



LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN INFORMACYJNY
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

nowe możliwości

A MOŻE COŚ NOWEGO
DLA PRACUJĄCYCH?

SPRAWDŹ SWÓJ TEMPERAMENT

OD PASJI DO PROFESJI

**ŚWIĘTO PRACY,
CZYLI CO TAK NAPRAWDĘ CZCIMY?**

W NUMERZE

▼	A może coś nowego dla pracujących?	04
▼	Sprawdź swój temperament	06
▼	Od pasji do profesji	08
▼	Być „trendi” na rynku pracy	10
▼	Święto Pracy, czyli co tak naprawdę czcimy?	11
▼	Praca - czym jest?	13
▼	To nie jest tekst o Beatlesach, czyli spróbować zawsze warto	15
▼	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) - wsparcie dla młodych	16
▼	Fundusze unijne szansą na zatrudnienie osób bezrobotnych	18
▼	Program DROGI - MOSTY – RZEKI nadzieją na powrót do normalności	20
▼	Statystyki Angeliki	21

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy
w Lublinie
ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl

Redaktor naczelny:
Magdalena Wójcik
redakcja@wup.lublin.pl
tel. 887 831 641, 605 903 480

Fotografie: Archiwum WUP
Projekt graficzny i druk:
Ecovendo
Wydawnictwo bezpłatne.
Nakład: 1500 egz.

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu. Zamówienia należy kierować na adres **sekretariat@wup.lublin.pl** z dopiskiem: Prenumerata biuletynu „Lubelskie na rynku pracy”.
Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

WSTĘP

Szanowni Państwo,

do Państwa rąk trafia najnowszy numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Nadejście pandemii zmieniło funkcjonowanie społeczeństwa, także w obszarze pracy. Z dnia na dzień zmieniliśmy formę komunikowania się wykorzystując nowoczesne technologie na szerszą skalę niż dotychczas. Zarówno firmy, jak i pracownicy musieli wykazać się elastycznością i sprawnym dostosowaniem do zachodzących zmian na rynku, zagrożonego licznymi upadłościami firm i masowymi zwolnieniami grupowymi. Na szczęście udało się tego uniknąć. Między innymi dzięki aktywności Publicznych Służb Zatrudnienia wspierających przedsiębiorców w podtrzymywaniu miejsc pracy poziom przyrostu stopy bezrobocia w naszym regionie należał do najniższych w kraju, a zapowiadane zwolnienia grupowe zostały niemal w całości wycofane.

Na łamach tego numeru biuletynu poruszamy zagadnienia odnoszące się do etosu pracy. Przeczytaj Państwo o tym, jak rynek pracy postrzegany jest z perspektywy osób pracujących oraz co warto wziąć pod uwagę przy wyborze zawodu, by praca stała się pasją i ważną częścią naszego życia.

Nie zabraknie również wielu przydatnych informacji o działaniach Wojewódzkiego Urzędu Pracy skierowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Zapraszam do lektury.

Andrzej Pruszkowski
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

A MOŻE COŚ NOWEGO DLA PRACUJĄCYCH?

GRZEGORZ GACH 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ

Gdyby wojewódzkie urzędy pracy stały się wojewódzkimi urzędami ds. bezrobocia zapewne ten artykuł byłby nie na miejscu. Na szczęście nikt nie planuje takiej zmiany. Problemy pracujących są wyzwaniami, które warto podejmować.

Pierwsza szeroka diagnoza sytuacji zatrudnionych na terenie województwa lubelskiego została wykonana przez Wydział Badań i Analiz w 2018 r. 80 tys. zaproszeń e-mail wysłanych do regionalnych firm i instytucji skutkujących 1 595 wypełnieniami ankiety on-line pozwoliło wydać raport „Rynek pracy – perspektywa zatrudnionych w województwie lubelskim”. Zaprezentowaliśmy opinie o jakości miejsc pracy, perspektywach zmiany pracodawcy oraz zmianach na regionalnym rynku pracy. Wyniki nie potwierdziły wówczas tezy o istnieniu rynku pracownika w regionie, a obniżająca się wtedy z roku na rok stopa bezrobocia niestety nie spowodowała przyrostu poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia.

Z kolei w 2020 r. ukazała się przekrojowa analiza problemów

regionalnego rynku pracy od 2012 r. m.in. na podstawie ponad 30 wydziałowych opracowań np. dotyczących godzenia życia prywatnego i zawodowego czy sposobów radzenia sobie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy we własnym biznesie lub na etacie. Wykonawca analizy przedstawił propozycje **20 mechanizmów zaradczych, ocenionych przez przedstawicieli in-**



stytucji rynku pracy z regionu. 7 na 20 propozycji rozwiązań dotyczyło pracujących. Ze względu na podobieństwa rekomendacje te można podzielić na dwie grupy.

Pierwsza odpowiada na problem osłabiania się potencjału osoby na rynku pracy podczas dłuższej przerwy w wykonywaniu pracy, przy ciągłości formalnego zatrudnienia. Chociaż nawet praca może nie gwarantować aktualnego rozwoju kompetencji branżowych (np. wykonywanie powtarzalnych czynności). Wskazano na opinię pracodawców, że wiedza kobiet po długich urlopach wymaga aktualizacji. Z tym problemem łączy się niski odse-

tek dorosłych pracujących biorących udział w kształceniu ustawicznym. Zaproponowano, by upowszechniające to kształcenie mechanizmy były w pierwszej kolejności dedykowane pracującym z krótkim stażem pracy lub kwalifikacjami nie wystarczającymi do utrzymania się na stanowisku. Rozwijając tę propozycję na pewno należałoby podjąć pogłębione badania satysfakcji pracodawców i pracujących ze wsparcia otrzymanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a także powodów... odmów dofinansowania kształcenia.

W tej grupie rekomendacji proponowano zapewnienie kobiecie w okresie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego szerszej możliwości uczestniczenia w szkoleniach niezbędnych dla zapewnienia aktualności wiedzy i kwalifikacji. A lata 2020-21 pokazały jak wiele szkoleń może być zorganizowanych on-line. Zaznaczano, że idea łączenia opieki nad dzieckiem z kształceniem zakłada organizację szkoleń w ten sposób, by w ich czasie zapewniona została dla uczestniczki opieka nad dziećmi. Szkolenia obejmowałyby nową wiedzę w danym obszarze, jaka pojawiła się w okresie absencji na stanowisku pracy. Wyliczano skutki wdrożeń rekomendacji: ograniczenie zwolnień, większy potencjał pracujących, którzy zostają zwalniani lub muszą szukać dodatkowych źródeł dochodu, wracają do pracy po dłuższych przerwach, zwiększenie aktywności kobiet na rynku pracy. Jako ryzyko wskazano wysoki koszt instrumentu, co uzasadnia pytanie o jego finansowanie np. w ramach nowego RPO WL. Propozycje kształcenia ustawicznego zostały



wysoko ocenione przez przedstawicieli instytucji rynku pracy. Wskazali jednocześnie możliwe słaby wysiłek pracodawcy w przygotowanie planu szkolenia, konieczność angażowania czasowego jego własnych pracowników do obsługi procesu.

Druga grupa rozwiązań wychodzi od zauważenia problemów niepełnej dyspozycyjności

osób, które nie mają możliwości podjęcia pracy w tradycyjnej formie byłoby zasadniczym rezultatem wdrożenia mechanizmów, na pewno również zwiększenie aktywności kobiet na rynku pracy. Wśród ryzyk wyszczególniono obawę pracodawcy, że nowy pracownik nie zrealizuje w pełni powierzonych zadań, obawę o rozliczanie godzin pracującego i kontrolę nad nim. Pracownicy

lepszich rozwiązań obejmujących pracujących.

Zachęcamy do lektury raportu „Problemy rynku pracy, wnioski i rekomendacje w badaniach i analizach WUP w Lublinie od 2012 r. a możliwość adaptacji nowych instrumentów rynku pracy”. Wszystkim chętnym udostępni-



do pracy pewnych grup osób np. z powodu niepełnosprawności, wieku czy opieki nad osobami zależnymi. Jednocześnie dostrzegana jest ich wysoka motywacja do pracy w trybie zadaniowym. Sugerowane mechanizmy dotyczyły większych możliwości elastycznych godzin pracy i zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Mile widziane byłoby zapewnienie przy tym takich samych stawek godzinowych i poziomu ochrony zatrudnienia, jak w przypadku innych pracowników. Pracodawcy mogliby otrzymać wsparcie podobne jak na utworzenie miejsca pracy. Przedsiębiorca mógłby uzyskać refundację kosztów zatrudnienia matki w niepełnym wymiarze czasu pracy, do poziomu pełnego wynagrodzenia np. przez rok, kolejny musiałby być gwarantowany przez pracodawcę. Zasadne byłoby również wyposażenie pracującego w niezbędny sprzęt, a pracodawcę w narzędzia monitorujące pracę zdalną.

Włączenie na rynek pracy

instytucji rynku pracy zauważyli, że doświadczenia pracodawców z pandemii powinny sprzyjać wszelkim rozwiązaniom w zakresie pracy hybrydowej, bardziej elastycznej (praca zdalna i tak będzie się upowszechniać). Mechanizmy mogą wpisywać się w oczekiwania dużej części pracodawców i zatrudnionych.

Pozostaje mieć nadzieję, że okres pandemii mógł rzeczywiście dodać odwagi pracodawcom i... legislatorom do poszukiwania

my bezpłatnie tę i inne bieżące publikacje. W dalszych pracach analitycznych wciąż będziemy mieć na uwadze losy osób zatrudnionych, uwarunkowania ich pracy i ułatwienia jej wykonywania w naszym regionie. Ponadto sama Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego do 2030 r. wskazała pożądane kierunki interwencji rozwijającej kapitał ludzki:

- wspieranie działań na rzecz uczenia się przez całe życie,
- stwarzanie warunków umożliwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi,
- przedsięwzięcia na rzecz osób pracujących, w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy oraz warunków pracy.



Publikacje Wydziału Badań i Analiz dostępne są pod adresem:
<https://wuplublin.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>



SPRAWDŹ SWÓJ TEMPERAMENT

IWONA SIWEK - SULOWSKA 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ

Wybierając swoją przyszłą pracę, warto wziąć pod uwagę kilka czynników: talent, umiejętności, kompetencje, a także osobowość oraz temperament.

Temperamentem nazywamy wrodzone cechy osobowości, które odziedziczyliśmy po swoich przodkach. Temperament

przez współczesną badaczkę psychologii Florence Littauer. Każdy człowiek może łączyć w sobie różne typy, z czego jeden może dominować.

lizować. Są bardzo empatyczne, wrażliwe, jednak nie uzewnętrzniają swoich emocji. Skłonność do drobiazgowości i skrupulatności melancholika są szczególnie przydatne w zawodach związanych z danymi, liczeniem i porządkowaniem. Z kolei jego wrażliwość, zdolności artystyczne mogą przejawiać się w zawo-



w dużym stopniu decyduje o naszym funkcjonowaniu w rodzinie i społeczeństwie - od niego zależy szybkość naszej reakcji w konkretnych sytuacjach, tempo wykonywania konkretnych czynności, umiejętność wchodzenia w relacje z innymi. Zmienność temperamentu, można zaobserwować już od najmłodszych lat życia u noworodków. Temperament jest fundamentem rozwoju naszej dalszej osobowości.

W starożytności Hipokrates i Galen, wyróżnili cztery rodzaje temperamentu: choleryk, melancholik, sangwinik, flegmatyk. Taki podział został również potwierdzony

Osoba introwertywna, lubiąca samotność, mało komunikatywna i nieodporna na stres - będzie się źle czuła, jako przedstawiciel handlowy lub prezenter telewizyjny. Natomiast, ktoś kto lubi dynamikę, zmienne warunki, lubi rozmawiać i mieć dużo ludzi wokół siebie - nie odnajdzie się jako księgowy.

Choleryk lubi zmiany. Nie najlepiej czuje się na stanowiskach wymagających dbałości o relacje społeczne. Osoby z takim temperamentem są impulsywne, mocno przekonane o swojej racji, nie lubiące krytyki. Choleryk to urodzony przywódca, dążący do osiągnięcia zamierzonych wyników i celów. Sprawdzi się w pracy wymagającej organizacji, szybkich decyzji, przywództwa, decyzyjności.

Osoby z temperamentem melancholika lubią rozmyślać i ana-

dach wymagających zdolności twórczych. Melancholicy preferują pracę analityczną w samotności. Najlepszym środowiskiem pracy, będzie miejsce nie wymagające szybkich działań oraz częstych kontaktów społecznych. Zdecydowanie unikają wystąpień publicznych.

Sangwinicy to osoby o pogodnym nastawieniu do świata i innych ludzi. Są chętni do działania i komunikatywni. Dla sangwinika zalecana jest praca w zmiennym środowisku, pozbawionym rutyny, wymagająca inicjatywy, szybkiego podejmowania decyzji oraz twórczego rozwiązywania problemów. Sangwinik świetnie czuje się w pracy wymagającej kontaktu z ludźmi oraz skupianiu na sobie uwagi.

Flegmatycy to osoby spokojne i poukładane. Nie lubią i nie potrafią podejmować decyzji.

To osoby ciepłe i wrażliwe. Dla flegmatyka najlepsza praca to taka, która nie wymaga pośpiechu i szybkiego tempa. Świetnie radzi sobie w zawodach, gdzie nie jest wymagane podejmowanie nagle decyzji, kierowanie innymi i wykazywanie się inicjatywą. Dobrze czuje się pomagając innym

i rozwiązując ich problemy.

Typ osobowości, temperament mają ogromny wpływ na ścieżkę zawodową, wpływają na to, jaki zawód warto wybrać, aby czuć się w nim dobrze i osiągać na tym polu sukcesy. Zawód niezgodny z naszą osobowością, będzie dla nas męczący i nie bę-

dzie dawał nam satysfakcji.

Jak rozpoznać swój temperament i osobowość? – w tym pomogą doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Lublinie.



SANGWINIK

- aktor
- dziennikarz
- sprzedawca
- animator
- coach
- przedstawiciel handlowy

MELANCHOLIK

- księgowy
- analityk
- bibliotekarz
- ekonomista
- farmaceuta
- grafik



FLEGMATYK

- psycholog
- opiekun
- księgowy
- audytor
- archiwista
- mediator



CHOLERYK

- manager
- prawnik
- stanowiska kierownicze



OD PASJI DO PROFESJI

PATRYCJA KUŚ 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ

Norbert Czerski – 24 letni tancerz, wielokrotny finalista mistrzostw Polski oraz mistrz Polski w formacji tanecznej. Posiada światową klasę taneczną „S” w stylu latynoamerykańskim oraz standardowym. Jeszcze niedawno student, a dziś przedstawiciel własnej firmy aktywnie prosperującej w kilku miastach Polski. Opowiedział nam swoją historię o tym, jak postanowił połączyć swoje zainteresowania i talent z pracą zawodową.

Powiedz nam czym zajmujesz się w swojej pracy?

To czym się zajmuję na co dzień, to przede wszystkim prowadzenie zajęć tanecznych dla dzieci w wieku przedszkolnym oraz szkolnym. W sezonie wiosennym i letnim prowadzę również kursy pierwszego tańca oraz występuję na scenach podczas różnych eventów. Biorę udział w obozach przygotowujących nowe pokolenie tancerzy. Wielu z nich już osiągnęło pierwsze sukcesy na scenie.

Jak pracuje Ci się z najmłodszymi tancerzami?

Praca z dziećmi wymaga innego podejścia. Trzeba ich zainteresować nie tylko ruchem ale i swoją osobą. Należy przede wszystkim przekazać im naukę w formie zabawy. Sam zaczynałem przygodę z tańcem w wieku 6 lat. Jest to najlepszy okres, aby zaszczerpić tą pasję do której miłość nie przemija. I tu moja rola.

Co daje Ci połączenie pasji z pracą?

Taniec dla mnie to nie tylko sposób na życie, ale także źródło wielu możliwości. Dzięki niemu poznaję dużo ciekawych ludzi

oraz podróżuję, co również stanowi moje hobby. Jestem ambitny i lubię widzieć owoce swojej pracy. Czuję, że to co robię przynosi korzyści. Realizacja pasji, możliwości dalszych treningów, budowanie nowych kontaktów w branży i nie tylko, pozwala mi dalej się rozwijać, a w konsekwencji przynosić zarobek. Moja

piłkę na boisku, ja w tym czasie trenowałem na sali. Zdarzały się momenty, gdy chciałem to wszystko zostawić i zająć się czymś innym, ale po wielu latach sukcesów i porażek doszedłem do wniosku, że każde doświadczenie jest dobrą okazją, żeby się doskonalić. Teraz czuję się jak malarz czy architekt, który tworzy coś



pierwsza praca związana z tańcem zaczęła się już po liceum – zostałem instruktorem. Wtedy poczułem, że to jest to, co chcę robić przez całe życie.

Jesteś wielokrotnym mistrzem w wielu turniejach. Opowiedz, co się właściwie kryje za Twoimi osiągnięciami?

Przede wszystkim determinacja i ciężka praca. Gdy moi koledzy chodzili do kina, czy kopali

nowego – uczę nie tylko siebie, ale i innych.

Skąd wzięłeś pieniądze na założenie własnej firmy?

Taniec sam w sobie wymaga dużych nakładów finansowych: na stroje, udział w turniejach, wyjazdy na obozy treningowe. Gdy pojawił się pomysł własnej firmy złożyłem wniosek o przyznanie dotacji w powiatowym urzędzie pracy. Wcześniej odbyłem odpo-

wiednie szkolenie. Brałem także udział w indywidualnej rozmowie z doradcą zawodowym. To był strzał w dziesiątkę. Wszystko zaczęło się powoli rozkręcać i dziś zatrudniam jednego pracownika. Moja działalność cały czas się rozwija. Mam wiele ambitnych planów i wierzę, że uda się je zrealizować.

Jakie to plany?

Moim marzeniem jest szkolenie innych tancerzy, już profesjonalnych i podróżowanie po świecie. Nie ma dla mnie nic lepszego, niż zarabianie pieniędzy i robie-

nie rzeczy, które się kocha, czyli uczyć tańczyć i zwiedzać świat.

Co byś powiedział młodym ludziom, którzy stoją przed wyborem swojej ścieżki zawodowej?

Szukajcie tego, co sprawia wam przyjemność. Zastanówcie się, gdzie będziecie mogli się realizować. Skorzystajcie z rady osób, które odniosły sukces w dziedzinie, która was obecnie interesuje. Być może okaże się, że to również wasza ścieżka. Nie poddawajcie się, bo na drodze pojawią się zarówno sukcesy ale i porażki.

Ze swojej perspektywy mogę powiedzieć, że gdy idę do pracy, nie odczuwam tego jako obowiązek, ale jako przyjemność. Spotykałem na swojej drodze ludzi, którzy mówili mi, bym wziął się do „prawdziwej pracy”, bo z tego chleba nie będzie. To jeszcze bardziej motywowało mnie do robienia tego, co lubię. Ostatnio zacząłem otrzymywać propozycje współpracy w Stanach Zjednoczonych i Chinach. To najlepszy dowód na to, że idę właściwą drogą.



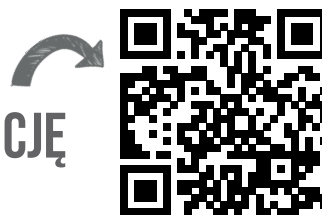
BEZPIECZNIE ZA GRANICĘ

Pierwszym krokiem przed podjęciem pracy za granicą jest zapewnienie sobie bezpieczeństwa. Jeśli nie mamy możliwości skorzystania z pomocy osób bliskich, ofert pracy należy poszukiwać w urzędach pracy, OHP oraz sprawdzonych agencjach pracy.

W Polsce wszystkie podmioty, które chcą legalnie prowadzić pośrednictwo pracy, muszą być zarejestrowane w **Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia** prowadzonym przez marszałków województw. Dokumentem potwierdzającym wpis do KRAZ jest certyfikat o wpisie do ww. rejestru. Zanim więc zdecydujesz się na konkretną agencję, sprawdź jej wiarygodność i wejdź na stronę stor.praca.gov.pl.

Gwarancją legalności ofert pracy są przede wszystkim **Wojewódzkie Urzędy Pracy** i **Europejskie Służby Zatrudnienia** www.eures.praca.gov.pl oraz www.eures.europa.eu. Doradcy EURES w każdym kraju troszczą się o to, by każda z ofert była sprawdzona oraz czuwają nad procesem rekrutacyjnym. Bezpieczne oferty pracy za granicą znajdziemy również w **Ochotniczych Hufcach Pracy** www.mbp.ohp.pl.

SPRAWDŹ AGENCJĘ



BYĆ „TRENDI” NA RYNKU PRACY

AGNIESZKA PIĘTAK - FARYNA 

WUP LUBLIN FILIA W ZAMOŚCIU

Rok 2020 był wyjątkowym rokiem dla rynku pracy. Panująca sytuacja wymusiła na pracownikach, a także szefach firm zachowanie większej elastyczności, inwestycję w rozwój technologiczny, a także podejmowanie trudnych decyzji. Na rynku pracy można zaobserwować pewne trendy, których pandemia wydaje się być stymulatorem.

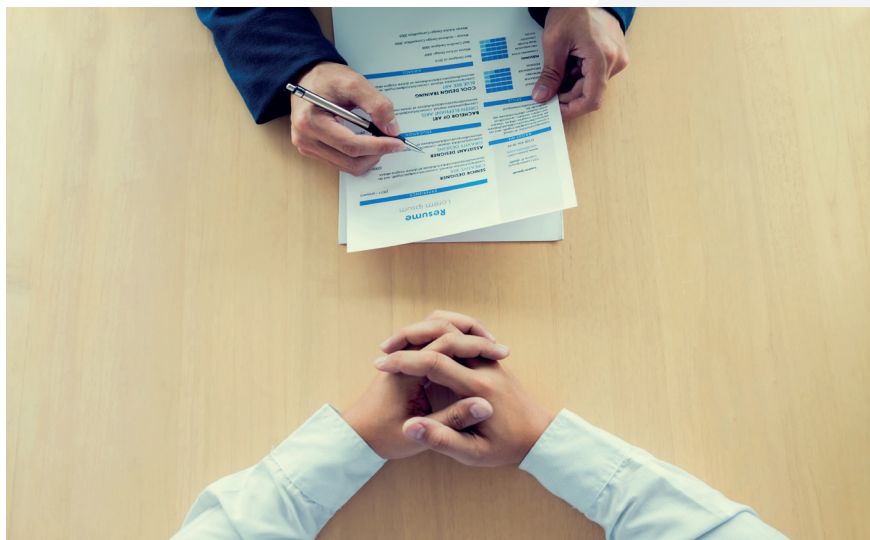
Po pierwsze: zaczyna dominować ekonomia wolnych strzelców, stawianie na pierwszym miejscu elastyczności i mobilności w pracy, wzrost ilości na rynku pracy freelancerów, pracujących zdalnie lub we własnych firmach. Firmy częściej zatrudniają pracowników kontraktowych (wyłącznie na okres trwania projektu). W pracy, rzadziej spotyka się stałe zespoły.

strony wzrasta mobilność pracowników.

Po drugie: praca ludzka staje się w wielu aspektach niepotrzebna - ludzi zastępują roboty lub algorytmy. W miejsce istniejących zawodów, które znikną, pojawią się nowe dla około 65% dzieci urodzonych po 2007 r. Szybkość pogłębiania procesu robotyzacji zależy od akceptacji takiego systemu pracy przez ludzi, badania dowodzą tzw. **efektu doliny niesamowitości. Im bardziej robot jest humanoidalny, tym bardziej czujemy się zagrożeni i uciekamy od pracy z nim.** Rozmowa z botem nie stanowi już dla nas zagrożenia, rozmawiamy z nimi chociażby poprzez infolinie. Postęp technologiczny powoduje ryzyko zacierania granicy pomiędzy ludźmi

energii, zastępowalność jej OZE, likwidacja i ograniczenia gałęzi przemysłu szkodliwych dla środowiska, ochrona zagrożonych gatunków roślin i zwierząt, recykling, moda na zdrowy styl życia. Jednakże, żyjąc ekologicznie zgadzamy się na ponoszenie większych kosztów.

Po czwarte: dążymy do pełnej transparentności. **Firmy, organizacje i pracownicy uczą się funkcjonować w środowisku w pełni otwartym informacyjnie.** Wiedza na temat firmy pozwala na jej rozwój, a wymyślanie nowych rozwiązań i wzięcie odpowiedzialności za nią powoduje wyższą efektywność pracowników. Innowacyjne rozwiązania tworzą przestrzenie na nowe specjalizacje. Szeroki dostęp do informacji zwiększa zrozumienie decyzji podejmowanych przez np. rząd. Niewiedza rodzi domysły i niepotrzebne teorie, ale i niechęć do władzy: czy to wobec szefa w pracy, wójta/burmistrza.



Młodzi ludzie łączą się na partnerskich zasadach ze specjalistami na czas konkretnych projektów. Szukają partnerów zawodowych w celu rozwoju. W związku z tym dominują w większości umowy cywilnoprawne, zmniejsza się lojalność wobec pracodawcy, ale z drugiej

a maszynami, a z drugiej strony decyduje o poziomie cywilizacji.

Po trzecie: **wzrasta znaczenie ochrony i dbałości o środowisko.** Przekłada się to też, na sposoby wykonywania naszej pracy. Dbałość o ekologię, o środowisko to: rezygnacja ze szkodliwych źródeł

Po piątę: wzrasta znaczenie uczenia się. **Ludzie korzystają z technologii, by nabywać wszelkie umiejętności w dowolnym miejscu i czasie, firmy szukają na całym świecie najlepszych talentów.** Doszkalamy się, bo czeka nas zmiana zawodu kilka razy w ciągu życia. Każdego z nas będzie musiała cechować otwartość na zmiany. Znaczenia nabiera perspektywa uczenia się przez całe życie, określana jako Lifelong Learning.

Analizując powyższe trendy nasuwa się wniosek, iż na poziomie globalnym kurczy się przestrzeń dla zawodowej aktywności. Proces ten nie musi dotyczyć Lubelszczyzny, która zmaga się z problemem migracji zarobkowej.

ŚWIĘTO PRACY, CZYLI CO TAK NAPRAWDĘ CZCIMY?

ANDRZEJ DANILKIEWICZ ➔

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Wyobraźmy sobie, że idąc przez las natrafiamy na stary płot przeszkadzający nam w podróży. Aby skrócić sobie drogę pragniemy go rozebrać, ale chwileczkę. Nie czynmy tego zanim nie sprawdzimy po co, ktoś kiedyś ten płot ustawił. Ta stara konserwatywna zasada sformułowana przez brytyjskiego pisarza i współtwórcę idei dystrybucjonizmu Gilberta Keitha Chestertona zakłada, że nie wolno decydować się na żadne zmiany, dopóki nie dowiemy się, dlaczego kiedyś podjęto konkretne decyzje. Być może zatem warto redefiniować Święto Pracy nim przedwcześnie wyślemy je do lamusa?

W Chicago wrzało od dawna, ale zapowiedzi zwolnień w modernizującej się fabryce McCormick Harvester przelały szalę goryczy robotników. Niskie płace i wielogodzinna harówka były lepsze niż brak środków do życia. Kulminacja zamieszek i demonstracji miała miejsce 4 maja 1886 roku, gdy ktoś cisnął bombę w zebrany na Placu Haymarket tłum. Na skutek wybuchu i otwarcia przez policję ognia do demonstrantów zginęło 11 osób. Pokazowy proces aktywistów zwiększył liczbę ofiar o 5 kolejnych. Trzy lata później II Międzynarodówka dla upamiętnienia tych wydarzeń ustanowiła Święto Pracy ustalając jego datę na 1 maja.

Ciężka sytuacja robotników w tamtych czasach była faktem i skutecznie podsyciła powszechne wtedy nastroje rewolucyjne. Kilkunastogodzinna praca, często w szkodliwych warunkach przypominała bardziej torturę i rujnowała zdrowie dorosłych i dzieci. Pytanie w jakim stopniu protesty robotnicze, a w jakim potrzeba dbałości fabrykantów o coraz bardziej wykwalifikowaną kadrę

wpłynęła na zmianę tej sytuacji pozostaje otwarte. W kontekście Święta Pracy wydaje się, że mieliśmy wtedy do czynienia z nieładą paradoksem. Oto zniechędzona przez wieki męka, jaką była praca stała się sacrum. Analogia do krzyża jako narzędzia karności i późniejszego symbolu zbawienia w nowej religii wydaje się być oczywista. Aby zrozumieć w pełni atmosferę tamtych czasów warto wspomnieć o wydanym w 1883 roku przez Paula Lafargue „Prawie do lenistwa”, w którym autor – prywatnie zięć Karola Marksa – pisze:

„Gdy klasa robotnicza wyrwie ze swego serca namiętność do pracy i powstanie w całej swej potęgę, to nie po to, aby ogłosić Prawo do pracy, będące w rzeczywistości prawem do nędzy, lecz po to, by ukuć żelazne prawo, zakazujące ludziom pracować dłużej niż trzy godziny na dobę. I wtedy stara ziemia zadrży z radości i poczuje budzące się w niej nowe życie... Ale jak żądać od proletariatu, zdeprawowanego moralnością kapitalistyczną, takiej męskiej decyzji...

Na wzór Chrystusa, uosabiającego niedolę starożytnych niewol-

ników, proletariat żmudnie wspina się od wieku na Golgotę nędzy. Od stu lat przymusowa praca łamie kości, torturuje ciało, niszczy nerwy. Od stu lat głód tarmosi jego wnętrze i powoduje halucynacje. O lenistwo, zmiłuj się nad naszą tak długo trwającą niedolą!



Górnicy wyjeżdżający windą z kopalni węgla po dniu pracy, Belgia, lata 20. XX w. Źródło: www.boredpanda.com

O lenistwo! Matko sztuk pięknych i szlachetnych cnót, bądź balsamem dla cierpiącej ludzkości!”

Warto zatem postawić pytanie czy potrzeba święta pracy była pierwszą robotniczą potrzebą w owych czasach? Wydaje się, że nie. Być może dlatego majowe święto nazwano tak naprawdę „Międzynarodowym Dniem Solidarności Ludzi Pracy”. Czyli w zamierzeniu jego twórców,

nie czciło ono pracy jako wartości samej w sobie, lecz integrowało ludzi ją wykonujących. Przez demonstrowaną integrację można łatwiej osiągnąć swoje cele. Dlatego, być może paradoksalnie Święto Pracy jest dniem od niej wolnym? Pamiętajmy, że czasy stachanowskich czynów i współzawodnictwa pracy miały dopiero nadejść. Wynikały one z konieczności industrializacji Kraju Rad po tym, gdy marsz w kierunku globalnej rewolucji został zatrzymany nad Wisłą przez polską armię złożoną zresztą w znaczącej części z robotników i chłopów, a więc tych, których miano wyzwalać. W ZSRR i w narodowo-socjalistycznych Niemczech Święto Pracy przeszło kolejną metamorfozę stając się narzędziem legitymizacji systemu i kultu pracy jako takiej. Na zachodzie, z biegiem kolejnych dekad, los ludzi pracy ulegał znacznej poprawie. Wielu twierdzi, że nastąpiło to na skutek pewnej innowacji dokonanej przez Henrego Forda. Otóż uznał on, że pracownicy jego fabryk winni zarabiać znacznie więcej i że dzięki temu stać ich będzie na produkowane seryjnie przez niego samochody. Tę ideę skopiowali inni producenci i w ten sposób świat wszedł w erę konsumpcji. Odrębnym, niezwykle

istotnym nurtem, który odcisnął swe piętno na kształtowaniu podejścia do pracy była Katolicka Nauka Społeczna, która stawiała na podmiotowość ludzi pracy i złagodzenie stosunków społecznych. Chrześcijańska demokracja będąca politycznym wyrazicielem społecznej nauki Kościoła znalazła kompromis między bezwzględny kapitalizmem, a potrzebą nadania praw pracowniczych hamując nurty rewolucyjne w Europie Zachodniej.

Egzemplifikując, podstawą zapewnienia dobrobytu według Leona XIII i jego następców są małe przedsiębiorstwa rodzinne zapewniające właściwe stosunki międzyludzkie i postawy moralne.

Wrogiem człowieka i jego dobrobytu są zarówno anonimowe kor-



Sally Wadsworth, pracująca nad kadłubem samolotu P-38 Lightning - Lockheed Martin, Kalifornia, 1944 r.
Źródło: www.boredpanda.com

poracje, jak i systemy totalitarne dokonujące w rezultacie aktu odczłowieczenia. **W tym podejściu praca poza aspektem materialnym, ma także wymiar podmiotowy, który pozwala człowiekowi stać się w pełni człowiekiem.**

Jak zauważył Jan Paweł II:

„Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także ponieważ

bardziej „staje się człowiekiem”.

Wydaje się, że dziś mamy do czynienia z kolejnym paradoksem. Przedsiębiorcy, na skutek procesów demograficznych i migracji narzekają na brak rąk do pracy, a niski poziom etosu pracy skutkuje funkcjonowaniem całej masy ludzi długotrwale bezrobotnych. Wysokie koszty pracy i prymat profesji, na które nie ma zapotrzebowania, to kolejne problemy rynku pracy, które nie wpisują się ani w paradygmat integracji ludzi pracy, ani kult pracy jako wartości autotelicznej. Tłem do tych procesów jest globalne przejmowanie przez korporacje przestrzeni rynkowych, będących dotychczas domeną małych przedsiębiorstw i pauperyzacja oraz stopniowy zanik klasy średniej w wielu krajach. Warto zatem wymyśleć nową formułę obchodów tego święta, tym bardziej, że w perspektywie czekającej nas masowej automatyzacji produkcji, wejdziemy być może w fazę chronicznego deficytu wartościowych miejsc pracy i tak zwanego „gwarantowanego dochodu podstawowego” zastępującego dotychczasowe zasiłki i subwencje.

Być może zatem stary postulat „pracy i chleba” rozpatrujący pracę jako gwarant podmiotowości jednostki i jej niezależności stanie się za chwilę bardziej aktualny niż cokolwiek innego?

Wydaje się, że istnieje pilna potrzeba wypracowania nowej formuły Święta Pracy, które w mojej ocenie powinno być świętem małego i średniego biznesu, integrującego właścicieli firm i ich pracowników. Obie te grupy, choć według klasycznych marksistowskich klasyfikacji klasowo odrębne, wobec wyzwań współczesności powinny integrować się i walczyć o swoją podmiotowość niczym pracownicy McCormick Harvester w maju 1886 r.

PRACA - CZYM JEST?

MAREK KUNA 

ODDZIAŁ INFORMACJI I PROMOCJI

Kilkanaście dni temu rozgorzała w Polsce dyskusja nt. pracy nieletnich. Zarzewiem całego zamieszania było zamieszczenie ogłoszenia w mediach społecznościowych przez grupę 14-latków, chcących w sposób dorywczy zadebiutować na rynku pracy. No i się zaczęło! Z grzeczności nie będę przytaczał komentarzy pojawiających się w tej publicznej dyskusji z obawy, że jej treść może dotrzeć do kolejnych nastolatków. I wielka szkoda, że w tym „hejterskim” procederze udział wzięli ludzie znani, aspirujący do miana autorytetu. Z środowisk le-

Dla wyznawców ideologii marksistowskiej – jak już pisałem – jest złem prowadzącym do konieczności wytworzenia się „klasy robotniczej”. Jednak przeważająca większość badaczy pochyla się nad tematem pracy w kontekście jej społecznego, cywilizacyjnego i prorozwojowego wymiaru. Stefan Wyszyński w swoim dziele „Duch pracy ludzkiej” podkreślił, że trzeba „zerwać z poglądem, który wyznacza pracy tylko jeden cel – zaspokojenie potrzeb bytowych. Wrócić natomiast do właściwego, jedynego sądu, według którego praca jest nie tyle smutną

nowych umiejętności i radzenia sobie z nowymi wyzwaniami”.

Z. Wiatrowski w szerszym pojęciu interpretacyjnym wskazuje, że praca:

- jest działaniem zmieniającym świat materialny, nastawionym na zaspokajanie ludzkich potrzeb podstawowych (materialnych) i wyższych (kulturowych i duchowych);
- jest tą wartością uniwersalną, dzięki której powstają i powstawać mogą wszystkie inne



wicowych docierają głosy, że praca jest złem. Złem koniecznym. Aż strach pomyśleć, co by się stało, gdybyśmy takie założenie bezkrytycznie przyjęli i na tej „filozofii” budowali stosunki społeczne, gdyby ci ludzie kształtowali polskie prawo czy – co gorsza – polskie standardy moralne?

Dla fizyka praca jest „iloczynem skalarnym siły i przemieszczenia”, której jednostką jest dżul.

koniecznością, nie tylko ratunkiem przed głodem i chłodem, ale jest potrzebą rozumnej natury człowieka, który poprzez pracę poznaje w pełni siebie i całkowicie się wypowiada.

**Według M. Czubak-Koch
praca jest
„stymulatorem i motywato-
rem do uczenia się**

wartości, w tym także duchowe;

- stanowi najbardziej optymalną możliwość uzewnętrzniania się właściwości osobowych człowieka.

Wątek ten można dopełnić refleksją Stefana Wyszyńskiego, który w swych rozważaniach o pracy wychodził z założenia, że to właśnie przez nią człowiek doskonali się i rozwija: „Ludzie, którzy nie spełniają konkretnego zadania – zniekształcają się i karleją”.

Zatem praca jest niezbędna człowiekowi do pełnego rozwoju jego osobowości, do uzyskania pełni człowieczeństwa. Jest również obowiązkiem wynikającym „z własnych potrzeb życiowych człowieka, jak i ze znaczenia pracy dla pełni osoby ludzkiej. Bez pracy nie można ani utrzymać życia, ani też dojść do pełni rozwoju osobowości”.

Jakub Kralka pisze na stronie bezprawnik.pl, że „praca od jak najwcześniejszego wieku -

- jeżeli ma niegroźny charakter - jest przede wszystkim zbiorem korzyści dla młodego człowieka, uczy szacunku do pracy, szacunku do pieniędzy i wreszcie - szacunku do samego siebie”.

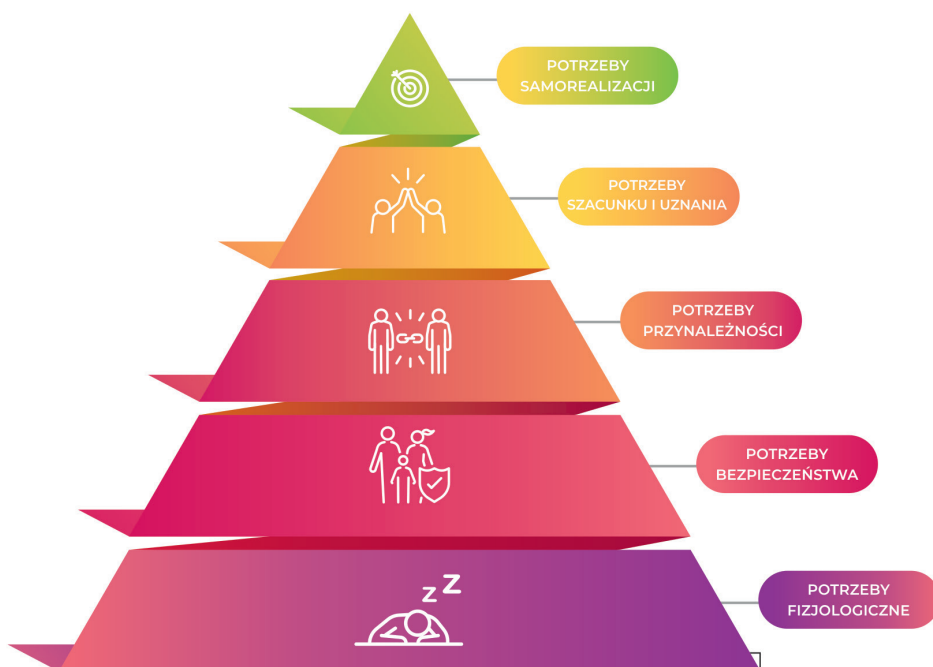
W wymiarze społecznym praca obarcza każdego człowieka obowiązkiem jej godnego i rzetelnego wykonywania. Jeżeli korzystasz z efektów czyjejś pracy (mając do tego prawo) to również swoją pracę traktuj jako dobro pomagające innym. W tym właśnie przejawia się swego rodzaju misyjny charakter każdej pracy, zorientowanej na rozwój społeczeństwa w duchu wspólnej solidarności i odpowiedzialności.

Jednak ludzie mają różną naturę - jedni są bardziej prospołeczni, inni bardziej egoistyczni. Lecz jeżeli nawet ci drudzy są racjonalni nigdy nie podejmą się deprecjonowania pracy jako dobra dającego poczucie własnej

wartości. Takie przysłowia, jak „Praca uszlachetnia” czy „Bez pracy nie ma kołaczy” niosą w swej treści uniwersalne wartości. W piramidzie Masłowa (rys.) wyszczególnione zostały te podstawowe i niezbędne potrzeby człowieka. Klucz do ich zaspokojenia jest jeden: PRACA.

W dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy - pandemia COVID-19 tylko ten proces przyspieszyła - **bez względu na wiek, na pracę i naukę nigdy nie jest za wcześnie i nie jest za późno**. Natomiast wszystkim piewcom szkodliwości pracy zacytuję św. Pawła: „Kto nie chce pracować niech też nie je”.

PIRAMIDA POTRZEB WEDŁUG A. MASŁOWA



TO NIE JEST TEKST O BEATLESACH, CZYLI SPRÓBOWAĆ ZAWSZE WARTO

ANDRZEJ DANILKIEWICZ 

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Gdy w 1963 roku Europę, a rok później i resztę świata opanowała beatlemania spore grono dzieciaków zapragnęło założyć kapelę rockową. Do dziś wielu weteranów rocka twierdzi, że występ Fab Four w Ed Sullivan Show stał się tak naprawdę kluczem do ich muzycznej kariery. Mało kto dziś pamięta, że Beatlesi na początku swej kariery byli zespołem „do kotleta” grającym często po kilkanaście godzin w hamburskich lokalach.

Inaczej mówiąc, zanim posmakowali prawdziwej sławy poznali także blaski i cienie muzycznej profesji, jak miliony im podobnych. Poza oklaskami i skromnym honorarium owi „nastolatkwie na saksach” nie

Nie zmienia to faktu, że producenci gitar i zestawów perkusyjnych biorą co swoje, a sąsiedzi przeżywają katusze. Ale spróbować zawsze warto.

Czy w przypadku wyboru innych dróg życiowych i zawodów także kierujemy się emocjami, modą lub mediami? Zdecydowanie nie tak. Wypada mieć nadzieję, że niewielu nauczycieli chemii postanowiło otworzyć domowe laboratorium po obejrzeniu Breaking Bad, jednak problem zderzenia medialnych wyobrażeń o przyszłej pracy z jej realiami pozostaje.

Wychodząc naprzeciw tej niezaspokojonej potrzebie w WUP w Lublinie opracowano propo-

radztwa zawodowego otrzymuje specjalny kupon uprawniający do wizyty w wybranym przez siebie zakładzie pracy. Tam przez kilka dni obserwuje pracę w upragnionym zawodzie, po czym zmienia zdanie lub utwierdza się w dokonanym wyborze. Po skończonej „symulacji” kupon otrzymany w WUP trafi do rąk przedsiębiorcy. Będzie on podstawą do wypłacenia mu przez urząd honorarium za przeprowadzoną usługę i opiekę nad kandydatem do danego zawodu. Całość optymalizuje koszty funkcjonowania systemu edukacji i szkoleń oraz zwiększa mobilność zawodową. Istnieje szansa, że przedsięwzięcie w przetestowanej już formie stanie się częścią Programu Odbudowy, gdyż spotkało się z przychylną oceną Ministerstwa Edukacji i Nauki. W ramach mechanizmu będzie można między innymi udać się w podróż z kierowcą TIRa poznając blaski i cienie życia w drodze, sprawdzić czy w piekarni nie jest za gorąco i czy przypadkiem nie jesteśmy uczuleni na jakąś substancję w pracowni malarskiej.

Po zobiektywizowanym w ten sposób wyborze przyjdzie pora na doskonalenie odkrytych talentów i umiejętności.

Zasada 10 tysięcy godzin głosi, że po tym czasie bez względu na to, co robimy stajemy się w tym mistrzami. Tego zresztą hamburska harówka nauczyła Beatlesów – perfekcji w swej pasji.



dojadali, spali na podłodze za plecami tancbudy, w której grali (co skończyło się nawet pożarem) i jeździli starym busem bez przedniej szyby. Nie jeden z pewnością poddałby się i spróbował czegoś innego. Zasadniczy problem polega na tym, że tylko niewielu z rozentuzjasmowanych fanów Beatlesów, Nirwany i innych Metallic staje się w przyszłości podobnymi do swych idoli.

zycję nowego instrumentu rynku pracy. Chodzi o test predyspozycji zawodowych, który przybrał formę projektu pilotażowego złożonego do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii. Wyobraźmy sobie osobę, która chce zmienić dotychczasową pracę lub podjąć naukę w wymarzonym zawodzie. Udaje się ona do Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP, gdzie po procesie do-

PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ (PO WER) - WSPARCIE DLA MŁODYCH

JANINA BIEGALSKA 

WYDZIAŁ REALIZACJI PO WER

W 2020 r. oraz w I kwartale 2021 r., pomimo kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią, w ramach V i VI edycji projektów pozakonkursowych, realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) przez Miejski/Powiatowe Urzędy Pracy wsparciem zostało objętych ogółem **10 020 osób** poniżej 30 r.ż. z terenu województwa lubelskiego, w tym w szczególności 118 osób z niepełnosprawnościami

3 663 osoby podjęły zatrudnienie z czego 499 osób rozpoczęło własną działalność gospodarczą.

Rzeczywistość rynku pracy w obliczu pandemii zobligowała Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie do podjęcia intensywnych, dodatkowych działań w ramach PO WER, mających na celu zarówno podtrzymanie, jak i wsparcie aktywności gospodarczej przedsiębiorstw. Dlatego też w ramach projektów pozakon-

ją, że nadal jedną z liczniejszych grup bezrobotnych stanowią młodzi do 30 roku życia. Wśród nich są osoby bierne zawodowo, które nie uczą się, nie pracują a jednocześnie nie rejestrują się w powiatowych urzędach pracy.

Środki PO WER skierowane zostały, aby zarówno chronić, jak i aktywizować rynek pracy, ofertami skierowanymi do osób bezrobotnych, stwarzając dla nich w kryzysowym okresie możliwo-



oraz 3 765 osób długotrwale bezrobotnych.

Wsparcie w ramach projektów realizowano w postaci m.in.: szkoleń, staży, bonów szkoleniowych, bonów na zasiedlenie, dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W wyniku prowadzonych działań 1 634 osoby uzyskały kompetencje/ kwalifikacje, natomiast

kursowych realizowanych przez Miejski/Powiatowe Urzędy Pracy dystrybuowane są środki na finansowanie działań łagodzących negatywne skutki COVID-19. Do dnia 27 kwietnia 2021 r. środki te otrzymało **65** organizacji pozarządowych, **1 482** samozatrudnionych oraz **8 733** przedsiębiorców, dzięki czemu ochroniono **10 280 miejsc pracy**.

Badania rynku pracy wskazu-

**ści dokształcania się, doszkala-
nia, zdobywania nowych kompe-
tencji, aby tym samym zwiększyć
ich szanse na pozyskanie satys-
fakcjonującej pracy.**



Fundusze Europejskie

Wiedza Edukacja Rozwój

KONKURS WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



Patronat Marszałka
Województwa Lubelskiego
Jarosława Stawiarskiego

**na najlepszą
pracę magisterską
o tematyce związanej
z rynkiem pracy
województwa
lubelskiego**

Zapraszamy wszystkich studentów/absolwentów,
którzy obronili prace magisterskie w roku 2021 i 2022
do udziału w Konkursie na najlepszą pracę magisterską
o tematyce związanej z rynkiem pracy województwa lubelskiego.

Weź udział i wygraj! - Nagroda główna to 2 000 zł

Termin składania prac: 10 październik 2022 r.

Prace należy nadsyłać w formie: elektronicznej
(na adres sekretariat@wup.lublin.pl)
lub papierowej

(na adres: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie,
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
z dopiskiem na kopercie
„Konkurs na pracę magisterską”).

Więcej informacji oraz szczegółowy
regulamin konkursu na stronie
wuplublin.praca.gov.pl



 **Wojewódzki
Urząd Pracy
w Lublinie**

FUNDUSZE UNIJNE SZANSĄ NA ZATRUDNIENIE OSÓB BEZROBOTNYCH

KATARZYNA SZYMAŃSKA - DAWIDEK ➡

WYDZIAŁ NABORU I POMOCY TECHNICZNEJ RPO WL

Czy wiedzieliście, że miejski i powiatowe urzędy pracy to istotni realizatorzy projektów unijnych? Aktualnie ponad 28 000 osób bezrobotnych otrzymało wsparcie uczestnicząc w projektach realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego. Choć ta statystyka jest imponująca, najważniejsze są nie liczby, a historie osób, które otrzymują pomoc.

Historia jedna z wielu...

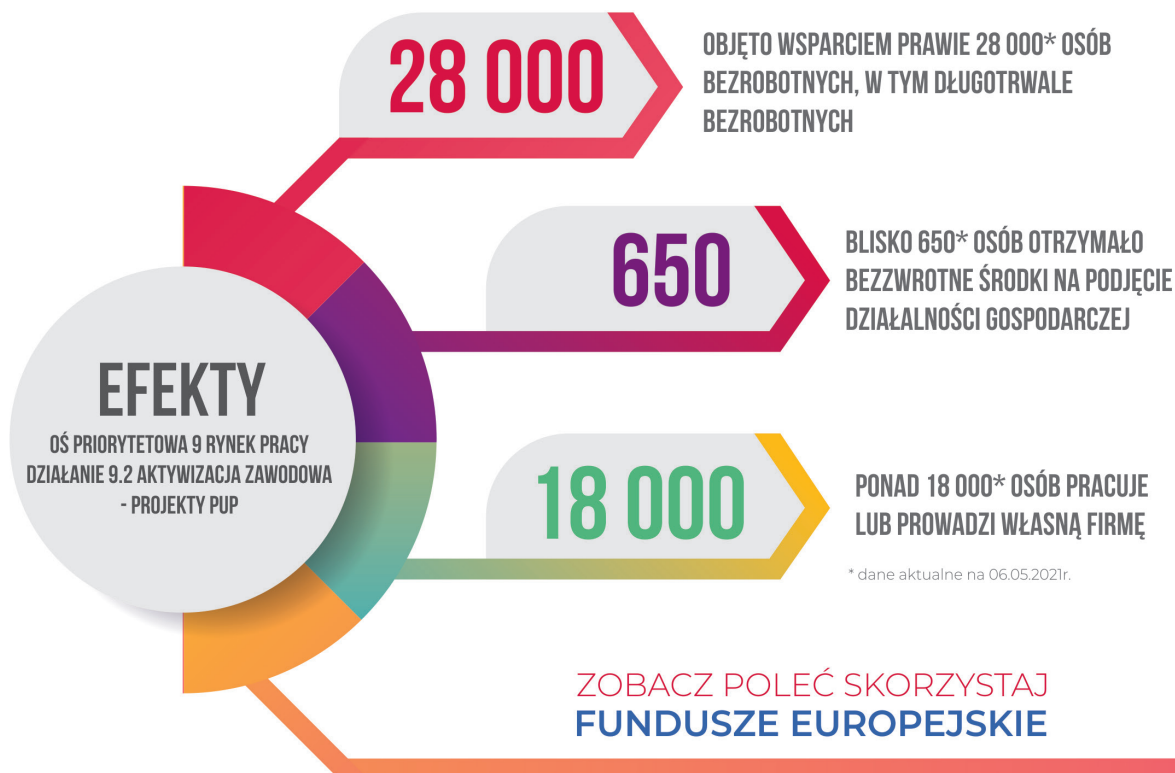
...studia, praktyki w dobrze prosperującej firmie handlowej, pierwsza umowa o pracę... jednak

czasami życie pisze przewrotne scenariusze... redukcja etatów spowodowała utratę pracy z dnia na dzień i wielką niewiadomą co dalej... Pani Ewa, lat 31, zarejestrowała się jako bezrobotna w urzędzie pracy. Doświadczenie zawodowe oraz kwalifikacje okazały się niewystarczające, aby zdobyć oferty pracy, które ją interesowały. Szkolenia, kursy, które chciałam ukończyć, były zbyt kosztowne - przyznaje Pani Ewa, po prostu nie było mnie na nie stać - dodaje.

Pamiętam, to był początek 2019 roku, miałam wyznaczoną kolejną wizytę w urzędzie pracy i nadzieję,

że może dziś to będzie ten dzień - mówi Pani Ewa z uśmiechem na ustach. Udział w projekcie zmienił moje życie o sto osiemdziesiąt stopni. Byłam bardzo pozytywnie zaskoczona indywidualnym podejściem i fachową pomocą osób zaangażowanych w realizację projektu. Ukończyłam szkolenie dofinansowane ze środków unijnych, nabyłam nowe kwalifikacje. Staż jako etap kończący uczestnictwo w projekcie był początkiem mojej aktualnej pracy, bo jak to określił, mój ówczesny pracodawca - widział potencjał. Mogę stwierdzić - udało się - tak kończy swoją wypowiedź Pani Ewa.

REGIONALNY PROGRAM OPERACYJNY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO NA LATA 2014-2020



Historia jedna z wielu...Twoja również może mieć pozytywne zakończenie...

strumenty rynku pracy:

- identyfikacja potrzeb uczestników projektu,
- poradnictwo zawodowe,
- pośrednictwo pracy,

podpisaliśmy umowy na realizację już siódmej i zarazem ostatniej w bieżącym okresie programowania edycji Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa – projek-



Pomoc dostosowana do potrzeb

Kompleksowe i zindywidualizowane wsparcie zwiększa możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych, oddalonych od rynku pracy, tj. osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, osób z niepełnosprawnościami, kobiet, osób w wieku 50 lat i więcej zarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne. Wsparcie jest przeznaczone na kilka form aktywizacyjnych, tj. usługi i in-

- szkolenia,
- staże,
- wyposażenie / doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- prace interwencyjne,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Kolejne projekty w realizacji od lipca 2021 roku Projekty Powiatowych Urzędów Pracy wdrażane są od 2016 r., w kwietniu br.

ty PUP – informuje Pani Aneta Wieprzowska, p.o. Wicedyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie ds. Organizacji i Funduszy. Łączna kwota dofinansowania na realizację półtorarocznych projektów Miejskiego i Powiatowych Urzędów Pracy to nieco ponad 97 mln zł, z czego wkład ze środków UE stanowi ponad 82,5 mln zł. Całkowita wartość projektów to ponad 105 mln zł.



PROGRAM DROGI - MOSTY - RZEKI NADZIEJĄ NA POWRÓT DO NORMALNOŚCI

KAROLINA TABOREK 

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY

Pracy zawodowej nie sposób zredukować wyłącznie do kwestii ekonomicznych. Można wręcz stwierdzić, że stanowi ona dopełnienie człowieka, gdyż pozwala na nabranie lub odnowienie pełni społecznych relacji oraz podniesienie samooceny.

Dlatego pracę można również traktować jako instrument swojego rodzaju psychospołecznej terapii szczególnie dla osób, które już dawno utraciły kontakt z rynkiem pracy. Taką funkcję pełnią programy regionalne realizowane w ramach Publicznych Służb Zatrudnienia.

Osoby bezrobotne, zwłaszcza te długotrwale, potrzebują bodźca do zmiany swojej sytuacji. W jaki sposób mogą wydostać się z kręgu bezrobocia? W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie podjęta została inicjatywa realizacji programu regionalnego Drogi – Mosty – Rzeki V adresowanego do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Program jest kontynuacją podobnych inicjatyw realizowanych we wcześniejszych latach.

Jak wynika z przeprowadzonej diagnozy sytuacji na rynku pracy województwa lubelskiego, dominującą grupę wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych stanowią bezrobotni do 30 roku życia, a także długotrwale bezrobotni. Tylko nielicznym z tej grupy udaje się uzyskać stałe zatrudnienie. Pozostali, o ile znajdują pracę, to tylko na podstawie krótkoterminowych umów, niedających dłuższej perspektywy zatrudnienia. W konsekwencji zdecydowana większość tych osób ponownie rejestruje się w urzędach pracy. Jednym z istotnych powodów tej sytuacji jest nieposiadanie pożądanых przez pracodawców kwalifikacji zawodowych i doświad-

czenia na stanowiskach pracy, na które istnieje zapotrzebowanie. Wynika to z bardzo niskiego poziomu wykształcenia tej kategorii bezrobotnych.

Nie bez znaczenia jest też postawa samych bezrobotnych. Osoby rejestrujące się w urzędach pracy deklarują gotowość podjęcia zatrudnienia. Jednak dla wielu z nich główną motywacją do rejestracji i uzyskania statusu osoby bezrobotnej jest możliwość osiągnięcia dodatkowych korzyści takich jak objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym, uzyskanie świadczeń pomocy społecznej itp. Można zatem zaryzykować twierdzenie, że duża grupa osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy nie jest faktycznie zainteresowana żadnym zatrudnieniem. Z kolei, przedłużający się okres braku aktywności zawodowej znacznie zmniejsza ich szanse na ponowną reintegrację zawodową.

Oferta urzędów pracy choć z jednej strony bogata i różnorodna to jednocześnie w niewielkim stopniu uwzględnia specyfikę grupy osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Tym większe znaczenie ma skuteczna aktywizacja zawodowa tej grupy – tzw. trudnych, trwale bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach, niemożliwych – w ramach programów dopasowanych do potrzeb oraz sytuacji konkretnej osoby bezrobotnej.

Program regionalny Drogi – Mosty – Rzeki V zakłada aktywizację osób z grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy przy pracach związanych między innymi z utrzymaniem ładu i porządku w gminach, poprzez porządkowanie terenów zielni, porządkowanie dróg i przy-

stanków 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.

Ponadto, w ramach programu powiaty województwa lubelskiego mają możliwość podjęcia współpracy z gminami i spółkami wodnymi, które zaplanowały konserwację rzek, kanałów oraz wałów przeciwpowodziowych. Celem Programu, oprócz aktywizacji osób bezrobotnych, jest także 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.

Z programu Drogi-Mosty-Rzeki, finansowanego w Funduszu Pracy, skorzysta w 2021 roku ok. 420 osób długotrwale bezrobotnych z województwa lubelskiego.

Należy podkreślić, że programy tego typu charakteryzują się wysoką efektywnością zatrudnieniową, przywracając jednocześnie wiarę w siebie i podnosząc samoocenę osób nimi objętych.

O szczegóły dotyczące programów regionalnych lub możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych pytaj w powiatowych, miejskim lub wojewódzkim urzędzie pracy.

STATYSTYKI ANGELIKI

ANGELIKA BIL 

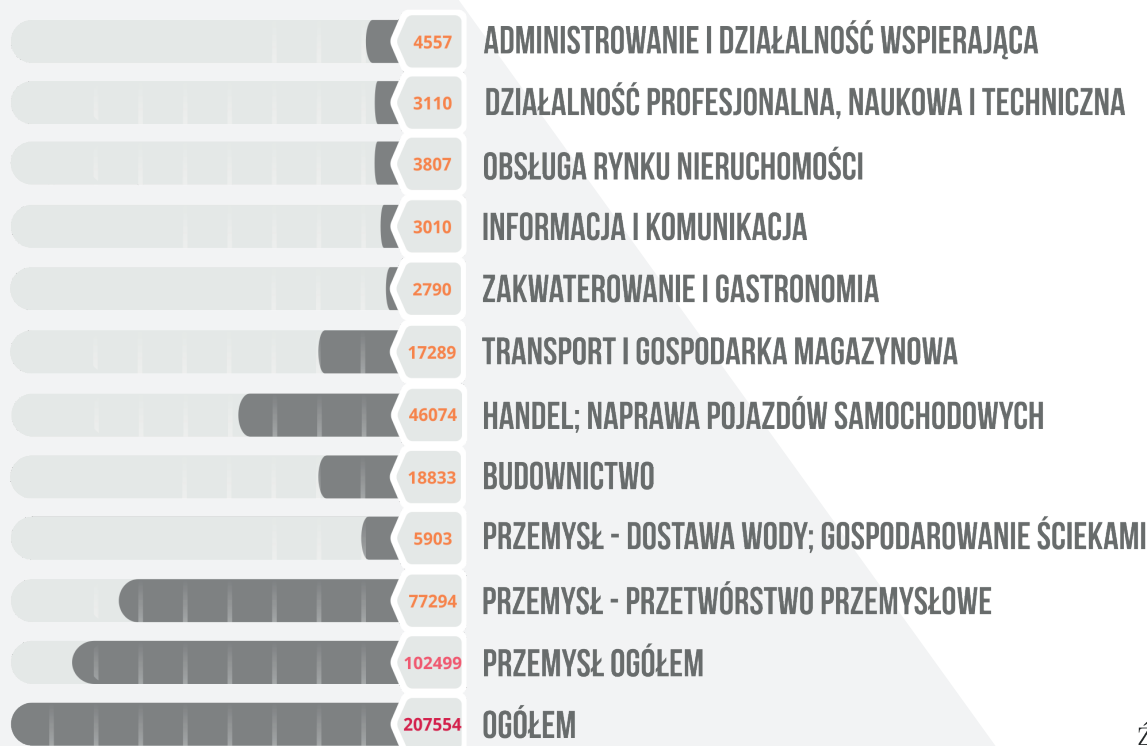
WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec kwietnia 2021 r. wynosiła 75 762 osoby i była wyższa w porównaniu do kwietnia 2020 o 1 458 osób (tj. 2%).

Stopa bezrobocia w kwietniu 2021 r. w województwie wynosiła 8,1% i w porównaniu do analogicznego miesiąca 2020 r. wzrosła o 0,2 pkt. procentowego.

Stopa bezrobocia dla kraju w kwietniu 2021 r. wynosiła 6,3%. W analogicznym miesiącu 2020 r. – 5,8%, co stanowi wzrost o 0,5 pkt. procentowego.

PRACUJĄCY WEDŁUG SEKCJI NA KONIEC MARCA 2021 R. W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM



Źródło: dane GUS

AKTYWNE FORMY PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU OD STYCZNIA DO KWIEŚNIA W LATACH 2020 I 2021 W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM.



- ogółem podjęcia pracy **12 066**
- praca niesubsydiowana **10 209**
- prace interwencyjne **660**
- roboty publiczne **272**
- podjęcia działalności gospodarczej **197**
- rozpoczęcie staży **3 025**
- rozpoczęcie szkoleń **535**



- ogółem podjęcia pracy **15 076**
- praca niesubsydiowana **12 664**
- prace interwencyjne **725**
- roboty publiczne **420**
- podjęcia działalności gospodarczej **496**
- rozpoczęcie staży **3 973**
- rozpoczęcie szkoleń **1 344**

WDRAŻANIE TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

*stan na 15.06.2021r.

94 482

PRACOWNICY
OBJĘCI WSPARCIEM

417 617 132 ZŁ

KWOTA WSPARCIA

3 914

LICZBA ZAAKCEPTO-
WANYCH WNIOSKÓW

MUP/PUP - POŻYCZKI/DOTACJE

*stan na 31.05.2021r.

101 128

LICZBA UDZIELONYCH
POŻYCZEK

501 870 753 ZŁ

KWOTA WSPARCIA

MUP/PUP - WSPARCIE WSPÓŁFINANSOWANE Z EFS ORAZ REZERWY FUNDUSZU PRACY

*stan na 08.06.2021r.

42 830

PRACOWNICY
OBJĘCI WSPARCIEM

192 075 341 ZŁ

KWOTA WSPARCIA

CAŁOŚCIOWE WSPARCIE
PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA

1 111 563 227 ZŁ

239 392 MIEJSC PRACY

**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

tel. 81 463 53 50, 605 903 480
centrum@wup.lublin.pl

**Punkt Informacyjno-
Konsultacyjny PO WER**

tel. 81 463 53 49, 605 90 34 93
power@wup.lublin.pl

Punkt Kontaktowy RPO WL

tel. 81 463 53 63, 605 90 34 91
punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl

Wydział Badań i Analiz

tel. 81 463 53 32, 887 831 611
sekretariat@wup.lublin.pl

**Wydział Funduszu
Gwarantowanych Świadczeń
Pracowniczych**

tel. 81 463 53 55, 605 903 481
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Pośrednictwa Pracy

tel. 81 463 53 25 lub 26, 605 903 485
Oferty pracy za granicą (EURES):
81 463 53 28
sekretariat@wup.lublin.pl

Kontakt do redakcji:

tel. 887 831 641, 605 903 480
redakcja@wup.lublin.pl



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl
 /wuplublin

FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14
21-500 Biała Podlaska
tel. 83 343 45 63
bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA W CHEŁMIE

Plac Niepodległości 1
22-100 Chełm
tel. 82 563 05 82
chelm-filia@wup.lublin.pl

FILIA W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3
22-400 Zamość
tel. 84 677 66 19
zamosc-filia@wup.lublin.pl