykonawcy ekspertyzy przyjęto minimalny zakres oczekiwanych zagadnień, tj. zdefiniowanie łańcuchów zależności międzybranżowych, prognozę przekształcanie się branż powiązanych z branżą górniczą oraz predykcję możliwych nowych potrzeb społecznych, w tym w zakresie przekwalifikowań, mobilności oraz doradztwa zawodowego. Założono, że do każdej fazy transformacji należy dobrać adekwatne narzędzia, metody i środki możliwe do zastosowania w rzeczywistości gospodarczej i społecznej regionu.

W ekspertyzie stwierdzono, że konsekwencje przyjęcia dokumentu „Polityka energetyczna Polski do 2040 r.” sprawiają, że należy rozważyć zmiany strukturalne związane z przekwalifikowaniem oraz podniesieniem kompetencji i kwalifikacji osób pracujących w sektorze górnictwa. Najczęściej są to mężczyźni posiadający wykształcenie zawodowe (rozumiane jako wykształcenie branżowe, techniczne oraz inżynierskie). Osoby motywowane do rezygnacji z pracy w górnictwie i podjęcia się innego zajęcia nie będą miały większych problemów ze znalezieniem zatrudnienia pod warunkiem, że ich kompetencje i kwalifikacje będą odpowiadały zapotrzebowaniu innych branż. Wiąże się to z przekwalifikowaniem bądź podniesieniem kompetencji i kwalifikacji. Przykładami branż, w których mogą odnaleźć się osoby odchodzące z sektora górniczego, jest sektor budowlany (zwłaszcza operatorzy maszyn w budownictwie) oraz sektor transportowy (zwłaszcza kierowcy samochodów ciężarowych).

Wykazano, że warunkiem skutecznej transformacji branży górniczej w województwie lubelskim jest wykorzystanie funduszy oraz programów dystrybuowanych na poziomie centralnym oraz stanowiących politykę publiczną w zakresie rynku pracy i edukacji, jak np. Zintegrowany System Kwalifikacji, który jako część Zintegrowanej Strategii Umiejętności będzie stanowić ważną ramę organizacyjno-finansową do 2030 r. w podsumowaniu analizy przedstawiona została analiza SWOT transformacji branży górniczej i powiązanie jej transformacji z rozwojem inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego.

### **Ekspertyza „Wzmacnianie etosu pracy – uwarunkowania i formy”**

Założono, że minimalny zakres ekspertyzy obejmować będzie zagadnienia etosu pracy w ujęciu teoretycznym, w jego aspekcie społecznym oraz w wymiarze funkcjonowania branż i rynków pracy.

Przyjęto, że etos pracy to pojęcie określające postawy jednostek i grup społecznych w stosunku do zarobkowej aktywności zawodowej - skłonność do tego, aby pracę traktować jako osiową część życia i tożsamości indywidualnej. Wedle analiz o charakterze historyczno-gospodarczym praca powiązana jest z dobrobytem na poziomie indywidualnym i społecznym. Etos pracy ma wiele wspólnego z elementami religijnymi oraz gospodarką przemysłową. Wspieranie edukacji dopasowanej do potrzeb gospodarki, w tym produkcji przemysłowej stanowi działanie mające na celu podnoszenie etosu pracy. Wyniki niektórych badań wskazują, że etos pracy może być czymś problematycznym z głębokich przyczyn strukturalnych oraz historycznych i to w wielu miejscach w Polsce. Jednak poza segmentem rynku pracy, w ramach którego część osób w patologiczny sposób unika zatrudnienia jest też druga strona medalu – związana z pracoholizmem oraz brakiem balansu pomiędzy czasem wolnym a czasem pracy. Oba te spolaryzowane fenomeny to efekt przemian transformacji gospodarczej, wykorzystywania funduszy UE na działania aktywizacyjne oraz rozwoju instytucji państwa opiekuńczego. W ramach obecnie obowiązującej legislacji można jednak podejmować pewne działania, które będą przyczyniać się do poprawy etosu pracy.

W ekspertyzie odróżniono dwa wymiary i sensy pojęcia etosu pracy. Pierwszy to odświętny etos pracy jako element pewnego otoczenia sedna kwestii etosu, która objawia się w różnych rytuałach integracyjno-wspólnotowych, a więc w spędzaniu czasu wolnego, obrzędowości zawodowej związanej z celebracją branżowych świąt oraz inne działania symboliczne. Przedstawiono w tym zakresie kilka rekomendacji np. kiermasze przedsiębiorczości. Drugi wymiar to codzienny etos pracy, a więc głęboko uwewnętrznione normy, wartości i postawy wobec traktowania pracy jako swojej powinności, traktowania swoich zadań zawodowych oraz nastawienia do współpracowników i przełożonych. Wśród rekomendacji wzmacniania tego etosu znalazła się m.in. współpraca doradców zawodowych WUP z doradcami zawodowymi ostatnich klas szkoły podstawowej, gdy młodzież podejmuje decyzje edukacyjne, a nierzadko już zawodowe.

### **Ekspertyza „Bierność zawodowa w regionie lubelskim – przyczyny, struktura oraz możliwe instrumenty zaradcze”**

W opracowaniu syntetycznie przedstawiono bierność zawodową w kontekście bezrobocia, wskazano na powody bierności zawodowej, jej skalę oraz perspektywę i rekomendacje aktywizacji poszczególnych grup biernych zawodowo.

Bierność zawodowa to zjawisko, które wedle przyjętych przez GUS definicji zdecydowanie różni się od bezrobocia, gdyż osoby bierne zawodowo deklarują brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Można wyróżnić kilka podstawowych przyczyn tej deklaracji: emerytura, nauka, uzupełnianie kwalifikacji, stan zdrowia (niepełnosprawność), obowiązki opiekuńcze nad osobami zależnymi, zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy, wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy. Poznanie specyfiki psychospołecznych uwarunkowań bierności zawodowej jest krokiem na drodze do tworzenia konstruktywnej polityki rynku pracy.

Analiza zawiera kilka konkluzji np. rekomendację analizy i komunikacji nie tylko niskiego bezrobocia, lecz niskiego współczynnika aktywności zawodowej, badań bierności zawodowej na poziomie powiatów, rozwijania badań i analiz rynku pracy z perspektywy aktywności zawodowej, uwarunkowań bogacenia się, chęci do pracy przy określonych warunkach

zatrudnienia, rozwijania działań etosotwórczych oraz przedsiębiorczości (w tym rozumianej również jako rozwijanie działalności małej do średniej, a średniej do dużej).

Stwierdzono, że naturalną konsekwencją przemian demograficznych będzie procentowe i bezwzględne zwiększanie się udziału osób biernych zawodowo z przyczyn związanych z zakończeniem kariery. Zatem podejmowanie wszelkich działań zwiększających aktywność zawodową w pozostałych kategoriach powinno stanowić jedno z ważniejszych wyzwań polityki rynku pracy, gdzie kluczową kwestią będzie wzmacnianie etosu pracy w społeczeństwie.

Wśród instytucji korzystających w 2020 roku z prac Wydziału Badań i Analiz były Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego i jego departamenty, Wojewódzka Rada Rynku Pracy, ministerstwa i inne instytucje zaangażowane w procesy legislacyjne na poziomie centralnym i wojewódzkim, instytucje procesów legislacyjnych, powiatowe urzędy pracy, projektodawcy (instytucje rynku pracy) przygotowujący działania na rzecz grup osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, jednostki zaangażowane w przygotowanie i ocenę działań operacyjnych w ramach regionalnych programów współfinansowanych ze środków UE (w tym Tematyczne Grupy Robocze ds. RPO WL, Grupa Sterująca Ewaluacją), uczelnie na etapie programowania kształcenia lub modyfikowania programów studiów, inne instytucje kształcenia przy planowaniu doradztwa, szkoleń oraz szerszych programów edukacji formalnej i pozaformalnej. Na liście partnerów oczekujących najbardziej aktualnych informacji znajdują się również media, głównie regionalne.

### **„Barometr zawodów”**

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

W województwie lubelskim w ramach badania „Barometr zawodów” zrealizowano 21 paneli eksperckich. W 2021 roku, w związku z trwającą pandemią przedsięwzięcie realizowane było zdalnie (wyjątkiem był panel stacjonarny dotyczący zapotrzebowania na zawody w Lublinie. We wszystkich spotkaniach, które odbyły się pomiędzy 6 września a 8 października 2021 roku, uczestniczyło ogółem: 110 pracowników urzędów pracy, 4 przedstawicieli 3 niepublicznych agencji zatrudnienia (Adecco – powiat m. Lublin, Randstad – powiaty m. Lublin i lubelski oraz Consultor – m. Lublin), 9 przedstawicieli urzędów miast/gmin, 1 przedstawiciel stowarzyszenia pracodawców, 1 przedstawiciel szpitala, 2 przedstawicieli Ochotniczych Hufców Pracy oraz 2 przedstawicieli izb rzemieślniczych/cechów rzemiosł. W toku dyskusji ich uczestnicy podejmowali decyzje, do której z trzech kategorii (deficyt, nadwyżka, równowaga) przypisać zawód.

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



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

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest deficytowy	
	prognoza 2021	prognoza 2022 <sup>9</sup>
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	24	24→
pielęgniarki i położne	23	23→
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	19	22↑
kierowcy autobusów	16	20↑
lekarze	15	19↑
spawacze	21	19↓
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	13	18↑
piekarze	15	17↑
psycholodzy i psychoterapeuci	10	17↑
brukarze	7	16↑
magazynierzy	15	16↑

Główne przyczyny deficytu to:

- ✓ w powiecie brak młodych osób posiadających wykształcenie w danym zawodzie, gdyż brak jest w okolicy szkoły przygotowującej do jego wykonywania; osoby starsze skończyły lub w najbliższym czasie będą kończyć swoją aktywność zawodową (barierą często jest stan zdrowia),
- ✓ w powiecie całkowicie brakuje osób posiadających dany zawód. Bardzo często osoby pochodzące z danego powiatu kształcą się poza tym miejscem i nie powracają tam do pracy szukając zatrudnienia w innym, większym mieście lub za granicą,
- ✓ brak zainteresowania pracą w zawodzie wyuczonym – często ludzie wybierając kształcenie podejmują nie do końca przemyślane decyzje, a w późniejszym okresie specyfika pracy w danym zawodzie im nie odpowiada i poszukują zatrudnienia w innych obszarach rynku pracy. Tu istotna byłaby możliwość zapoznania się ze specyfiką pracy jeszcze przed rozpoczęciem edukacji,
- ✓ w powiecie brak osób spełniających wymagania pracodawców (np. niepełne kwalifikacje, brak odpowiednich lub aktualnych uprawnień, brak znajomości języków obcych, brak doświadczenia zawodowego, brak znajomości danej branży lub kompetencji wymaganych w określonym zawodzie),
- ✓ brak jest zainteresowania podejmowaniem pracy w określonych zawodach (np. trudne/specyficzne warunki pracy, praca delegacyjna, nienormowany czas pracy, potrzeba założenia własnej działalności gospodarczej, zmianowy system pracy, nieatrakcyjne warunki zatrudnienia proponowane przez pracodawców, brak zainteresowania podejmowaniem pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia, oferowanie pracy w miejscowości posiadającej niewielką siatkę połączeń komunikacyjnych, co bardzo utrudnia dojazdy, praca „na czarno”).

<sup>9</sup> Symbolami oznaczono zmiany liczby powiatów (w prognozie 2022 w stosunku do prognozy 2021), w których zawody oceniono jako deficytowe. Symbole oznaczają: ↑ - wzrost, → - stały poziom, ↓ - spadek.

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

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

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest w równowadze	
	prognoza 2021	prognoza 2022 <sup>10</sup>
kierownicy w instytucjach społecznych i kultury	19	24↑
agenci ubezpieczeniowi	22	23↑
asystenci w edukacji	23	23→
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	22	23↑
kamieniarze	19	23↑
kierownicy ds. usług	21	23↑
kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	21	23↑
kierownicy sprzedaży	22	23↑
mechanicy maszyn i urządzeń	19	23↑
nauczyciele nauczania początkowego	19	23↑
operatorzy aparatury medycznej	21	23↑
pracownicy ds. techniki dentystycznej	23	23→
pracownicy myjni, pralni i prasowalni	24	23↓
pracownicy usług pogrzebowych	20	23↑

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

<sup>10</sup> Symbolami oznaczono zmiany liczby powiatów (w prognozie 2022 w stosunku do prognozy 2021), w których zawody oceniono jako w równowadze. Symbole oznaczają: ↑ - wzrost, → stały poziom, ↓ - spadek.

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

Zawód	Liczba powiatów, w których zawód jest nadwyżkowy	
	prognoza 2021	prognoza 2022 <sup>11</sup>
ekonomiści	20	23↑
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	19	15↓
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	20	15↓
pedagodzy	17	14↓
specjaliści administracji publicznej	14	14→
specjaliści technologii żywności i żywienia	17	14↓
technicy mechanicy	13	12↓
technicy informatycy	9	10↑
rolnicy i hodowcy	12	9↓
specjaliści rolnictwa i leśnictwa	10	9↓

Istnieją dwa powody występowania nadwyżek:

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

W badaniu respondenci zostali zapytani także o ewentualne zmiany w zapotrzebowaniu pracodawców na określone zawody. W obecnej prognozie na rok 2022 wymieniano znacznie więcej profesji, w przypadku których może nastąpić wzrost zapotrzebowania niż miało to miejsce w prognozach 2016-2020. Wydaje się, że główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest wciąż trwająca pandemia, gdyż to na jej wpływ wskazywano najczęściej jako przyczynę zwiększonego zapotrzebowania (dane prezentuje tabela 6). W przypadku prognozy dotyczącej spadku zapotrzebowania w obecnej edycji badania pojawiło się znacznie mniej takich wskazań, niż miało to miejsce w roku ubiegłym. Najczęściej wskazywano na efekt pandemii i wprowadzanych restrykcji na ograniczone funkcjonowanie branż. Największe liczby wskazań dotyczyły występowania spadku w dwóch powiatach i odnosiły się do zawodów: górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych, pracownicy poczty, pracownicy poligraficzni, specjaliści technologii żywności i żywienia oraz technicy mechanicy. W pozostałych przypadkach były to pojedyncze odpowiedzi.

<sup>11</sup> Symbolami oznaczono zmiany liczby powiatów (w prognozie 2022 w stosunku do prognozy 2021), w których zawody oceniono jako nadwyżkowe. Symbole oznaczają: ↑ - wzrost, → - stały poziom, ↓ - spadek.

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

Wzrost zapotrzebowania	Liczba powiatów, w których prognozowano wzrost zapotrzebowania
pielęgniarki i położne	18
lekarze	14
psycholodzy i psychoterapeuci	10
pracownicy sprzedaży internetowej	9
sprzedawcy i kasjerzy	8
pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego	7
ratownicy medyczni	7
fizjoterapeuci i masażyści	6
nauczyciele przedmiotów zawodowych	6

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

#### **„Stan bezrobocia absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego rok akademicki 2019/2020”**

Kolejną pozycją opracowaną w 2021 r. jest „Stan bezrobocia absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego rok akademicki 2019/2020”. Publikacja ta, jest nawiązaniem do wcześniej wydawanego corocznie opracowania „Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów”.

W stosunku do poprzednich edycji opracowanie poszerzono o badanie jakościowe zrealizowane z przedstawicielami biur karier uczelni wyższych województwa lubelskiego oraz zmodyfikowano jego tytuł.

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

W części drugiej, tak jak w wydawanym wcześniej „Rankingu...”, przedstawiono sytuację absolwentów uczelni województwa lubelskiego w podziale na ukończony kierunek studiów oraz szkołę wyższą. Przeanalizowano także zestawienie uczelni i kierunków z całego kraju. Wskazano kierunki z najwyższymi wskaźnikami liczby absolwentów oraz te o wysokim

odsetku zarejestrowanych bezrobotnych. Takie zestawienie może ułatwić uczelniom wyższemu zaplanowanie oferty studiów wyższych pod względem liczby przyjęć studentów na dany kierunek, jak i program studiów.

Zupełnym novum opracowania jest część trzecia. Dokonano bowiem wywiadu grupowego z przedstawicielami biur karier uczelni województwa lubelskiego. Celem badania było poznanie opinii reprezentantów środowiska akademickiego na temat regionalnego rynku pracy, absolwentów studiów wyższych różnych dziedzin kształcenia i kierunków studiów. Wnioski stanowiły podstawę do opracowania rekomendacji dla podmiotów odpowiedzialnych za doradztwo zawodowe oraz stanowiły wskazówki do opracowania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r. w trakcie spotkania skonkretyzowano kilkanaście rekomendacji skierowanych na poprawę sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy, a wśród nich m.in. zwiększenie nacisku na praktyczny element kształcenia, wzmocnienie procesu nabywania i rozwijania kompetencji miękkich przez cały okres studiów, promocja przedsiębiorczości, promowanie uczelni za kształcenie w zawodach deficytowych, w przypadku kierunków nadwyżkowych, podjęcie działań mających na celu przygotowanie absolwentów do aktywności na rynku pracy, niekoniecznie w swoim zawodzie.

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

W 2021 r. opracowano również szereg innych opracowań dotyczących m.in. Ekonomicznych Losów Absolwentów, cudzoziemców na lokalnym rynku pracy, analizy społeczno-gospodarczej powiatów województwa lubelskiego, osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wszystkie opracowania Wydziału Badań i Analiz dostępne są na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie:

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



Realizowane badania pozwalają na usystematyzowanie wiedzy na temat regionalnego rynku pracy. Ich wyniki kierowane są do szerokiego grona odbiorców. Wykorzystywane są przez publiczne służby zatrudnienia do planowania swoich działań (np. do wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego) oraz jako źródło wiedzy do opiniowania kierunków kształcenia. Można je także wykorzystać przy prowadzeniu doradztwa zawodowego, indywidualnemu planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej, opracowaniu strategii zatrudnienia przez pracodawców, programowaniu szkoleń, kursów i kierunków kształcenia przez instytucje edukacyjne i szkoleniowe itp.

### 3. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

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

W 2021 roku wypłacono świadczenia wskazane w 6 wykazach (w tym 4 wykazy zbiorcze i 2 wykazy uzupełniające) i 32 wnioskach indywidualnych, które dotyczyły należności pracowniczych niezaspokojonych przez 13 niewypłacalnych pracodawców. Odmówiono wypłaty świadczeń 15 osobom z wniosków indywidualnych i 3 osobom z wykazu zbiorczego. Najczęstszą przyczyną odmowy wypłat świadczeń był brak związku czasowego między datą ustania stosunku pracy a datą niewypłacalności pracodawcy oraz brak ustawowej niewypłacalności pracodawcy. W trakcie 2021 roku wypłacono kwotę 760 276,03 zł, zaspokajając tym samym należności pracownicze 76 osób.

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

W 2021 roku zwindykowano kwotę 3 829 826,91 zł, wykonując tym samym ustalony plan windykacji. Spłata należności stanowiła efekt podjętych wcześniej działań prowadzonych, zarówno w trakcie postępowań upadłościowych, jak i egzekucyjnych.

W 2021 roku Dysponent Funduszu - umorzył należności Funduszu w kwocie 2 923 821,03 zł. W stosunku do tych dłużników wyczerpane zostały wszelkie przewidziane prawem procedury windykacyjne, a nieściągalność pozostałych do zapłaty należności nie budziła wątpliwości. Proces umorzenia nieściągalnych należności miał na celu bieżące urealnianie ogólnego stanu należności Funduszu.

Pandemia COVID-19 zrewolucjonizowała zadania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Dotychczas Fundusz chronił roszczenia pracownicze w sytuacji

niewypłacalności pracodawcy, a od marca 2020 r. do grudnia 2021 r. chronił miejsca pracy u przedsiębiorców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

W/w wsparcie realizowano na podstawie Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych:

**Art. 15g.** Wsparcie dotyczyło dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie COVID-19. W okresie od marca 2020 r. do 31 grudnia 2021 r. do WUP w Lublinie **wpłynęło 2 846 wniosków**. Podpisano 884 umowy na kwotę 150 351 614,67 zł.

**Art. 15gg.** Wsparcie dotyczyło dofinansowania wynagrodzeń pracowników nieobjętych przestojem, przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. W okresie od czerwca 2020 r. do 31 grudnia 2021 r. do WUP w Lublinie **wpłynęło 3 004 wnioski**. Zaakceptowano do realizacji 2 314 wniosków na kwotę 259 454 624,08 zł.

**Art. 15gga.** Wsparcie dotyczyło dofinansowania wynagrodzeń pracowników z określonych branż, które odnotowały spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. W okresie od grudnia 2020 r. do grudnia 2021 r. do WUP w Lublinie wpłynęło 2 642 wnioski. Zaakceptowano do realizacji 2 364 wnioski na kwotę 56 804 222,27 zł.

W okresie od marca 2020 r. do 31 grudnia 2021 r. w ramach realizacji zadań z **Tarczy Antykryzysowej** wypłacono **466 610 461,02 zł**, dla 105 668 pracowników ujętych w zrealizowanych wnioskach.



## 4. Poradnictwo zawodowe

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

Z powodu trwającej pandemii COVID-19 bezpośredni dostęp interesantów do usług Urzędu był ograniczony. Powodowało to zmiany w zakresie bieżących działań doradczych. Świadczone je w większym stopniu na odległość z wykorzystaniem telefonu, maila i Internetu.

W ramach **indywidualnego poradnictwa zawodowego** doradca zawodowy wykorzystywał różne metody i techniki służące motywowaniu klienta do aktywnego współdziałania w rozwiązywaniu jego problemów. Podstawową metodą pracy doradców zawodowych była rozmowa doradcza. W 2021 roku z indywidualnych usług poradnictwa zawodowego skorzystało ogółem **986 osób**.

W procesie poradnictwa zawodowego wykorzystywane były również **testy psychologiczne** oraz inne **narzędzia służące do badania zainteresowań zawodowych**. Analiza preferencji i predyspozycji zawodowych dawała klientom możliwość dokonywania racjonalnych wyborów zawodowych związanych z przyszłą pracą lub rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. W 2021 roku z badań testowych preferencji i predyspozycji zawodowych skorzystały **742 osoby**.

Podczas poradnictwa grupowego uczestnicy zajęć mieli możliwość dokonania adekwatnej oceny siebie, określenia przyczyn problemów zawodowych, rozwijania umiejętności podejmowania decyzji zawodowych oraz radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Tematyka zajęć obejmowała zagadnienia dotyczące: planowania kariery zawodowej, analizy rynku pracy, sposobów rekrutacji, metod poszukiwania pracy, umiejętności wyszukiwania ofert pracy i ich analizowania, sporządzania profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej i autoprezentacji. W 2021 roku dla **833 osób** zorganizowano zajęcia poradnictwa grupowego.

Z **zasobów informacji zawodowej**, które wspomagają proces podejmowania decyzji zawodowych, można korzystać w formie indywidualnej i grupowej. W 2021 roku odnotowano **13 077 indywidualnych informacji udzielonych** klientom Centrum na temat: usług urzędów pracy, możliwości kształcenia, szkoleń zawodowych, źródeł ofert pracy, sposobów przygotowania dokumentów aplikacyjnych oraz podejmowania działalności gospodarczej,

a także wsparcia przedsiębiorców w ramach Tarczy Antykryzysowej. Dla **3 437 osób** zorganizowano **informacyjne zajęcia grupowe** o wsparciu oferowanym przez urzędy pracy, pomocy dla pracodawców i ich pracowników, planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej, budowaniu własnego wizerunku na rynku pracy, sytuacji i zmian na rynku pracy, rozwijających się branżach gospodarki, kompetencjach pożądanых przez pracodawców, sposobach poszukiwania pracy i rekrutacji pracowników, przedsiębiorczości oraz podejmowaniu własnej działalności gospodarczej.

Do zadań Centrum należało również zbieranie, aktualizowanie i upowszechnianie zasobów informacji zawodowych. Zaktualizowano i opublikowano poradnik „**7 dni poszukiwania pracy**”, opracowanie „**Bądź sobie szefem**” dla osób podejmujących działalność gospodarczą oraz ulotkę informacyjną o usługach oferowanych przez CliPKZ. Redagowano kwartalny Biuletyn WUP w Lublinie „Lubelskie na rynku pracy” oraz przygotowano do niego artykuły. Doradcy zawodowi współpracowali z instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej, szkołami i uczelniami wyższymi oraz zakładami karnymi. Dodatkowo brali udział w realizacji zadań dotyczących Tarczy Antykryzysowej. Współpracowali z Wydziałem Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych WUP w Lublinie zajmując się rozpatrywaniem wniosków o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy oraz udzielaniem informacji przedsiębiorcom.

### Agencje zatrudnienia

Polskie prawodawstwo dopuszcza obsługę rynku pracy nie tylko przez publiczne służby zatrudnienia, ale również przez inne instytucje rynku pracy, w tym przez agencje zatrudnienia. Agencje zatrudnienia to podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (**Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia**), świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego oraz pracy tymczasowej. Działalność agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 roku Prawo przedsiębiorców i do jej prowadzenia wymagany był wpis do ww. rejestru. W latach 2003–2005 Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ) prowadziło Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Od 2005 roku Rejestr ten prowadzą wojewódzkie urzędy pracy. Liczba zarejestrowanych agencji w rejestrze z roku na rok sukcesywnie rosła. 31 grudnia 2021 roku rejestr zawierał 313 agencji zatrudnienia w województwie lubelskim, w 2003 roku były to tylko 3 agencje zatrudnienia, a w 2005 roku już o 29 więcej (32 agencje). W 2021 roku **zarejestrowano 43 agencje zatrudnienia** - o 14 mniej niż w 2020 roku (w tym 30% agencji prowadzonych jest przez obywateli Ukrainy). W 2021 roku przeprowadzono 11 kontroli agencji zatrudnienia w zakresie spełniania warunków wymaganych do wykonywania działalności. Rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest jawny i ogólnie dostępny na stronie internetowej: [stor.praca.gov.pl](https://stor.praca.gov.pl).

### Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)

**Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)** to jedno z narzędzi rynku pracy mających wpływ na upowszechnienie, zwiększenie dostępności i poprawę jakości usług szkoleniowych. RIS powstał w 2004 roku na mocy przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DZ. U. z 2021 r., poz. 1100 z późn. zm.). W myśl tych przepisów, każda instytucja szkoleniowa zainteresowana prowadzeniem szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy z wykorzystaniem środków publicznych jest

zobowiązana posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Ewidencję instytucji szkoleniowych prowadzą wojewódzkie urzędy pracy właściwe ze względu na miejsce położenia siedziby podmiotu oferującego usługi szkoleniowe. Dostępność i jawność RIS oraz jego ogólnokrajowy zasięg umożliwiają wyszukanie i porównanie ofert, co ułatwia wybór programów i form szkolenia najbardziej odpowiadających potrzebom szkoleniowym danej osoby. Tematyka prezentowanych przez instytucje szkoleniowe ofert z roku na rok staje się coraz bardziej zróżnicowana. Związane jest to ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy – tak krajowego, jak i unijnego w zakresie posiadanych kwalifikacji. Wielofunkcyjność aplikacji RIS pozwala na uzyskanie obszernej informacji na temat konkretnej instytucji szkoleniowej i jej oferty szkoleniowej. W dniu 31 grudnia 2021 r. rejestr zawierał 811 instytucji szkoleniowych wobec 729 w 2020 roku.

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

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

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

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

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

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

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

W związku z wyczerpaniem alokacji na działanie 9.1 w 2021 roku w ramach Działania 9.1 nie ogłaszano konkursów. Trwała procedura podpisywania umów w ramach konkursu ogłoszonego w 2019 roku (RPLU.09.01.00-IP.02-06-001/19). W ramach ww. konkursu Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2021 roku **podpisał 2 umowy** na kwotę ogółem **2 555 200,25 zł**, w tym wkład UE wyniósł **2 171 920,21 zł**.

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

W ramach Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP w 2021 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie nie ogłaszał naborów pozakonkursowych. Ostatni nabór nr RPLU.09.02.00-IP.02-06-NB1/21, ogłoszony w IV kwartale 2020 r. dla projektów pozakonkursowych powiatowych urzędów pracy na rok 2021 i 2022, był prowadzony w I kwartale 2021 r. (od 29 stycznia do 12 lutego 2021 roku). Kwota alokacji ogółem wynosiła 105 681 506,15 zł. W odpowiedzi na ogłoszony konkurs wpłynęło łącznie 21 wniosków o dofinansowanie projektu. W roku 2021 trwała weryfikacja warunków formalnych, ocena formalno-merytoryczna oraz procedura podpisywania umów. W ramach naboru podpisano 21 umów na kwotę 105 681 506,15 zł (97 116 127,45 zł - wnioskowane dofinansowanie). o dofinansowanie w ramach tego Działania mogły ubiegać się Powiatowe Urzędy Pracy/Miejski Urząd Pracy z terenu województwa lubelskiego. Ze względu na pandemię, która wybuchła w Europie na początku 2020 roku i trwała przez cały 2021 rok i spowodowała negatywne skutki dla przedsiębiorstw oraz organizacji pozarządowych działających na terenie województwa lubelskiego, a tym samym zatrudnionych w tych podmiotach pracowników, kontynuowano działania mające na celu redukcję skutków spowolnienia gospodarczego i przeciwdziałanie wzrostowi bezrobocia. O dofinansowanie w ramach działań, o których mowa w art. 15zzb, 15zzc i 15z ze ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych mogły ubiegać się Powiatowe Urzędy Pracy/Miejski Urząd Pracy z terenu województwa lubelskiego. Na działania te zostały przeznaczone dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy. W związku ze zmianą przepisów ww. ustawy, które weszły w życie 16 grudnia 2020 r., wydłużeniu uległ okres

realizacji dofinansowań do wynagrodzeń do 30 czerwca 2021 r. w oparciu o zapotrzebowanie zgłoszone przez PUP/MUP środki, które zostały pierwotnie przeznaczone na walkę z COVID-19 zostały na początku 2021 r. zwiększone i ostatecznie wyniosły 144 698 807 zł. Wartość podpisanych umów wzrosła do 221 467 403 mln zł, w tym 188/ 247 292 mln zł wkładu UE.

W związku z powyższym aneksowano umowy podpisane w ramach naboru RPLU.09.02.00-IP.02-06-NB1/20. Umowy rozszerzone w ramach alokacji z Działania 9.2 o kwotę 118 608 479 zł dotyczą wydatków przeznaczonych na działania związane z epidemią COVID-19 poprzez dofinansowanie części wynagrodzeń pracowników, dofinansowania kosztów prowadzenia działalności przez samozatrudnionych, organizacje pozarządowe i pożytku publicznego.

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

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

W 2021 roku w ramach Działania 9.5 nie były zaplanowane konkursy. W związku z brakiem potrzeby realizacji projektów w ramach Działania 9.5 Aktywizacja zawodowa w ramach Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Lubelskiego Obszaru Funkcjonalnego odstąpiono od ogłaszania naborów w ramach ww. Działania.

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

Warsztaty Terapii Zajęciowej, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej,  
Program Aktywizacja i Integracja.

W 2021 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie nie ogłaszał konkursów w ramach Działania 11.1 RPO WL. Kontynuowano procedurę wyboru do dofinansowania wniosków złożonych w odpowiedzi na ostatni konkurs w ramach Działania 11.1, ogłoszony w 2020 r., nr RPLU.11.01.00-IP.02-06-001/20 – w 2021 r. trwał procedura podpisywania umów wybranych do dofinansowania. W trakcie roku alokacja przeznaczona na ww. konkurs została zwiększona o 11 072 365,12 zł i wyniosła 28 100 163,59 zł (wartość=wkład UE). W związku ze zwiększeniem alokacji wznowiono etap negocjacji dla Wnioskodawców, których projekty spełniły wymogi ale nie zostały uprzednio wybrane do dofinansowania z uwagi na wyczerpanie alokacji. Do 31 grudnia 2021 roku trwał etap negocjacji oraz podpisywania umów. W ramach ww. konkursu Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2021 roku podpisał łącznie 27 umów, wartość ogółem: 31 425 297,92 zł, w tym wkład UE wyniósł 26 711 481,93 zł. W 2022 r. IP będzie kontynuowała podpisywanie umów w ramach konkursu otwartego nr RPLU.11.01.00-IP.02-06-001/20.

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

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

W ramach Działania 11.4 w 2021 r. nie były zaplanowane konkursy, w związku z tym odstąpiono od ogłaszania naborów w ramach ww. Działania.

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

Szczegółowe dane dotyczące stanu wdrażania RPO WL zamieszczone zostały poniżej:

**Tabela 7. Stan wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego**

Działanie	Ilość naborów/ konkursów	Liczba wszystkich złożonych wniosków	Złożone wnioski- kwota ogółem (zł)	Złożone wnioski- kwota wkładu UE (zł)	Liczba podpisanych umów	Umowy- kwota ogółem (zł)	Umowy- wkład UE (zł)	Liczba osób objętych wsparciem w programie
9.1	4	576	722 434 100	614 068 985	102	125 862 485	106 983 112	39 485
9.2	7	147	399 109 563	339 243 129	147	517 503 905	439 878 318	
11.1	13	738	963 487 810	818 964 639	318	414 788 767	352 544 893	19 804
11.4	1	19	23 293 869	19 799 789	9	14 088 191	11 947 963	

Do 30 czerwca 2021 roku były kontynuowane działania w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom pandemii koronawirusa – program dopłat do wynagrodzeń z Europejskiego Funduszu Społecznego, którego operatorem były powiatowe urzędy pracy z terenu województwa lubelskiego. Program skierowany był do:

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



Otrzymanie dofinansowania, jak również jego wysokość, uzależnione były od spadku obrotów firmy spowodowanych epidemią o minimum 30% oraz od liczby pracowników objętych wsparciem. Przyznawana pomoc była bezzwrotna i mogła wynieść od 50 do 90% minimalnego wynagrodzenia ze składkami przez okres 3 miesięcy. Kwoty dofinansowania, które można było pozyskać wynoszą od 4 500 zł do 8 100 zł przez 3 miesiące na jedno miejsce pracy. Program był realizowany przez powiatowe urzędy pracy i miał na celu ochronę miejsc pracy oraz zminimalizowanie negatywnych skutków pandemii koronawirusa.

W ramach Tarczy Antykryzysowej z RPO WL Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP przeznaczono ponad 143,7 mln zł dofinansowania (wydatki poniesione) na utrzymanie miejsc pracy w ramach pomocy dla pracowników, realizowanej przez Urzędy Pracy z regionu. Wsparcie skierowano do mikro, małych i średnich przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowej lub podmiotu o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z terenu województwa lubelskiego. Przyjęte rozwiązania mają chronić miejsca pracy w okresie wprowadzonego przez przedsiębiorcę przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, a także po tym okresie. Do tej pory udało się wesprzeć 31 349 miejsc pracy w naszym regionie (stan na 31 grudnia 2021 r.).

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

## 6. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

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

Wydział Realizacji PO WER w 2021 roku kontynuował realizację Działania 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe. Realizacja tych działań przyczyniła się w znaczącym stopniu do poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy osób młodych (w wieku 18-29 lat) pozostających bez pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami, zarejestrowanymi w PUP jako bezrobotne, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) poprzez aktywizację zawodowo-edukacyjną, zawierającą instrumenty i usługi rynku pracy, np.

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

Dodatkowo Wydział Realizacji PO WER w ramach projektów pozakonkursowych **realizował wsparcia w ramach ustawy z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw**, tj. wsparcie w postaci dofinansowania wynagrodzeń dla osób zatrudnionych (w wieku do 29 lat) na podstawie: art. 15zzb, art. 15 zzc oraz art. 15 zze wspomnianej ustawy. Wydatkowano środki w wysokości 46 921 420,00 zł pochodzący z dodatkowego limitu rezerwy Funduszu Pracy przyznanej przez Ministra właściwego do spraw pracy w kwocie 30 622 365,00 zł oraz z wygenerowanych oszczędności w ramach realizowanych projektów pozakonkursowych w kwocie 16 299 055,00 zł.

### **Poddziałanie 1.1.1**

W 2021 roku w ramach Działania 1.1 „Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe”, Poddziałanie 1.1.1 „Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego” kontynuowano rozliczanie 21 projektów, zamknięto i rozliczono 3 projekty w ramach V edycji. Rozliczano projekty VI edycji (dotyczy okresu realizacji projektów od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2022 roku). IP PO WER procedował zmiany i zawierał aneksy do umów o dofinansowanie.

W 2021 roku w ramach PO WER zatwierdzono i przekazano do certyfikacji wydatki na łączną kwotę 84 104 0121,00 zł, co dało wykonanie celu rocznego na poziomie 101% (cel certyfikacji na 2021 rok wynosił 81 911 626,00 zł).

### **Poddziałanie 1.2.1**

W 2021 roku w ramach Działania 1.2 „Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy” Poddziałanie 1.2.1 „Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego” nie realizowano projektów konkursowych oraz nie został ogłoszony konkurs i nie zostały podpisane żadne nowe umowy o dofinansowanie projektów w ramach Poddziałania 1.2.1. Wszystkie realizowane projekty konkursowe zostały zamknięte i rozliczone w latach 2018-2019.

Od początku realizacji programu do końca 2021 roku osiągnięto następujące efekty wdrażania działań PO WER:

- ✓ liczba osób bezrobotnych/biernych zawodowo objęto wsparciem w programie – 54 054 osoby,
- ✓ liczba osób poniżej 30 lat z niepełnosprawnościami objęto wsparciem w programie – 1 744 osoby,
- ✓ ze szkoleń skorzystało – 13 966 osób,
- ✓ ze staży skorzystało – 35 092 osoby,
- ✓ z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej skorzystało – 3 936 osób,
- ✓ z wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy skorzystały – 893 osoby,
- ✓ z pozostałych form wsparcia (bon na zasiedlenie, prace interwencyjne) skorzystało – 4 175 osób,
- ✓ liczba osób, które uzyskały zatrudnienie łącznie – 31 892 osoby (59,00%),
- ✓ liczba osób objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19 – 10 395 osób.

**Tabela 8. Stan wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój**

Działanie	Poddziałanie	Ilość naborów/ konkursów	Liczba wszystkich złożonych wniosków	Liczba podpisanych umów	Wartość podpisanych umów (dofinansowani e zł)	Ilość osób objętych wsparciem w programie
<b>1.1</b>	<b>Poddziałanie 1.1.1</b> Europejski Fundusz Społeczny (EFS)	3 (nabory pozakonkursowe PUP)	63	63	313 697 406,52 (w tym 46 921 420,00 COVID-19)	33 068 (w tym 10 395 COVID-19)
	<b>Poddziałanie 1.1.2</b> Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI)	3 (nabory pozakonkursowe PUP)	63	63	223 971 088,41	26 358
<b>1.2</b>	<b>Poddziałanie 1.2.2</b> Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI)	2 (nabory konkursowe)	281	22	30 804 608,47	2 524
	<b>Poddziałanie 1.2.1</b> Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego		140	25	31 111 726,10	2 499

Realizacja działań w ramach PO WER przyczyniła się w znaczącym stopniu do poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy osób młodych (w wieku 15-29 lat) pozostających bez pracy, nie uczestniczących w kształceniu, czy szkoleniu (tzw. młodzież NEET) poprzez aktywizację zawodowo-edukacyjną, zawierającą instrumenty i usługi rynku pracy oraz osób zatrudnionych (w wieku do 29 lat) poprzez wsparcie realizowane w ramach art. 15 zzb, art. 15 zzc oraz art.15 zze ustawy z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

## 7. Fundusz Pracy

Fundusz Pracy jako państwowy fundusz celowy stanowił w 2021 roku podstawowe źródło finansowania przedsięwzięć rynku pracy w Polsce, a tym samym finansowe narzędzie realizacji zadań instytucji rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia oraz łagodzenia skutków bezrobocia. Plan wydatków Funduszu Pracy każdego roku zostaje ujęty w tzw. Planie Finansowym Funduszu Pracy stanowiącym integralną część ustawy budżetowej. Podział środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych odbywał się zgodnie z zarządzeniem Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 roku w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz.U. z 2014 r., poz. 1294).

Rokrocznie Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie dokonuje podziału środków z Funduszu Pracy między powiatowe urzędy pracy. W grudniu 2020 roku uwzględnił w tym procesie kierunki i priorytety określone w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia, na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych w 2021 roku.

W 2021 roku dla województwa lubelskiego przyznane zostały środki Funduszu Pracy na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w wysokości 239 977 906,05 zł. W wielkości tej ujęto kwotę 134 120 183,00 zł, przeznaczoną na finansowanie programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach:

- ✓ Regionalnego Programu Operacyjnego 2014-2020: **65 882 207,53 zł**,
- ✓ Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020: **68 237 975,47 zł**.

Pozostałą część przedmiotowych środków, tj. 105 857 723,05 zł stanowiły środki przeznaczone na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (np. prace interwencyjne, staże, szkolenia, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy), przy czym w tej kwocie zostały uwzględnione 2 programy regionalne (Drogi-mosty-rzeki V, Młody Przedsiębiorczy II) realizowane przez 21 samorządów powiatowych województwa lubelskiego, na łączną kwotę 12 728 100,00 zł.

Natomiast na inne fakultatywne zadania realizowane przez samorządy powiatowe, w tym m.in. opracowywanie i rozpowszechnianie informacji zawodowych oraz wyposażenie w celu prowadzenia pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego przez publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy, koszty związane z organizowaniem partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, została przyznana kwota 14 478 066,82 zł.

Środki Funduszu Pracy zostały również przyznane na zadania, które realizowane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w tym m.in. badania, opracowywanie programów, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy, a także wydawanie i rozpowszechnianie informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy, dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców, w kwocie 938 178,09 zł.

Zaznaczyć należy, że w trakcie pandemii koronawirusa, Wydział Polityki Rynku Pracy realizował dodatkowo zadanie prowadzenia obsługi dodatkowych wniosków z rezerwy Funduszu Pracy dla powiatowych urzędów pracy, na przeciwdziałanie negatywnym skutkom COVID-19, określonych w specustawie (ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2021 roku poz. 2095 z późn. zm.) na zadania przewidziane w:

- ✓ Art. 15zzb (dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług) – art. 15zze (dofinansowanie wynagrodzeń osób zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz inne podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego) oraz art. 15zze (dofinansowanie wynagrodzeń osób zatrudnianych przez kościelne osoby prawne i ich jednostki organizacyjne),
- ✓ Art. 15zze (jednorazowe dotacje z Funduszu Pracy na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez mikroprzedsiębiorców lub małych przedsiębiorców),
- ✓ Art. 15zze (jednorazowe dotacje z Funduszu Pracy na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorców prowadzących sklepiki szkolne).

Rozdysponowanie środków Funduszu Pracy w 2021 roku na poszczególne samorządy powiatowe województwa lubelskiego przedstawione zostały w tabeli nr 9.

**Tabela 9. Rozdysponowanie środków Funduszu Pracy w 2021 roku w woj. lubelskim – stan na dzień 31 grudnia 2021 r.**  
(zgodnie z informacją finansową przesłaną przez MRiPS) – w zł

Jednostka	Środki Funduszu Pracy - aktywne podział algorytmem (bez EFS)	Programy EFS – RPO	Programy EFS - POWER	Razem aktywne formy	Art. 15 zzb-15zze oraz 15 zze2	Art. 15 zze4	Art. 15 zze4a	REZERWA						ŚRODKI FAKULTATYWNE	AKTYWNE Razem (algorytm+rezerwa)
								Bezrobotni, którzy utracili pracę lub zakończyli działalność gospodarczą w związku z COVID-19	Dłużnicy alimentacyjni	Regiony wysokiego bezrobocia	Bezrobotni zamieszkujący na wsi	Programy wynikające z bieżącej diagnozy potrzeb rynku pracy	Razem rezerwa Ministra		
Biała Podlaska**	9 182 449,85	6 146 809,96	6 366 603,11	21 695 862,92	2 950 000,00	9 800 000,00	250 000,00						0,00	1 383 796,12	21 695 862,92
Biłgoraj**	4 660 119,62	2 167 524,63	2 245 029,39	9 072 673,64	2 000 000,00	7 754 000,00	500 000,00						0,00	514 669,71	9 072 673,64
Chełm**	8 672 038,88	5 639 516,96	5 841 170,70	20 152 726,54	5 770 000,00	9 925 000,00	500 000,00			746 000,00			746 000,00	1 229 817,18	20 898 726,54
Hrubieszów*	5 035 733,47	3 228 228,17	3 343 660,80	11 607 622,44	1 073 041,96	3 700 000,00	150 000,00			1 215 000,00	711 000,00		1 926 000,00	715 858,33	13 533 622,44
Janów Lubelski**	2 962 999,47	1 956 701,56	2 026 667,87	6 946 368,90	1 000 000,00	2 900 000,00	50 000,00						0,00	489 264,26	6 946 368,90
Krasnystaw*	4 828 968,90	2 944 934,68	3 050 237,50	10 824 141,08	5 000 000,00	4 100 000,00	0,00						0,00	644 084,51	10 824 141,08
Kraśnik**	6 486 680,77	3 854 109,14	3 991 921,56	14 332 711,47	2 000 000,00	5 200 000,00	200 000,00						0,00	951 010,21	14 332 711,47
Lubartów**	6 146 691,92	3 709 168,28	3 841 798,02	13 697 658,22	1 350 000,00	4 650 000,00	0,00						0,00	789 173,33	13 697 658,22
MUP Lublin	11 878 972,04	8 050 805,76	8 338 680,60	28 268 458,40	20 000 000,00	45 500 000,00	10 000 000,00	13 200,00	10 000,00			141 500,00	164 700,00	1 856 236,85	28 433 158,40
PUP Lublin**	5 697 140,48	3 432 463,01	3 555 198,52	12 684 802,01	3 504 833,00	7 260 000,00	50 000,00						0,00	704 354,33	12 684 802,01
Łączna**	2 360 060,26	1 284 703,05	1 330 640,52	4 975 403,83	1 600 000,00	3 600 000,00	100 000,00						0,00	345 733,48	4 975 403,83
Łuków**	3 103 563,14	1 838 113,59	1 903 839,52	6 845 516,25	1 052 000,00	6 850 000,00	250 000,00						0,00	456 606,43	6 845 516,25

Jednostka	Środki Funduszu Pracy - aktywne podział algorytmem (bez EFS)	Programy EFS – RPO	Programy EFS - POWER	Razem aktywne formy	Art. 15 zzb-15zze oraz 15 zze2	Art. 15 zze4	Art. 15 zze4a	REZERWA						ŚRODKI FAKULTATYWNE	AKTYWNE Razem (algorytm+rezerwa)
								Bezrobotni, którzy utracili pracę lub zakończyli działalność gospodarczą w związku z COVID-19	Dłużnicy alimentacyjni	Regiony wysokiego bezrobocia	Bezrobotni zamieszkujący na wsi	Programy wynikające z bieżącej diagnozy potrzeb rynku pracy	Razem rezerwa Ministra	Razem środki fakultatywne	
Opole Lubelskie**	4 173 719,62	2 167 524,63	2 245 029,39	8 586 273,64	2 000 000,00	3 625 000,00	0,00						0,00	468 845,84	8 586 273,64
Parczew**	1 597 590,65	948 703,81	982 626,86	3 528 921,32	970 000,00	1 430 000,00	0,00				53 400,00		53 400,00	317 613,49	3 582 321,32
Puławy**	3 415 895,34	2 305 877,26	2 388 329,14	8 110 101,74	3 975 000,00	10 780 000,00	1 000 000,00						0,00	554 900,25	8 110 101,74
Radzyń Podlaski**	2 569 035,98	1 423 055,68	1 473 940,27	5 466 031,93	1 450 000,00	3 650 000,00	0,00			618 000,00	295 000,00		913 000,00	354 101,85	6 379 031,93
Ryki**	2 676 993,53	1 502 114,33	1 555 825,84	5 734 933,70	1 510 000,00	3 380 000,00	100 000,00						0,00	350 596,09	5 734 933,70
Świdnik**	3 783 595,34	2 305 877,26	2 388 329,14	8 477 801,74	1 030 000,00	4 750 000,00	150000,00						0,00	499 255,73	8 477 801,74
Tomaszów Lubelski**	3 628 726,63	2 371 759,47	2 456 567,12	8 457 053,22	2 400 000,00	7 150 000,00	100 000,00				418 200,00	172 600,00	590 800,00	532 082,26	9 047 853,22
Włodawa**	3 548 975,19	2 095 054,20	2 169 967,62	7 813 997,01	500 000,00	3 400 000,00	0,00						0,00	435 999,00	7 813 997,01
Zamość**	9 447 771,97	6 509 162,10	6 741 911,98	22 698 846,05	3 600 000,00	14 200 000,00	500 000,00			1 500 000,00			1 500 000,00	1 358 367,57	24 198 846,05
Razem	105 857 723,05	65 882 207,53	68 237 975,47	239 977 906,05	64 734 874,96	163 604 000,00	13 900 000,00	13 200,00	10 000,00	4 079 000,00	1 477 600,00	314 100,00	5 893 900,00	14 952 366,82	245 871 806,05

\*\*PUP-y, które realizują programy regionalne w 2021 roku na łączną kwotę 12 728 100,00 zł



## **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**

Zmiany, jakie zaszły w ostatnim czasie na rynku pracy spowodowały wiele zmian dla pracowników, ale i pracodawców. Współczesna gospodarka, oparta na nowych technologiach i zdobyczach techniki wymuszała na firmach inwestowanie w ciągłe poszerzanie i dopasowanie kompetencji swoich pracowników, a także zaktualizowanie ich wiedzy. Niestety specjalistyczne szkolenia i kursy były bardzo kosztowne i nie każdy pracodawca był w stanie sfinansować kształcenie ustawiczne swoich kadr. W związku z tym postanowiono wspomóc pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji ich pracowników poprzez utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

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

W 2021 roku dla województwa lubelskiego zostały przyznane środki na finansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS w kwocie 10 644,0 tys. zł.

### **Priorytety wydatkowania KFS w 2021 roku:**

- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach. Które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
- ✓ wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

### **Priorytety wydatkowania rezerwy KFS w 2021 roku:**

- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w zdobywaniu kompetencji cyfrowych.

**Tabela nr 10. Podział środków KFS w województwie lubelskim w 2021 roku (w tys. zł)**

Urząd pracy	Decyzja MRiPS	Rezerwa KFS
PUP Biała Podlaska	665,0	
PUP Biłgoraj	770,0	
PUP Chełm	775,0	100,0
PUP Hrubieszów	200,0	
PUP Janów Lubelski	200,0	
PUP Krasnystaw	250,0	
PUP Kraśnik	700,0	
PUP Lubartów	370,0	70,0
MUP Lublin	985,0	
PUP Lublin	622,0	300,0
PUP Łęczna	250,0	
PUP Łuków	530,0	100,0
PUP Opole Lubelskie	370,0	
PUP Parczew	210,0	
PUP Puławy	647,0	
PUP Radzyń Podlaski	300,0	
PUP Ryki	250,0	
PUP Świdnik	500,0	
PUP Tomaszów Lubelski	580,0	
PUP Włodawa	270,0	150,0
PUP Zamość	1 200,0	
<b>Razem</b>	<b>10 644,0</b>	<b>720,0</b>

## **Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPD)**

**Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPD)** to corocznie aktualizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie dokument, który określa priorytetowe kierunki związane z zatrudnieniem oraz grupy wymagające wsparcia, a także koordynuje regionalną politykę rynku pracy poprzez wskazanie najistotniejszych działań, które będą podejmowane w województwie w tym obszarze.

Każdy dokument stanowił w swej tematyce kontynuację działań prowadzonych w latach poprzednich, w tym dotyczących mobilności na rynku pracy oraz aktywizacji zawodowej osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych. Nowym i jednocześnie odrębnym obszarem priorytetowym w RPD/2021 było wsparcie osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem.

**Celem operacyjnym Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok było wsparcie na rynku pracy osób bezrobotnych do 30 roku życia, bezrobotnych z wyższym wykształceniem oraz osób długotrwale bezrobotnych, z uwzględnieniem zarówno ustawowych, jak i innowacyjnych mechanizmów oraz rozwiązań.**

Szczegółowe cele planu:

- ✓ efektywne zagospodarowanie zasobów kapitału ludzkiego,
- ✓ promowanie mobilności zawodowej jako czynnika minimalizującego skutki negatywnych wyborów edukacyjnych,
- ✓ budowanie powszechnej świadomości na temat znaczenia i konieczności wzmocnienia elementów praktycznych w procesie nauki zarówno na poziomie ponadpodstawowym, jak i na studiach wyższych,
- ✓ promocję etosu pracy oraz podejmowania aktywności zawodowej również na etapie edukacji,
- ✓ dostosowywanie działań publicznych służb zatrudnienia do zmian na rynku pracy, w tym tych związanych z pandemią COVID-19.

Założenia zawarte w RPD/2021 stanowiły realizację dwóch celów szczegółowych ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok, tj.

- ✓ Cel 2. Równowaga na rynku pracy.
- ✓ Cel 4. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.

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

### **Priorytet I Aktywizacja osób do 30 roku życia**

Cel 1: Wsparcie bezrobotnych do 30 roku życia poprzez ustawowe instrumenty rynku pracy.

Cel 2: Dostosowanie kwalifikacji młodych osób do potrzeb rynku pracy.

Cel 3: Wzmocnienie potencjału młodzieży w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji i doświadczenia zawodowego.

### **Priorytet II Wsparcie osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem**

Cel 1: Zmniejszenie luki kompetencyjnej i lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej na poziomie wyższych uczelni do wymagań pracodawców i sytuacji na regionalnym rynku pracy w przyszłości.

Cel 2: Efektywne zagospodarowanie potencjału osób bezrobotnych posiadających wykształcenie wyższe.

### **Priorytet III Aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych**

Cel 1: Poprawa sytuacji na rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

RPD/2021 dostępny jest na stronie internetowej WUP w Lublinie:

<http://wuplublin.praca.gov.pl/-/14688859-regionalny-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-2021-rok>

### **Programy regionalne**

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa lubelskiego każdego roku inicjuje i realizuje programy regionalne na podstawie art. 66c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021, poz. 1100, z późn. zm.).

W 2021 roku **realizowane były 2 programy regionalne:**

- ✓ Drogi-mosty-rzeki V;
- ✓ Młody przedsiębiorczy II.

#### **1. Drogi–mosty-rzeki V**

Termin realizacji Programu: 1 stycznia 2021 roku – 31 grudnia 2021 roku.

##### **Główne założenia Programu:**

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

##### **Cele Programu:**

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

##### **Działania Programu:**

- ✓ prace interwencyjne;

- ✓ staże;
- ✓ roboty publiczne.

**Liczba osób uczestniczących w Programie:** 420.

**Środki Funduszu Pracy przeznaczone na realizację Programu:** 4 510,6 tys. zł

**Osiągnięta efektywność Programu:**

- ✓ efektywność zatrudnieniowa – 93%;
- ✓ efektywność kosztowa – 11 334,5 zł.

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

Termin realizacji Programu: 1 stycznia 2021 roku – 31 grudnia 2021 roku.

**Główne założenia Programu:**

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

**Cele Programu:**

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

**Działania Programu:**

- ✓ szkolenia – indywidualne i grupowe;
- ✓ jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej;
- ✓ staże;
- ✓ refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy,
- ✓ bony: na zasiedlenie, szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe.

**Liczba osób uczestniczących w Programie:** 519.

**Środki Funduszu Pracy przeznaczone na realizację Programu:** 8 217,5 tys. zł

**Osiągnięta efektywność Programu:**

- ✓ efektywność zatrudnieniowa – 94%;
- ✓ efektywność kosztowa – 16 152,40 zł.

**Tabela nr 11. Wydatkowanie środków w ramach Programów regionalnych w 2021 roku w województwie lubelskim (w tys. zł)**

Lp.	Urząd Pracy	Drogi-Mosty-Rzeki V	Młody przedsiębiorczy II	Razem
		Limit	Limit	
1.	PUP Biała Podlaska	493,3	0,0	493,3
2.	PUP Biłgoraj	168,1	1 428,0	1 596,1
3.	PUP Chełm	575,0	125,0	700,0
4.	PUP Hrubieszów	155,8	316,5	472,3
5.	PUP Janów Lubelski	81,0	116,0	197,0
6.	PUP Krasnystaw	566,0	100,0	666,0
7.	PUP Kraśnik	453,0	585,5	1 038,5
8.	PUP Lubartów	54,4	849,0	903,4
9.	MUP Lublin	87,1	757,9	845,0
10.	PUP Lublin	0,0	500,0	500,0
11.	PUP Łęczna	76,0	468,0	544,0
12.	PUP Łuków	276,3	228,9	505,2
13.	PUP Opole Lubelskie	169,3	940,9	1 109,7
14.	PUP Parczew	49,7	206,8	256,5
15.	PUP Puławy	56,3	100,0	156,3
16.	PUP Radzyń Podlaski	70,8	486,6	557,4
17.	PUP Ryki	233,6	320,0	553,6
18.	PUP Świdnik	315,0	209,0	524,0
19.	PUP Tomaszów Lubelski	276,0	0,0	276,0
20.	PUP Włodawa	289,1	298,3	587,4
21.	PUP Zamość	64,8	181,6	246,4
<b>Razem</b>		<b>4 510,6</b>	<b>8 217,5</b>	<b>12 728,1</b>

### **Zatrudnianie młodocianych**

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

**Wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,** opracowany został zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy

z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.), na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 roku w sprawie klasyfikacji i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018 r., poz.227), rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz.2094) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2017 r., poz. 622, z późn. zm.), a także w oparciu o konsultacje społeczne.

Zarząd Województwa Lubelskiego w dniu 9 marca 2021 roku Uchwałą Nr CCXL/4350/2021 zatwierdził **Wykaz zawodów, za które może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.**

Przedmiotowy wykaz został opublikowany w dniu 19 marca 2021 roku w Dzienniku Urzędowym Województwa Lubelskiego pod pozycją 1320.

Od dnia 1 września 2021 roku uzyskał moc obowiązującą.

### **Partnerstwo lokalne**

Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w 2021 roku był zaangażowany w realizację założeń dotychczas zawiązanych partnerstw, tj. **Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji poradnictwa zawodowego w województwie lubelskim oraz Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji znaczenia zatrudnienia i przedsiębiorczości w województwie lubelskim.**

Partnerstwo lokalne na rzecz promocji znaczenia zatrudnienia i przedsiębiorczości w województwie lubelskim, zawarte w 2014 roku, z powiatowymi urzędami pracy oraz czterema czołowymi organizacjami pracodawców: Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Pracodawcami Lubelszczyzny „Lewiatan”, Pracodawcami Ziemi Lubelskiej oraz Lubelskim Forum Pracodawców, przewiduje wspólne inicjatywy na rzecz lubelskiego rynku pracy. W myśl zapisów porozumienia będziemy współpracować z Partnerami przy Projekcie pilotażowym pod nazwą: **System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo**, dzięki któremu możemy stworzyć nowy instrument rynku pracy, tj. Kupon na Test zawodu. Projekt pilotażowy jest realizowany w ramach programu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej „Stabilna praca – silna rodzina”. Projekt został dofinansowany ze środków Funduszu Pracy. Jego wartość wynosi 640 000,00 zł. Termin realizacji projektu: 01 lutego 2022 roku do 31 grudnia 2023 roku.

Projekt pilotażowy pn. **System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo** jest odpowiedzią na kwestię niedopasowania kwalifikacji osób bezrobotnych do wymogów rynku pracy. Zapewnia osobie bezrobotnej możliwość poznania wybranego przez siebie zawodu przez praktykę, w krótkim terminie – 5 dni, poprzez udział w TZ, tj. Teście Zawodu. Z kolei pracodawca może liczyć na premię w postaci Kuponu o wartości 1 000,00 zł za przyjęcie uczestnika projektu do swojego przedsiębiorstwa w roli obserwatora. Osoba zainteresowana wyborem danej profesji będzie miała możliwość „przetestowania” swoich wyobrażeń o pracy w danym zawodzie w naturalnych warunkach pracy. Z drugiej zaś strony pracodawca będzie miał możliwość „wypróbowania” i pozyskania może przyszłego „pracownika szytego na miarę”,

w warunkach pracy, w jakich będzie ją wykonywał. Pracodawca zweryfikuje, czy kandydat posiada predyspozycje do wykonywania danej pracy (zawodu). Uczestnikami projektu są osoby bezrobotne i poszukujące pracy, w szczególności kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowaniem dzieci.

Fundusz Pracy jako państwowy fundusz celowy stanowił w 2021 roku podstawowe źródło finansowania przedsięwzięć rynku pracy w Polsce, a tym samym finansowe narzędzie realizacji zadań instytucji rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia oraz łagodzenia skutków bezrobocia. Rokrocznie Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie dokonuje podziału środków z Funduszu Pracy między powiatowe urzędy pracy. W grudniu 2020 roku uwzględnił w tym procesie kierunki i priorytety określone w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia, na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych w 2021 roku.

W 2021 roku dla województwa lubelskiego przyznane zostały środki Funduszu Pracy na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Środki Funduszu Pracy zostały również przyznane na zadania, które realizowane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w tym m.in. badania, opracowywanie programów, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy, a także wydawanie i rozpowszechnianie informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy, dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców. W związku z trwaniem pandemii COVID-19 realizowano również dodatkowe zadania przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19, określonych w specustawie.



## 8. Polityka informacyjna

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

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2021 r. kontynuował wdrażanie rozwiązań mających na celu usprawnienie komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej.

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

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

## 9. Podsumowanie

Z analizy danych zawartych w niniejszym dokumencie wynika, iż od 2014 roku do końca 2019 roku była systematyczna poprawa sytuacji na rynku pracy i spadek liczby osób bez zatrudnienia. Niestety początek 2020 roku przyniósł ogólnoswiatową pandemię COVID-19, która przyczyniła się do znaczących zmian społeczno-gospodarczych. Jedną z negatywnych zmian był wzrost poziomu bezrobocia. Na koniec 2020 roku liczba bezrobotnych w województwie lubelskim wyniosła 76 505 osób, co oznaczało wzrost w skali roku wynoszący 7 126 osób (tj. o 10,3%; rok wcześniej odnotowano spadek o 6,8%). Natomiast w 2021 roku, pomimo trwania pandemii COVID-19, miał miejsce spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych. W listopadzie 2021 roku w województwie lubelskim odnotowano najniższą w historii liczbę zarejestrowanych bezrobotnych – 65 208 osób. Na koniec 2021 roku w województwie lubelskim zarejestrowane były 66 244 osoby bezrobotne, czyli o 10 261 osób mniej niż w 2020 roku (był to spadek na poziomie 13,4%). Pierwsze dane jakimi dysponuje Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie pokazują, iż w **lutym 2022 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim wyniosła 68 448 osób i była wyższa** o 2 204 osoby (tj. o 3,3%) w porównaniu z grudniem 2021 roku i o 304 osoby (tj. o 0,4%) niższa niż w styczniu 2022 roku.

Region nasz pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych na koniec 2021 plasował się na 5 pozycji wśród innych województw (patrząc od największej liczby bezrobotnych).

O zachodzących zmianach jakie nieustannie dokonywały się na rynku pracy świadczy również kształtowanie się udziału bezrobotnych w populacji aktywnych zawodowo, czyli stopa bezrobocia. Poziom tego wskaźnika ściśle wiąże się z liczbą bezrobotnych. Gdy mamy do czynienia ze spadkiem liczby rejestrujących się osób także stopa bezrobocia spada i odwrotnie. **W końcu 2021 roku stopa bezrobocia wyniosła 7,2% i była niższa** niż w końcu 2020 roku o 1,0 pkt. procentowy. Gdyby brać pod uwagę okres pandemii (tj. grudzień 2021 w porównaniu do marca 2020) to pod względem spadku stopy bezrobocia jako województwo zajęliśmy 3 miejsce (spadek o 0,4 pkt. proc.) po województwie warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim (spadek odpowiednio o 0,8 pkt. proc. i 0,7 pkt. proc.) licząc od najwyższego spadku. W kraju omawiany wskaźnik nie zmienił się i wyniósł 5,4%. Jeżeli chodzi o powiaty to najniższą stopę bezrobocia odnotowywaliśmy w powiecie łukowskim, lubelskim i biłgorajskim, a najwyższą w powiecie włodawskim i hrubieszowskim.

Opracowując dokument nie sposób nie wspomnieć o tym, że **bez aktywnej i przede wszystkim efektywnej pomocy osobom pozostającym bez zatrudnienia oraz pracodawcom, ze strony Miejskiego i Powiatowych Urzędów Pracy, nie byłaby możliwa dotychczasowa poprawa sytuacji na rynku pracy.** Świadczą o tym informacje umieszczone w publikacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, pn. **Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w roku 2020.** Z danych zawartych w ww. dokumencie wynika, iż województwo lubelskie wśród wszystkich województw uzyskało **efektywność zatrudnieniową dla aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu – 78,82%, w skali kraju efektywność zatrudnieniowa wyniosła 85,35%.**

Poza tym nasze województwo wśród 16 województw zajmowało:

- **1 miejsce** pod względem **efektywności zatrudnieniowej po robotach publicznych** (95,14%);

**2 miejsce** pod względem **efektywności zatrudnieniowej po stażach** (85,49%).

Warto w tym miejscu wspomnieć także o tym, iż województwo lubelskie **osiągnęło efektywność kosztową dla aktywnych form przeciwdziałaniu bezrobociu** w kwocie 11 739,72 zł, w skali kraju efektywność kosztowa wyniosła 11 970,80 zł.

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

Niestety w 2020 roku wszechobecna pandemia COVID-19 wymusiła na wszystkich gospodarkach wprowadzenie szeregu restrykcji, które znacząco wpłynęły na gospodarkę i społeczeństwo. Jednak pomimo tych wielu ograniczeń i trwania pandemii w 2021 roku, bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim zmniejszyło się. Udało się to dzięki wdrożonym działaniom antykryzysowym ukierunkowanym przede wszystkim na ochronę miejsc pracy i zachowanie płynności finansowej przedsiębiorstw. Dodatkowo negatywne skutki wprowadzonych obostrzeń były łagodzone również wsparciem z tzw. tarczy branżowej. Nadmienić należy tutaj, że w najtrudniejszej sytuacji były i są firmy działające w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Jednak nie należy zapominać o tym, że obecnie obserwuje się dopiero początek tych znaczących zmian spowodowanych pandemią COVID-19.

W 2021 r. na wojewódzkim i krajowym rynku pracy pracodawcy napotykali na coraz większe trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Korzystnym rozwiązaniem w tej sytuacji było krótkoterminowe zatrudnienie cudzoziemców. W przypadku województwa lubelskiego ok. 80% pracowników obcokrajowców stanowili obywatele Ukrainy. To oni zazwyczaj redukowali braki pracownicze w gospodarstwach domowych, a także w sektorze budowlanym, rolniczym, transporcie i handlu. Cudzoziemcy zatrudniani w dobrze opłacanych zawodach stanowili jednak niewielki odsetek wśród pracujących, a zdecydowana większość to wykwalifikowani robotnicy i osoby wykonujące proste prace. Niestety epidemia COVID-19 i liczne restrykcje związane z przemieszczaniem się wprowadziły nie tylko niepokój i niepewność u cudzoziemców pracujących w Polsce, jak i u pracodawców ich zatrudniających, ale wymusiły również zmiany w przepisach przewidujące m.in. szczególne rozwiązania dotyczące legalizacji pobytu i pracy cudzoziemca.

W 2021 roku powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego wpisały do ewidencji 43 130 oświadczeń dotyczących zatrudnienia cudzoziemców. W tym samym czasie wydano w województwie lubelskim 15 238 zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców (wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpłynęło 39 676). Jeszcze inną formą zatrudniania cudzoziemców jest udzielenie zezwolenia na pracę cudzoziemca. W 2021 roku

w województwie lubelskim odnotowano 17 190 wniosków o udzielenie zezwolenia na pracę cudzoziemca, z czego zostało wydanych 16 399 zezwoleń.

Podsumowując, w 2021 roku, po chwilowym wzroście bezrobocia spowodowanym wybuchem pandemii COVID-19 w 2020 roku, odnotowana została niewielka poprawa sytuacji na rynku pracy. W związku z wieloma negatywnymi skutkami spowodowanymi pandemią Publiczne Służby Zatrudnienia nie tylko w województwie lubelskim, ale w całym kraju, stanęły przed trudnym wyzwaniem przeciwdziałania negatywnym zmianom wywołanym pandemią COVID-19. Dzięki uruchomieniu dodatkowej rezerwy Funduszu Pracy w ramach Tarczy Antykryzysowej czy Tarczy Branżowej wdrożono rozwiązania ukierunkowane przede wszystkim na ochronę miejsc pracy i zachowanie płynności finansowej przedsiębiorstw. Warto jednak dodać, iż obecnie obserwujemy dopiero początek tych zmian.

Jak już wcześniej wspomniano **Publiczne Służby Zatrudnienia w 2020 roku jak i w 2021 roku w województwie lubelskim realizowały nowe zadania związane z wdrożeniem i wypłatą pomocy finansowej w ramach Tarczy Antykryzysowej**. W procesie tym Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie pełnił rolę koordynatora PSZ w województwie lubelskim - występując o środki z Funduszu Pracy oraz przekazując środki z EFS (RPO WL oraz PO WER) powiatowym urzędów pracy, a następnie rozliczając je. Poniżej przedstawiono dane dotyczące wdrożonej pomocy w 2021 roku.

Stan wdrażania **Tarczy Antykryzysowej przez WUP** w Lublinie w 2021 roku:

- ✓ liczba zaakceptowanych wniosków – 3 296;
- ✓ kwota wsparcia – 109 677 031,16 zł;
- ✓ liczba podtrzymanych miejsc pracy – 25 449.

Stan wdrażania **Tarczy Antykryzysowej przez MUP/PUPy** w 2021 roku:

**Pożyczki art. 15 zzd, 15zze4:**

- ✓ liczba udzielonych pożyczek – 27 680;
- ✓ kwota wsparcia – 135 223 610 zł.

**Wsparcie współfinansowane z EFS ( art. 15 zzb;15 zzc i 15 zze):**

- ✓ liczba MMiŚP wspartych przez PUPy z rezerwy FP (+POWER+RPO) – 472;
- ✓ liczba samozatrudnionych wspartych przez PUPy z rezerwy FP (+POWER+RPO) – 974;
- ✓ liczba organizacji pozarządowych wspartych przez PUPy z rezerwy FP (+POWER+RPO) – 2.

Łączna kwota udzielonego wsparcia wyniosła 36 765 016 zł. Łącznie uchronionych miejsc pracy – 2 472.

W 2021 roku całościowe wsparcie udzielone przez PUP/MUP w województwie lubelskim wyniosło 171 988 626 zł i przyczyniło się do ochrony 31 126 miejsc pracy.

**Całościowe wsparcie udzielone przez PSZ w 2021 roku wyniosło 281 665 658 zł i dzięki temu objęto ochroną 56 575 miejsc pracy.**

**Od początku wdrażania Tarczy Antykryzysowej, czyli od 2020 roku do 2021 roku łączna kwota wsparcia udzielonego przez PSZ wyniosła w województwie lubelskim 1 222 090 522 zł, co przyczyniło się do uchronienia 258 806 miejsc pracy.**