

## Uwagi do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia jest ważnym dokumentem, który syntetycznie spina wysiłki regionalnych i lokalnych partnerów rynku pracy, a jego ujęcie na 2017 rok wydaje się być przygotowane z zadawalającym poziomem staranności. Cieszy aktywność partnerów publicznych i prywatnych oraz różnorodność podejmowanych przez nich projektów.

Wydaje się jednak, że ich skala powinna być – przynajmniej w pewnych priorytetowych obszarach wskazanych przez sam RPDZ – szersza. Ponadto istotnym jest, aby poszukiwać i realizować faktycznie innowacyjne polityki rynku pracy, a nie skupianie się na „poszukiwaniu nowych **bardziej racjonalnych rozwiązań** służących podniesieniu efektywności realizowanych działań na rynku pracy”<sup>1</sup>. Jak partnerzy społeczni pragniemy zwrócić uwagę na:

1. Rok 2017 jest postrzegany jako „rok pracownika”. Znajduje to również odbicie we *Wstępie* do RPDZ 2017, gdzie wskazuje się konieczność: „**wzmacniania atrakcyjności miejsc pracy w aspekcie finansowym i pozafinansowym**” (co jest aktualnie ważnym czynnikiem wpływającym na migrację pracowników, zwłaszcza tych z kompetencjami nowoczesnej gospodarki 4.0) oraz „**wdrażanie [promowanie] nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi umożliwiającymi gospodarowanie wiedzą oraz możliwie pełne wykorzystywanie kwalifikacji zatrudnianych pracowników**”. Oczekiwaliśmy w tym zakresie większej aktywności samorządu województwa lub/i stymulacji aktywności partnerów rynku pracy.
2. Niezmiennie ważnym problemem województwa śląskiego jest duży udział biernych zawodowo w populacji ludności w wieku produkcyjnym. Konieczne są wysiłki do niwelowania **realnych barier aktywności** poprzez realne ilościowo – jakościowo wzmocnienie systemu usług wspierających **opiekę nad małym dzieckiem**, opiekę nad **osobą zależną** (dorosłym niepełnosprawnym, starsi rodzice lub krewni). Oczekiwaliśmy również lepszego dopasowania godzin sprawowania opieki nad przedszkolakiem/ uczniem do godzin pracy zawodowej z uwzględnieniem dojazdu do/ z pracy (dotyczy to również placówek rewalidacyjno-edukacyjno-wychowawczych dla dzieci niepełnosprawnych).
3. Warto zwrócić uwagę na niewielką inicjatywę Uniwersytetu Śląskiego „Matura z Uniwersytetem Śląskim” (24 beneficjentów), która dotyczy ważnego mikro-problemu wielu dojrzałych pracowników: braku matury. Egzamin maturalny jest bezwzględnie koniecznym elementem do podjęcia edukacji na poziomie wyższym<sup>2</sup>, a więc ogranicza możliwości w sferze **kształcenia ustawicznego i stałego rozwoju zawodowego**. Wiele osób w wieku około 40+ mając wykształcenie średnie nie ma matury, a obecnie możliwy tryb zdania i otoczka biurokratyczna nie należy uznać jako „przyjaznego”. Cennym mogłoby być poszukiwanie jakiegoś rozwiązania mezo-systemowego (np. projektu regionalnego).

---

<sup>1</sup> Por. RPDZ 2017, s. 34.

<sup>2</sup> Efektem pośrednim byłby dodatkowy strumień studentów dla uczelni wyższych, które aktualnie borykają się ze skutkami niżu demograficznego