



COVID - 19

**DORADCA PRAWDĘ CI POWIE,
TAKŻE NA ODLEGŁOŚĆ**

**CZY PANDEMIA MOŻE ZATRZYMAĆ
DOBRE DZIAŁANIE?**

2020 CZYLI WYZWANIA POZIOM 2.0

**ROK Z TARCZĄ
W FUNDUSZU GWARANTOWANYCH
ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH**

W NUMERZE

▼ Rok z TARCZĄ w Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	06
▼ Symulator rynku pracy	10
▼ Doradca prawdę Ci powie, także na odległość	11
▼ Obsługa Klientów Wydziału Pośrednictwa Pracy WUP w Lublinie w dobie pandemii	13
▼ Czy pandemia może zatrzymać dobre działanie?	14
▼ Wiedza. Klucz do lepszych wyborów zawodowych	17
▼ Nie jedzcie kremówek!	21
▼ PO WER - podsumowanie roku 2020	22
▼ 2020 czyli wyzwania poziom 2.0	24
▼ Statystyki Angeliki	27

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,
Shutterstock Inc.
Projekt graficzny: Ecovendo

Wydawnictwo bezpłatne
Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.



Wesołego Alleluja!

Wielkanoc w swej tajemnicy niesie przestanie miłości, spokoju i dobra.

To czas pełen wiary i zadumy.

Niech te Święta staną się źródłem umocnienia w sile i wytrwałości,
przyniosą spokój i wyciszenie, a w naszych sercach za gości
blask nadziei Zmartwychwstania i nowego życia.

WSTĘP

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przekazać Państwu kolejny numer naszego wydawnictwa. Po raz pierwszy w swej historii ukazuje się on w okresie pandemii, której światowy zasięg ma także konsekwencje lokalne i regionalne. Niezbędne w tych okolicznościach wprowadzenie na terenie całego kraju 14 marca ubiegłego roku stanu zagrożenia epidemicznego, a 20 marca stanu epidemii wywarło znaczący wpływ na całość życia społeczno-gospodarczego, w tym także na rynek pracy.

Wprowadzone restrykcje zachwiały szczególnie rynkiem tych sektorów, które najsilniej uzależnione są od kooperacji międzynarodowej. Ryzyko silnego wzrostu stopy bezrobocia i zatrzymania bądź spowolnienia całych sektorów gospodarki spowodowało reakcję Rządu RP, który wprowadzając kolejne instrumenty interwencji stara się ograniczyć negatywne konsekwencje niezbędnych ograniczeń.

Publiczne Służby Zatrudnienia stanęły przed poważnymi wyzwaniemiami związanymi z wdrożeniem postawionych przed sobą zadań. Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy, poza dotychczasowymi tradycyjnymi formami działań, postawiono zadanie wsparcia pracodawców środkami Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Pojawiły się także nowe instrumenty wsparcia przedsiębiorców środkami z obu programów finansowanych ze środków EFS tj. RPO i POWER. Ich przesunięcie na poziom powiatów wydatnie wzmocniło możliwości wsparcia firm.

Dzięki ogromnemu zaangażowaniu pracowników urzędu pracy na Lubelszczyźnie i dostosowanej do okoliczności organizacji pracy mogę dziś z satysfakcją powiedzieć, że podaliśmy postawionemu przed nami wyzwaniu. Do dzisiaj żaden wniosek złożony w lubelskim WUP nie został opóźniony, a dzięki naszemu wsparciu i ponad trzystu osiemdziesięciu milionom wydatkowanych złotych udało się uratować około osiemdziesiąt siedem tysięcy miejsc pracy. Z kolei, powiatowe urzędy pracy wspierając mikropożyczkami lub dotacjami do wynagrodzeń i prowadzonej działalności gospodarczej przedsiębiorców pozwoliło im przetrwać ten burzliwy okres. To wszystko powoduje, że odnotowujemy dziś stosunkowo niewielki przyrost bezrobocia w regionie a liczba ochronionych przez Publiczne Służby Zatrudnienia miejsc pracy wyniosła łącznie ponad 200 tysięcy.

Z lektury tego wydania dowiedzą się Państwo m.in. jak Lubelszczyzna walczyła z pandemią, jakie działania poczyniono oraz jakie mechanizmy i skutki-często zaskakujące wywołała zmiana rzeczywistości, w której przyszło nam żyć.

Andrzej Pruszkowski
Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

ROK Z TARCZĄ W FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

JUSTYNA MIGRYT 

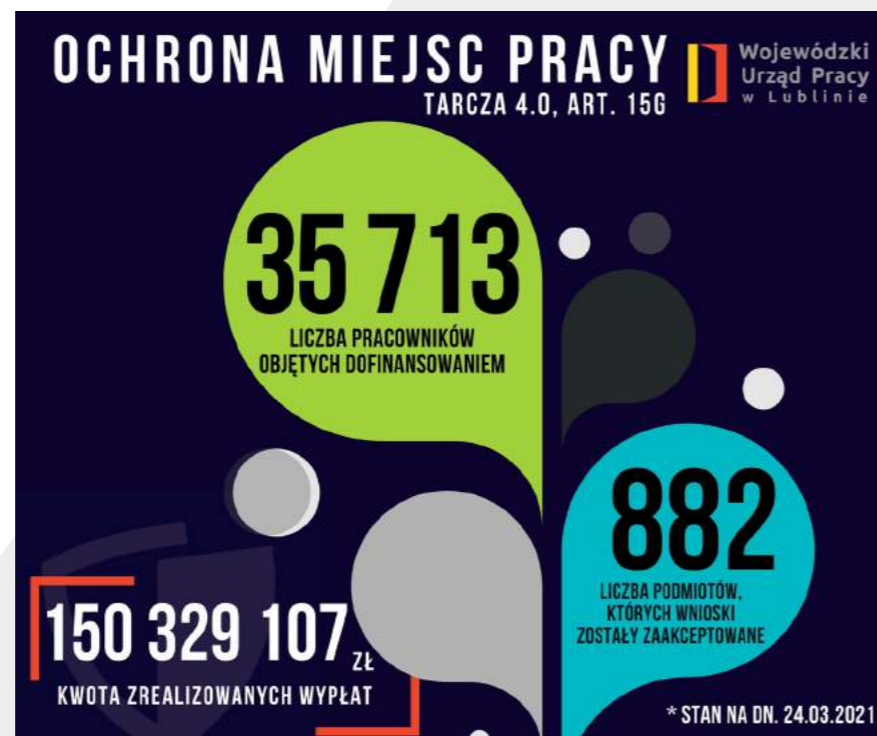
GŁÓWNY SPECJALISTA DS. WYPŁAT ŚWIADCZEŃ I MONITOROWANIA UDZIELONEJ POMOCY PUBLICZNEJ

Pandemia Covid-19 zrewolucjonizowała zadania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Dotychczas Fundusz chronił roszczenia pracowni-
cze w sytuacji niewypłacalności pracodawcy. Obecnie większość zadań FGŚP dotyczy realizacji programów wsparcia dla przedsiębiorców w ramach tarczy antykryzysowej.

Celem programów realizowanych przez FGŚP w ramach tarczy antykryzysowej jest ochrona miejsc pracy. Podstawowym warunkiem uzyskania wsparcia, jest więc utrzymanie stanu zatrudnienia u przedsiębiorcy w okresie pobierania dofinansowania.

Fundusz dofinansowuje wynagrodzenia pracowników, wspierając w ten sposób koszty prowadzenia działalności przedsiębiorców. Dofinansowanie można uzyskać na maksymalnie trzy miesiące i można nim objąć pracowników, którzy z tytułu zatrudnienia podlegają obowiązkowi ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną) oraz tych, którzy w miesiącu poprzedzającym miesiąc objęty dofinansowaniem nie uzyskali wynagrodzenia przekraczającego 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłoszanego przez prezesa GUS na podstawie prze-

pisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Ustawa z dnia 02.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wprowadziła trzy formy wsparcia realizowane przez FGŚP.



TARCZĄ 1.0 wprowadzona została pierwsza forma wsparcia. Art. 15 g ustawy antykryzysowej jest realizowany od 01.04.2020 r. Wsparcie dotyczy dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych porozumieniem o zastosowaniu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Wnioski można składać papierowo bądź elektronicznie za po-

mocą strony www.praca.gov.pl.

Kto może skorzystać:

- przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców,
- organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2020 r. poz. 1057) oraz podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3

ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,

- państwowa lub prowadzona wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194),

• kościelna osoba prawna działająca na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz jej jednostka organizacyjna.

TARCZĄ 4.0 19.06.2020 r. do zakresu podmiotowego wsparcia dodano samorządowe instytucje kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

• nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Dodatkowo przedsiębiorca:

• nie może zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do

Zakres wsparcia:

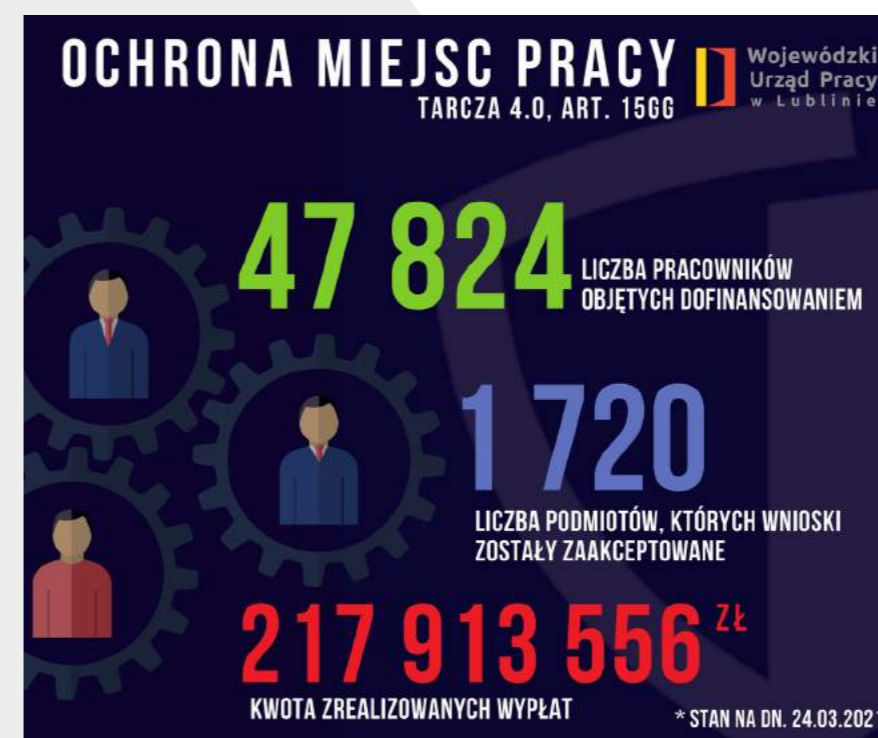
• w przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy: 50% obniżonego wynagrodzenia brutto, nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto z poprzedniego kwartału ogłoszanego przez prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obowiązującego na dzień złożenia wniosku, w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy plus składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy. Wynagrodzenie z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

• w przypadku przestoju ekonomicznego: 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy plus składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy,

• w przypadku wynagrodzeń pracowników samorządowej jednostki kultury Fundusz dofinansowuje 40% w/w wynagrodzeń.

Z uwagi na brak możliwości wprowadzenia u niektórych przedsiębiorców przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w następstwie COVID-19, w dniu 24 czerwca 2020 r. Tarczą 4.0 wprowadzono art. 15 gg - kolejną formę wsparcia dla przedsiębiorców na zasadach tak jak przy art. 15 g, lecz na rzecz pracowników nieobjętych przestojem, o którym mowa w art. 81 Kodeksu pracy, przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Wnioski te można składać już wyłącznie elektronicznie za pomocą strony www.praca.gov.pl.

Zakres podmiotowy został ograniczony o samorządową instytucję kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Warunki przyznania pozostały takie same.



Warunki przyznania wsparcia:

spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19:

- nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, w porównaniu do łącznych obrotów analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego,

końca trzeciego kwartału 2019r., z wyjątkiem przypadku, gdy przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności.

• nie mogą wobec niego zająć przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 498, z późn. zm.).

Zakres wsparcia:

- 50% wynagrodzenia brutto, nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obowiązującego na dzień złożenia wniosku, w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy plus składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy. Wynagrodzenie również nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Wyłączenia:

Przedsiębiorca nie może otrzymać pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (wynagrodzenia, składki). Oznacza to więc, że wnioskiem o dofinansowanie wynagrodzeń składanym na tej podstawie objąć można tych pracowników, którzy nie byli objęci dofinansowaniem wynikającym z wniosków składanych m.in. na podstawie art. 15g ustawy przez okres 3 miesięcy.

Wnioski z art. 15g i 15gg można składać do 10.06.2021 roku z okresem dofinansowania do końca czerwca 2021 r.

Trzecia forma wsparcia została wprowadzona **TARCZĄ 6.0** tzw. tarczą branżową 19 grudnia 2020 roku. Jest to art. 15g ustawy anty kryzysowej. Potrzeba kolejnego wsparcia wynikała z powrotu obostrzeń wprowadzonych jesienią 2020 r. i dotyczyła przedsiębiorców, którzy prowadzili działalność gospodarczą w ramach 46 branż według PKD w rejestrze REGON jako rodzaj przeważającej działalności gospodarczej.

Warunkiem przyznania wsparcia był:

- spadek przychodu w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w jednym z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku co najmniej o 40 proc, w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego.

Dodatkowe warunki:

- takie jak przy art. 15g oraz wobec przedsiębiorcy nie mogło być prowadzone postępowanie restrukturyzacyjne lub likwidacyjne.

Zakres wsparcia:

- 2000 zł do etatu dla pracowników zatrudnionych co najmniej 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku.

W ramach tej tarczy przedsiębiorcy mogli składać wnioski do 28.02.2021 r. (41 branż) lub 31.03.2021 r. (5 dodatkowych branż).

Realizacja programów wymagała i nadal wymaga ogromnego nakładu siły pracowników, wielu godzin pracy, niezliczonych rozmów telefonicznych, odpowiedzi na maile z zapytaniami. Pamiętajmy, że pracownicy WUP w Lublinie pomimo zamkniętego dla interesantów urzędu pracowali codziennie stacjonarnie oraz niejednokrotnie do późnych godzin w domu.

Początki były trudne. Wszyscy musieliśmy zmienić system pracy z klientem. W grę wchodziły bowiem wyłącznie rozmowy telefoniczne, pisma i maile. Nie było możliwości wstępnej weryfikacji wypełnienia wniosku. Trudna sytuacja epidemiczna wymusiła zarówno na nas, pracowników urzędu, jak i na klientach zmianę podejścia do załatwienia sprawy. Zachowanie wszelkich zasad bezpieczeństwa zdrowia stało się bowiem priorytetem, a oczekiwania ze strony przedsiębiorców były oczywiste - szybkie załatwienie sprawy i jak najszyb-

sze przelanie środków pieniężnych na konto bankowe.

Ministerstwo w trakcie trwania programu wydało mnóstwo interpretacji przepisów, by ujednolicić zasady przyznawania pomocy dla przedsiębiorców. Pracownicy WUP-ów z całego kraju korzystając z telekonferencji, kontaktowali się ze sobą w celu wymiany spostrzeżeń, uwag, napotkanych wątpliwości. W ten sposób zyskaliśmy wiele cennych doświadczeń i wskazówek.

Efektom naszej pracy jest pozytywne rozpatrzenie ponad 3 tysięcy wniosków, dofinansowanie ponad 87 tysięcy stanowisk pracy i wypłata dofinansowań w kwocie ponad 380 mln złotych. Był to bardzo intensywny rok pełen niepewności, wątpliwości, obaw czy podołamy w realizacji spraw tak ważnych dla naszych lubelskich przedsiębiorców. Trzeba to powiedzieć:

AGENCI TARCZY WUP LUBLIN DALIŚMY RADĘ :)!

Dodać przy tym należy, że 2020 rok był również wyjątkowym rokiem w realizacji zadań ustawowych FGŚP z ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W 2020 r. wypłacono świadczenia wskazane w 16 wykazach i 36 wnioskach indywidualnych, które dotyczyły należności pracowniczych niezaspokojonych przez 22 niewypłacalnych pracodawców. Wypłacono kwotę 6 309 823,30 zł, zaspokajając tym samym należności pracownicze 379 osób. Ponadto, w 2020 r. w zakresie dochodzenia zwrotu świadczeń odzyskano kwotę 1 034 866,92 zł, wykonując tym samym ustalony plan windykacji oraz przygotowano wnioski i umorzono należności Funduszu w kwocie 4 895 829,67 zł.

Realizacja programów wsparcia oraz ustawowych zadań FGŚP

trwa nadal. Czy rok 2021 przyniesie kolejne programy wsparcia, tego nikt nie wie i nie jest w stanie przewidzieć. Wiemy na pewno, że wypracowane przez

ten bardzo intensywny rok procedury postępowania, zyskane doświadczenia są bardzo cenne i będą na pewno przydatne do realizacji kolejnych wyzwań

w pracy, w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie.



SYMULATOR RYNKU PRACY

ANDRZEJ DANILKIEWICZ 

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Pamiętam swój pierwszy komputer sprzed ćwierć wieku. Poza programami użytkowymi na niewyobrażalnie wielkim, jak na tamte czasy twardym dysku o pojemności 170 MB miałem kilka gier. Szczególnie lubiłem pewien niezwykle wyrafinowany symulator budowy miasta. Jedno kliknięcie, a pojawiały się gotowe wieżowce, odcinki dróg i wodociągów. W pewnych miejscach z dobrze rozwiniętą infrastrukturą nagle pojawiali się ludzie i samochody, a w innych nie. Program zakładał komplementarność wielu zjawisk i elementów, aby dane miejsce stało się atrakcyjne dla mieszkańców i biznesu. Okazywało się, że pewne budowle dla wirtualnej atrakcyjności były niezbędne, a inne całkowicie zbędne. Dopiero po pewnym czasie okazywało się, że żyć w wirtualnej metropolii nie sposób bez kilku teatrów lub zoologicznego ogrodu.

Pytanie, czy można zbudować podobny symulator dla rynku pracy? Z jednej strony rynek to miejsce spotkania popytu i podaży, więc w przypadku usługi, jaką jest świadczenie pracy potrzeby wymuszają politykę wynagrodzeń, kształcenie lub przebranżowienie. Stąd doniosła rola optymalizacji kształcenia i doradztwa zawodowego. Z drugiej zaś strony, po roku zmagania się z pandemią można zauważyć, że istnieje pula zawodów i specjalności, bez których nie jesteśmy w stanie żyć i takich, bez których przez jakiś czas możemy się swobodnie obejść.

Sytuacje kryzysowe wywołują zawsze interesujące zjawiska.

Okazuje się, że u zarania kryzysu ekonomicznego wzrasta popyt na luksusowe samochody, spada zaś na...męską bieliznę. Masowo pojawiają się innowacje, które w cza-

sach prosperity nie miałyby szansy na zaistnienie, jak chociażby słynna srebrna taśma do naprawiania wszystkiego w mgnieniu oka wymyślona w latach amerykańskiego wielkiego kryzysu.

Uwalnia się potencjał tkwiący w ludziach. Eksploduje przedsiębiorczość, zaradność, ale i empatia i wzajemna pomoc. Wzrasta też popyt na wiedzę, a szczególnie tą dotyczącą przyszłości, bowiem wszyscy z niepokojem obserwują co będzie dalej.



Okazuje się, że stosowane powszechnie w korporacjach metody prognozowania można z powodzeniem zastosować także w instytucjach rynku pracy.

W WUP w Lublinie postanowiono opracować model badania scenariuszowego. W czterech wariantach rzeczywistości zależnych od czasu trwania pandemii i intensywności restrykcji postanowiono przewidzieć trendy i możliwe zjawiska na rynku pracy nie bazując na danych zastanych.

Ten autorski pomysł Wydziału Badań i Analiz stanie się pierwszym testem nowej metodyki, której zastosowanie odpowiada na potrzeby środowisk biznesowych i edukacyjnych. Zgromadzoną wiedzę o trendach i zjawiskach na rynku pracy pragniemy wykorzystać do stworzenia scenariuszy przyszłości, które przede wszystkim nauczą nas innego sposobu myślenia o podejmowaniu decyzji. Analiza scenariuszowa pozwala zawczasu przygotować firmę lub region do wyzwań przed jakimi mogą stanąć – podkreślają autorzy badania.

Analizy scenariuszowe mają swe źródło w wojskowości. Po raz pierwszy dla celów cywilnych

zaczęto je stosować w korporacjach naftowych. To dzięki tej metodyce udało się niektórym z nich przewidzieć wielki kryzys branży w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku i dokonać przetasowania wśród liderów tego rynku. Mamy nadzieję, że analizy scenariuszowe na trwałe zagospodzą w instytucjach rynku pracy pomagając podejmować wszystkim uczestnikom rynku pracy optymalne decyzje.

DORADCA PRAWDĘ CI POWIE, TAKŻE NA ODLEGŁOŚĆ

MAGDALENA WÓJCIK 

DORADCA ZAWODOWY

JOANNA CHOJECKA 

DORADCA ZAWODOWY

Podobno proces werbunku do Armii Pruskiej odbywał się w pewien ściśle określony sposób. Do wioski przybywał podoficer, który wraz z wójtem miał dokonać wyboru najlepszych kandydatów na żołnierzy. Sierżant rysując na kartce krzyż, dzielił ją na cztery pola. Na każdym z dwóch górnych pól pisał: mądry – głupi, a na dwóch dolnych: pracowity – leniwy. Krótka rozmowa z rekrutem wystarczyła, aby ocenić możliwości intelektualne młodzieńca, zaś siedzący obok wójt był źródłem informacji o jego pracowitości. Gdy rekrut okazał się być mądrym i pracowitym, jego przeznaczeniem miała być szkoła podoficerska. Gdy był z kolei mądry i leniwy, był doskonałym kandydatem na oficera, gdyż połączenie obu tych cech zwiastowało wysoce pożądaną kreatywność. Głupców – w zależności od poziomu pracowitości – czekał los dramatyczny lub pospolity. Ci leniwi trafiali na front jako mięso armatnie, zaś ci pracowici nie byli brani do wojska. Specjaliści od zasobów ludzkich w Armii Pruskiej wychodzili ponoć z przekonania, że pracowity głupek w armii jest w stanie więcej popsuć niż naprawić i że lepiej sprawdzi się on wszędzie, ale nie w wojsku. Rzecz jasna – ci mądrzejsi bez względu na to, czy byli leniwi czy nie, musieli stanowić zdecydowaną mniejszość.

Bez względu na to czy powyższa anegdota jest prawdziwa czy nie, ktoś kto nie korzystał nigdy z usług poradnictwa zawodowego może wyobrazić sobie, że doradca zawodowy jest swego rodzaju werbownikiem. Jednak zasadniczą kwestię, która odróżnia jednych od drugich jest to, że profesjonalny doradca zawodowy nie podejmuje samodzielnie żadnych

decyzji o wyborze zawodu, lecz podpowiada, ukierunkowuje i pomaga postawić pierwsze kroki do zawodowego sukcesu. Doradztwo zawodowe jest jednak procesem o wiele bardziej złożonym. Jeżeli np. uczeń klasy maturalnej nie wie co zrobić ze swoją przyszłością, jaki wybrać tryb edukacji, jaką wybrać szkołę to spotkanie z doradcą nie będzie jednorazowym epizodem, a przynajmniej nie powinno nim być. Rozmowa doradczą przebiega zwykle całkiem normalnie i naturalnie.

Dobry doradca będzie zawsze empatyczny i w każdym momencie będzie dbał o wprowadzenie takiej atmosfery by osoba, z którą rozmawia poczuła się dobrze i swobodnie. Stworzy dobre warunki do wymiany informacji. Zada pytania, które nakierują na znalezienie odpowiedzi, umocnią klienta w tym, co o sobie wie i zmotywują do działania.

Jest oczywiste, że w przypadku bezpośredniego kontaktu łatwiej jest uzyskać właściwe standardy pracy z klientem. Dlatego wypracowanie tych nowych na czasy pandemii stanowiło prawdziwe wyzwanie. Doradcy zawodowi zmuszeni okolicznościami robili i nadal robią wszystko, aby uniknąć wejścia w rolę werbownika. Ten proces asymilacji jest szczególnie istotny, ponieważ poradnictwo zawodowe i różnego rodzaju usługi wsparcia będą miały teraz kluczowe znaczenie. Dynamika zmian szczególnie utrudni planowanie ścieżki edukacyjnej czy wybór szkoleń niezbędnych przy podnoszeniu kwalifikacji. Pewne jest to, że część

z nas bardziej niż do tej pory będzie potrzebowała przekwalifikowania się i nauczania czegoś zupełnie innego. Będziemy postawieni przed jeszcze większymi zmianami zostawiając część przyzwyczajęń za sobą. Być może, w obliczu kryzysu powiązanego z koronawirusem, będziemy potrzebowali również wsparcia psychologicznego.

W szczególnie trudnej sytuacji znalazła się młodzież z klas maturalnych, która stoi przed decyzją o wyborze zawodu i dalszego kierunku kształcenia. Szkoły chętnie korzystają z usług doradców zawodowych zatrudnionych w WUP. Współpraca z instytucjami oświatowymi przynosi określone korzyści. Nasze zajęcia cieszą się dużym powodzeniem, a uczniowie chętnie korzystają z badań predyspozycji zawodowych.

W warunkach pandemii doradcy zawodowi całkowicie zmienili swoje formy pracy, przechodząc na zdalną pracę z klientem. Technologia sprawia, że doradca zawodowy może dotrzeć do zdecydowanie większej liczby klientów niż podczas realizacji doradztwa stacjonarnego ograniczonego do kilku czy kilkunastu osób jednocześnie.

Klienci przyzwyczajają się do nowej sytuacji, która pokazała nowe możliwości. Były one dostępne i do tej pory jednak rzadziej wykorzystywane. Doświadczenie pokazuje, że zarówno doradcy, jak i klienci potrafią szybko dostosować się do postępujących zmian i co więcej, świetnie potrafią wykorzystać tę okazję. Każda

chętna osoba może skontaktować się z doradcą zawodowym za pośrednictwem emaila lub telefonu i umówić się na konsultacje w dogodnym dla siebie terminie. Doradca przed udzieleniem porady może zadać pytania dotyczące danych osobowych, wykształcenia, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji. W związku z RODO podane informacje objęte są tajemnicą. Jeżeli ktoś ma problem z opracowaniem dokumentów aplikacyjnych, może poprosić doradcę o ich sprawdzenie i poprawienie. Istnieje też możliwość wykonania zdalnie diagno-

Pierwsze zajęcia on-line zostały przeprowadzone przez doradcę zawodowego z wykorzystaniem zaplecza technicznego Lubelskiego Centrum Konferencyjnego. Uczestnikami zajęć była młodzież szkół ponadpodstawowych. Tematyka zajęć dotyczyła zagadnień m.in. wyboru zawodu, kreatywności, umiejętności miękkich i kompetencji poszukiwanych na rynku pracy. Zdalne zajęcia dla młodzieży pt.: „Nadążyć za światem – zawody i branże przyszłości”, przeprowadzili także doradcy pracujący na co dzień w Punkcie Informacyjno-Dorad-

z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 3 w Zamościu. Doradcy przeprowadzili zajęcia w siedmiu innych klasach: pt. „Nadążyć za światem – zawody i branże przyszłości” dla uczniów liceum ogólnokształcącego oraz „W stronę rynku pracy” dla uczniów technikum (temat obejmował zagadnienia: branże i zawody przyszłości, sposoby poszukiwania pracy, zdalna rekrutacja). Do takiej formy spotkań zachęcamy także inne szkoły w regionie. Osoby, które planują założenie własnej działalności gospodarczej mogą również zasięgnąć zdalnej



zy kompetencji i predyspozycji zawodowych z zastosowaniem profesjonalnych narzędzi. Doradca loguje się w specjalnym systemie z testami, przesyła klientowi kartę z hasłem i loginem do testu, który może zostać wykonany w domowych warunkach.

Metody diagnostyczne stosowane przez doradców zawodowych pozwalają określić m.in. zdolności przedsiębiorcze i menedżerskie, zdolności poznawcze, cechy osobowości, kompetencje społeczne, zainteresowania zawodowe. Diagnozę otrzymuje się na podstawie wyników Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych, Narzędzia do Badania Kompetencji oraz Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych, a także różnorodnych testów psychologicznych służących m.in. do badania osobowości i temperamentu. Informacje o uzyskanych wynikach doradca zawodowy przekazuje podczas rozmowy telefonicznej oraz prześle mailem.

czym Filii WUP w Zamościu. Przyzysli informatycy z Technikum nr 3 w Zamościu, za pomocą aplikacji komputerowej otrzymali informacje na temat zmian na rynku pracy spowodowanych epidemią, trendów determinujących rozwój cywilizacyjny w gospodarce, rozwijających się branż, ewaluowania zawodów i specjalności, a także zawodów przyszłości, czyli takich, które dopiero za jakiś czas zyskają na znaczeniu oraz oczekiwania pracodawców wobec młodych pracowników. Taka forma zajęć okazała się interesująca dla młodzieży, dla której spotkanie ze specjalistami było również okazją do zapoznania się z działalnością Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej i rodzajami wsparcia, jakie mogą uzyskać. Doradcy z Zamościa już wcześniej prowadzili zdalnie „Warsztaty wiedzy o rynku pracy” dla grupy nauczycieli i pracowników socjalnych.

Z tej formy spotkań skorzystał także wychowawcy innych klas

porady.

Na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie wuplublin.praca.gov.pl można znaleźć wiele przydatnych informacji np. w zakładce Publikacje:

- Poradnik „7 dni poszukiwania pracy” - ze wskazówkami jak odnaleźć się na rynku pracy
- „Bądź sobie szefem” - poradnik o działalności gospodarczej

W zakładce „Może Cię zainteresować” zamieszczone są:

- [Szkolenia w ramach środków EFS](#)
- [Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej w ramach środków RPO](#)
- [Zasoby Informacji Zawodowych On-Line](#)
- [Wykaz kwalifikacyjnych kursów zawodowych](#)
- [Wykaz szkół zawodowych](#)
- [Nieoprocentowane pożyczki na kształcenie dla pracujących i niepracujących](#)
- [Warsztaty i zajęcia grupowe \(oferta i zapisy\)](#)

OBSŁUGA KLIENTÓW WYDZIAŁU POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE W DOBIE PANDEMII

KATARZYNA WĘGIEL

STARSZY INSPEKTOR WOJEWÓDZKI

Z uwagi na zakres zadań wykonywanych w Wydziale Pośrednictwa Pracy i w związku z zaistniałą sytuacją epidemiologiczną w roku 2020 r. wprowadzono nowe zasady pracy z osobami korzystającymi z naszych usług.

Nasi klienci to wyjątkowo mobilna kategoria pracowników - są to osoby, które miały odwagę podjąć i zrealizować decyzję o pracy poza granicami Polski. Czasami, jak to w życiu bywa, tracą jednak to zatrudnienie. Wówczas pierwsze kroki i pytania po powrocie z zagranicy często kierują do nas. Niejedno-

nej na parterze przy drzwiach wejściowych WUP.

Rok 2020 pokazał, że wzrastająca rokrocznie mobilność pracowników nie została zahamowana przez pandemię COVID - 19. Mimo trudnych warunków pracy Wydział przyjął i obsłużył 1051 wniosków o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem okresu pracy za granicą. Dla porównania w roku 2019 r. takich samych wniosków przyjęto 1006. Nie bez znaczenia jest tutaj grupa osób, która zdecydowała się na powrót do Polski w związku z wyjściem

z wytycznymi MRPiPS, w związku z panującą sytuacją i ogłoszonym stanem zagrożenia epidemicznego, zostały wstrzymane wszystkie rekrutacje w ramach sieci Eures, zarówno dla pracodawców zagranicznych, jak i krajowych. **Międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci Eures zostało przywrócone w połowie czerwca ubiegłego roku.** Oferty pracy za granicą mogą być przyjmowane do realizacji i upowszechniane wśród osób poszukujących pracy, pod warunkiem pozyskania i opublikowania w ofercie informacji nt. ewentualnych dodatkowych



krotnie, jeszcze pracując w innym kraju mieszkańcy Lubelszczyzny kontaktują się z nami, prosząc o poradę lub wydanie różnych dokumentów.

Na stronie internetowej WUP w Lublinie zostały zamieszczone formularze, które każda zainteresowana osoba może pobrać, wypełnić i przesłać pocztą tradycyjną bądź drogą elektroniczną. Do dyspozycji cały czas pozostają dyżurujący pracownicy, z którymi można kontaktować się:

- drogą elektroniczną (e-mail, ePUAP)
- drogą telefoniczną, został uruchomiony dodatkowy nr telefonu: **605 903 485**
- pocztą tradycyjną
- poprzez pozostawienie korespondencji w urnie wystawio-

Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej. W tym roku pojawiły się również po raz pierwszy wnioski i sprawy w całości obsługiwane z użyciem ePUAP. Udało się również dotrzymać bardzo krótkich terminów, które narzuca obsługa spraw związanych z zasiłkami dla osób bezrobotnych przyznanych w innych krajach członkowskich i przesyłanych (transferowanych) do Polski. Wszystkie 385 transferów zasiłków osób, które wjechały na terytorium RP z dokumentem U2 uprawniającym do przesyłania zagranicznego zasiłku - zostało obsłużone, a ich rejestracja w polskich urzędach pracy potwierdzona w terminach narzucanych przez instytucje innych krajów członkowskich UE/EOG.

17 marca 2020 r., zgodnie

CZY PANDEMIA MOŻE ZATRZYMAĆ DOBRE DZIAŁANIE?

GMINNY OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W KRZYWDZIE

„Niepokonani 3” to kolejna edycja projektu realizowanego przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Krzywdzie, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt kolejny, jednak realizacja zupełnie inna, bo przypadająca na czas pandemii.

dniach lutego 2020 roku, udało się jeszcze, zrealizować spotkania z doradcą zawodowym i opracować wspólnie z uczestnikami indywidualne plany działania, ale potem przyszedł marzec i pierwszy lockdown.

Świat jakby zatrzymał się w miejscu, ale żyć trzeba było

stym kontakcie z uczestnikami, musieli nie tylko przestawić się na różne formy pracy zdalnej, to jeszcze opanowując swój lęk o siebie i bliskich, wspierać uczestników i pomagać im radzić sobie z tą zupełnie nową dla wszystkich sytuacją.

Po niemal trzech miesiącach



Rekrutacja uczestników do pierwszej edycji projektu, miała miejsce w styczniu 2020 roku, czyli patrząc z dzisiejszej perspektywy – jeszcze w „normalnych warunkach”. Nie było większych problemów z rekrutacją, ponieważ mieszkańcy naszej gminy, po kilku zrealizowanych już podobnych projektach, wiedzą, czego mogą się spodziewać po udziale w tego typu projekcie oraz jaki jest jego cel. W ostatnich

dalej. W tym szczególnym okresie, należy podkreślić ogromną rolę pracowników socjalnych naszego ośrodka, którzy szybko odnaleźli się w nowej rzeczywistości i chociaż telefonicznie, ale wspierali uczestników w tym trudnym czasie. Nikomu nie było łatwo, bo nikt wcześniej nie miał doświadczeń z pandemią na taką skalę.

Pracownicy, którzy dotychczas pracowali w bliskim, osobi-

przerwy, gdy trochę już nauczyliśmy się żyć w nowych warunkach, z maseczkami, płynem dezynfekcyjnym i dystansem społecznym można było wrócić do przerwanych zajęć: najpierw z psychologiem, a potem w wakacje rozpoczynając kursy zawodowe i zdobywać nowe umiejętności.

Mimo wybuchu pandemii, uczestnicy nie

zmienili zdania i nadal chcieli podnosić swoje kwalifikacje w dotychczas wybranych zawodach, czyli: kucharz małej gastronomii, pracownik biurowy z obsługą komputera oraz sprzedawca z obsługą komputera i kasy fiskalnej.

Wszystkie te szkolenia odbyły się w okresie wakacji, co niestety wykraczało poza wcześniej zaplanowany harmonogram. Jednakże wszyscy doskonale zdawali sobie sprawę, że czas jest nadzwyczajny, więc i działania muszą być dostosowane do zmieniającej się niemal z dnia na dzień rzeczywistości.

Przy tej okazji warto zaznaczyć bardzo dobrą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie czyli Instytucją Pośredniczącą w ramach RPO WL na lata 2014-2020, w zakresie zmian w harmonogramie i otwartego podejścia do naszych problemów, jako realizatora wniosku,

które zostały wywołane przez pandemię. Wszyscy zdawaliśmy sobie sprawę, że z jednej strony projekt powinien być realizowany, ale z drugiej jednak zdrowie i życie ludzkie jest najważniejsze. W takiej sytuacji zawsze trzeba znaleźć kompromis. Dzięki odpowiedzialnemu podejściu zarówno WUP w Lublinie, jak i kadry zarządzającej projektem w Ośrodku wszystko udało się odpowiednio ułożyć. Z perspektywy czasu można ocenić, że ten kompromis został osiągnięty, bo zadania zapisane w projekcie zostały zrealizowane i uczestnicy nie zachorowali.

Oczywiście projekt ma nieduży poślizg, który wynikł z wiosennego lockdownu, (staże zawodowe powinny zakończyć się w grudniu ubiegłego roku, a zakończą się w połowie marca) ale w żaden istotny sposób nie wpłynęło to na realizację projektu.

Sytuacja nieco inaczej wygląda z drugą edycją, która rozpoczęła się w styczniu br. i od razu od „kwarantanny narodowej”. O ile w poprzednich edycjach spotkania rekrutacyjne były zawsze otwarte i przychodziło na nie po 20, 30 osób, o tyle obecnie w związku z obostrzeniami i wymogiem zachowywania rygo-

ru sanitarnego, taka forma rekrutacji jest niemożliwa. W związku z tym, poza ogłoszeniami o naborze do projektu umieszczonymi w Internecie i lokalnych mediach, pracownicy socjalni, którzy znają doskonale potrzeby mieszkańców naszej gminy kontaktowali się na różne sposoby z mieszkańcami i zapraszali do udziału w projekcie. Oba te sposoby okazały się skuteczne, bo udało się zebrać 24 osoby chętne do udziału w tegorocznej edycji projektu. Obecnie trwa proces wyboru doradcy zawodowego i psychologa, tak aby najpóźniej w marcu wyłonić wykonawców szkoleń zawodowych zgodnych z oczekiwaniami i kompetencjami naszych uczestników. Czas pandemii jest trudny dla wszystkich, ale zdajemy sobie sprawę, że kiedyś się skończy i wówczas będzie potrzeba bardzo szybkiego powrotu do normalności. Czy on jest możliwy? Pewnie łatwo nie będzie, ale jeżeli nasi uczestnicy w tym trudnym czasie dają radę to jesteśmy spokojni o to, że w warunkach „normalnych” będzie jeszcze lepiej. W końcu tytuł naszego projektu nie jest przypadkowy – **Niepokonani... :-)**

UCHRONILIŚMY

32 140

MIEJSC PRACY

1 374 828 036,65 zł

ŚRODKI UNIJE PRZEZNACZONE NA TEN CEL

W RAMACH RPO WL NA LATA 2014-2020

POSTAW NA KWALIFIKACJE

ZOSTAŃ UCZESTNIKIEM PROJEKTU REKTURACJA TRWA!



- **jesteś zainteresowana/y wejdź na poniższy link:**
- **<https://bit.ly/3qKS7Q8>**

zobacz poleć skorzystaj
FUNDUSZE EUROPEJSKIE



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



WIEDZA. KLUCZ DO LEPSZYCH WYBORÓW ZAWODOWYCH

PIOTR KRZESIŃSKI

NACZELNIK WYDZIAŁU BADAŃ I ANALIZ

GRZEGORZ GACH

INSPEKTOR WOJEWÓDZKI DS. BADAŃ I ANALIZ

Młodzi ludzie często nie zdają sobie sprawy, że wybierając kierunek kształcenia w dużej mierze określają także swoją zawodową przyszłość. Analizując ich sytuację na rynku pracy można zauważyć, że podjęta decyzja wpływa nie tylko na możliwości związane z zawodem i stanowiskiem, na którym będą pracowali, ale także na poziom szans na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Oznacza to, że decyzja ta powinna być dobrze przemyślana i oparta na rzetelnych analizach dotyczących sytuacji zawodowej absolwentów poszczególnych kierunków studiów na lokalnym rynku pracy.

Oczywistym jest, że na szanse znalezienia pracy wpływa wiele czynników, takich jak posiadane kompetencje społeczne, doświadczenie zawodowe, poziom oczekiwań stawianych potencjalnej pierwszej pracy i wiele innych. Badania i analizy prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wskazują jednak, że sytuacja na rynku pracy w dużej mierze związana jest z posiadanym zawodem. Przykładem mogą być dane prezentowane każdego roku w publikacji Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (zgodnie z nimi kierunki, które charakteryzują się wysoką liczbą osób bezrobotnych to np. administracja, pedagogika) lub dane pochodzące ze sprawozdawczości urzędów pracy dotyczące liczby osób zarejestrowanych w zawodach i liczby ofert pracy (zawody o stosunkowo dużej liczbie bezrobotnych z małą liczbą ofert to m.in. specjalista administracji publicznej, technik ekonomista, technik mechanik).

Badania WUP w Lublinie pokazują, że decyzje o karierze zawodowej podejmowane są przede wszystkim na podstawie własnych przemyśleń (taką odpowiedź wskazało przeszło 80% uczestników badania Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego), zdecydowanie rzadziej młodzi ludzie zwracali się o pomoc do doradców zawodowych (8,5%). Jednocześnie 46,3% badanych przyznało, że ich wiedza w zakresie zapotrzebowania rynku pracy na zawody w momencie wyboru studiów była niewystarczająca. Dodatkowo z wypowiedzi respondentów wynikało, że duża część z nich nie jest zadowolona z obranej przez siebie ścieżki edukacyjnej i gdyby mogli jeszcze raz wybierać, to zdecydowałiby się na inny kierunek/profil kształcenia – na modyfikację kariery zdecydowałoby się 47,2% badanych. Oznacza to, że zmierzenie się z realiami rynku pracy sprawiło, że wybrana droga edukacji po kilku latach przestała się im wydawać atrakcyjna, a jedna z głównych barier to niskie zapotrzebowanie na absolwentów ukończonego kierunku.

Młodzi ludzie wybierając kierunek kształcenia powinni brać pod uwagę nie tylko osobiste aspiracje, uzdolnienia i zamiłowania. Posiadanie wiedzy na temat aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy umożliwi im lepszą odpowiedź na jego potrzeby.

Jak pokazują badania realizowane przez WUP w Lublinie, świadomy wybór kierunku edukacji, uzupełnianie wykształcenia o kwalifikacje preferowane przez pracodawców i kształtowanie kompetencji docenianych w środowisku pracy to działania, które zdecydowanie zwiększają szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Wszystkie te aktywności powinny zostać dokładnie zaplanowane w oparciu o rzetelne informacje pochodzące z badań lokalnego rynku pracy – szczególnie tych dotyczących zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach.

Jednym z badań realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, które może okazać się istotne w perspektywie planowania kariery zawodowej jest **Barometr zawodów** (realizowanie corocznie od 2015 r.). Jego wyniki skierowane są do szerokiego grona odbiorców. Mogą zostać wykorzystane przy podejmowaniu działań wspierających osoby, które już znajdują się na rynku pracy oraz tych, które obecnie planują swoją karierę zawodowo-edukacyjną i z wymaganiami tego rynku mierzą się w przyszłości. Odbiorcami raportu prezentującego zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy mogą być, więc zarówno osoby prywatne (poszukujące pracy, planujące karierę zawodową, przekwalifikowywanie czy zmianę miejsca zamieszkania), jak i przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, pracownicy prywatnych agencji pośrednictwa pracy, przedsiębiorcy, instytucje szkoleniowe i edukacyjne, Ochotnicze Hufce Pracy.

Badanie Barometr zawodów ma charakter jednorocznej prognozy i jest realizowane wśród

ekspertów regionalnego rynku pracy. Jego głównym celem jest zaklasyfikowanie zawodów w każdym powiecie do jednej z trzech kategorii (deficyt, równowaga, nadwyżka). Skupmy się tylko na dwóch spośród nich, gdyż z perspektywy runku pracy są najważniejsze.

• Zawody deficytowe (w których **najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy**)

ZAWÓD	liczba powiatów
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	24
pielęgniarki i położne	23
spawacze	21
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	19
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	18
kierowcy autobusów	16
nauczyciele przedmiotów zawodowych	16
magazynierzy	15
monterzy instalacji budowlanych	15
lekarze	15
nauczyciele praktycznej nauki zawodu	15
piekarze	15

Kształcenie w zawodach deficytowych jest najbardziej pożądane z perspektywy rynku pracy i daje największe szanse na znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym. Warto jednak już w trakcie edukacji zwracać uwagę na wymagania pracodawców, umieszczane w ofertach pracy, gdyż często niezbędne jest spełnianie pewnych dodatkowych wymagań np. posiadanie doświadczenia zawodowego, określonych kwalifikacji i kompetencji. Istotne jest także, aby w ofertach zwrócić uwagę na warunki zatrudnienia oraz charakterystyczne obowiązki związane z wykonywaniem zawodu, co pozwoli uniknąć roz-

czarowania w momencie wejścia na rynek pracy.

• Zawody nadwyżkowe (w których **najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie**)

ZAWÓD	liczba powiatów
ekonomiści	20
pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej	20
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	19
pedagodzy	17
specjaliści technologii żywności i żywienia	17
specjaliści administracji publicznej	14
technicy mechanicy	13
filolodzy i tłumacze	12
socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych	12

W przypadku zawodów nadwyżkowych istnieje niedostosowanie liczby osób kształcących się w danym zawodzie w stosunku do zapotrzebowania pracodawców. **Podjęcie decyzji o wyborze kierunku/profilu edukacji powiązanego z zawodem nadwyżkowym:**

- niesie ze sobą ryzyko braku możliwości znalezienia pracy - zapotrzebowanie w ogóle nie występuje i niezbędne jest całkowite przekwalifikowanie,
- daje bardzo ograniczone możliwości znalezienia pracy - zapotrzebowanie jest niewielkie i należy być bardzo konkurencyjnym pod względem posiadanych kwalifikacji, kompetencji miękkich oraz doświadczenia zawodowego lub całkowicie się przekwalifikować.

Zebrane w trakcie badania informacje pokazują, że we wszystkich powiatach województwa lubelskiego poszukiwane są osoby posiadające określone uprawnie-

nia (np. kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, kierowcy autobusów, spawacze) lub typowo zawodowe wykształcenie (piekarze, fryzjerzy). Znacznie trudniej wygląda sytuacja osób, które ukończyły ogólny, najczęściej humanistyczny lub społeczny, kierunek studiów, np. specjaliści administracji publicznej, ekonomiści, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy. Pamiętać jednak należy, że badanie ma charakter jednorocznej prognozy, a co za tym idzie trafniej przewiduje zapotrzebowanie w krótszej perspektywie czasowej. Oznacza to, że z większą trafnością można na jego podstawie planować krótkie formy podnoszenie kwalifikacji (np. poprzez szkolenia, kwalifikacyjne kursy zawodowe) niż te, które obejmują dłuższy okres czasu (np. pięcioletni cykl studiów).

Informacje na temat zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach znajdują się na stronie barometr-zawodow.pl. Zachęcamy do szczegółowego zapoznania się z sytuacją w zawodach związanych z rozważaną ścieżką zdobywania kwalifikacji (w tym wykształcenia). Inne publikacje Wydziału Badań i Analiz znajdują Państwo pod adresem: wuplublin.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/.

W roku 2020 przygotowane zostały m.in. następujące analizy tematyczne, które mogą wzbogacić wiedzę na temat lokalnego rynku pracy:

[Barometr zawodów 2021](#)



[Problemy rynku pracy wnioski i rekomendacje w badaniach i analizach WUP w Lublinie od 2012 r. a możliwość adaptacji nowych instrumentów rynku pracy. Raport z badań ilościowych i jakościowych.](#)



[Sytuacja rynku pracy województwa lubelskiego w okresie pandemii](#)



[Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych za 2019 r.](#)



Przewodnik po zawodach, w których trudniej lub łatwiej znaleźć zatrudnienie w 2021 roku w województwie lubelskim. Analiza przyczyn deficytów i nadwyżek w zawodach, zestawienia powiatowe charakteryzujące sytuację na lokalnych rynkach pracy.

Przekrojowa analiza problemów regionalnego rynku pracy od 2012 r. Szczegółowe propozycje 20 mechanizmów zaradczych, poddanych ocenie przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, z analizą skutków i ryzyk wdrożenia.

Pożyteczne informacje o kondycji regionalnego rynku pracy w okresie pandemii – na podstawie badania autorstwa Wydziału Badań i Analiz. Opracowanie wskazuje na branże, które mogą zwiększać zatrudnienie. Pokazuje również gdzie liczba firm będzie rosła, co oznacza opłacalne prowadzenie biznesu w danym obszarze.

Analiza określa kierunki i natężenie zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na regionalnym rynku pracy, umożliwia usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów oraz kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych, pozwala na określenie właściwych, potrzebnych kierunków szkolenia bezrobotnych oraz odpowiednich struktur kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym.

[Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów \(rok akademicki 2018/2019\)](#)



Coroczna publikacja przedstawiająca sytuację absolwentów uczelni województwa lubelskiego w podziale na ukończony kierunek studiów oraz szkołę wyższą. Lektura niezbędna dla studiujących, planujących studia oraz wszystkich wspierających osoby młode na rynku pracy. Wnioski z analizy umożliwiły sformułowanie 7 rekomendacji.

[Osoby z niepełnosprawnościami w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego](#)



W analizie przedstawiono m.in. terytorialne zróżnicowanie zarejestrowanych w urzędach pracy osób z niepełnosprawnościami - w kraju oraz poszczególnych województwach. Zobrazowano skalę zgłoszonych wolnych miejsc pracy dla tej grupy osób, jej strukturę wieku, wykształcenia, stażu pracy i czasu oczekiwania na zatrudnienie.

[Sytuacja młodych na rynku pracy WL 2020](#)



Kompleksowe zestawienie statystyk dotyczących zatrudnienia i bezrobocia osób młodych w województwie lubelskim, wyników badań i działań publicznych służb zatrudnienia na rzecz aktywizacji tej grupy.

[Sytuacja długotrwale bezrobotnych na rynku pracy województwa lubelskiego](#)



Studium przestrzennych i czasowych uwarunkowań długotrwale bezrobotnych, charakterystyka populacji długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim oraz wskazówki dla regionalnej polityki rynku pracy.

[Sytuacja osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy województwa lubelskiego](#)



Sprawozdanie w zakresie statystyk dotyczących zatrudnienia i bezrobocia osób w wieku powyżej 50 roku życia w regionie lubelskim, wyników badań i działań publicznych służb zatrudnienia na rzecz aktywizacji tej grupy.

NIE JEDZCIE KREMÓWEK!

ANDRZEJ DANILKIEWICZ

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Wszechstronny myśliciel Sir Ken Robinson twierdzi, że współczesna edukacja przypomina wróżenie z fusów. Nie wiemy nic o tym, co stanie się za miesiąc, a beztrzesko „programujemy” nasze pociechy na dekady do przodu. Gdy zdamy sobie sprawę, że osoby rozpoczynające naukę w szkole odejdą na emeryturę za 60 lat, sprawa zaczyna być naprawdę poważna. W praktyce znaczna część wiedzy wtłaczanej w czasie edukacji z założenia nie będzie dla większości z nas do niczego potrzebna. Dzieje się tak dlatego, że system edukacji wymyślony w czasach oświecenia i industrializmu był w stanie przewidzieć na jakich fachowców będzie zapotrzebowanie a na jakich nie. Zmiany zachodzą tak szybko, że cała masa ludzi poszukuje kwalifikacji poza oficjalnym systemem edukacji, aby trafić w rynkowe zapotrzebowanie. Pojawia się zatem pytanie, czego należy uczyć nasze dzieci?

Wiele lat temu psycholog Joachim de Posada przeprowadził ciekawy eksperyment. Podał kilkuletnim dzieciom ciastko z kremem i powiedział, że jeśli chcą to mogą zjeść smakołyka, ale jeśli odczekają piętnaście minut to dostaną drugie ciastko. Pozostawione same w pokoju z kremówką maluchy musiały przeżywać prawdziwe katusze. W świecie dorosłych czekanie dziecka przez kwadrans na słodycz, odpowiada chyba tylko oczekiwaniu młodego małżeństwa w PRL na przydział spółdzielczego mieszkania. Część maluchów nie zamierzała czekać i od razu spałaszowała ciastko. Inna grupa zdecydowała się przeżyć katusze, aby uzyskać obiecaną nagrodę. Po ponad de-

kadzie naukowiec odnalazł dzieci uczestniczące w eksperymencie. Odkrył wtedy interesującą prawidłowość. Okazało się, że dzieciaki, które wytrzymały w oczekiwaniu na drugą kremówkę odniosły życiowy sukces.

Autor eksperymentu postawił tezę, że sukces życiowy zależy od umiejętności oczekiwania na otrzymanie wynagrodzenia za podjęty trud. Być może tego właśnie warto uczyć dzieci?

Z badań przeprowadzonych w naszym regionie wynika, że występuje związek między uprawianiem sportu a wykształceniem. Innymi słowy im wykształcenie respondenta jest większe, tym częściej deklaruje on swą sportową aktywność. Lecz który z tych dwóch czynników korelacji stanowi skutek, a który przyczynę? Z jednej strony można powiedzieć, że ludzie lepiej wykształceni dbają o zdrowie, a że prowadzą częściej siedzący tryb życia muszą rekompensować brak ruchu sportową aktywnością. Jednak z drugiej strony może to właśnie sport pcha ludzi w kierunku wykształcenia? Przecież uprawianie sportu zwłaszcza w młodym wieku w doskonały sposób uczy ludzi systematyczności, wytrwałości, radzenia sobie z przeciwnościami, a co najważniejsze osiągnięcia postawionych sobie życiowych celów. Więc być może wykształcenie i sukcesy życiowe osiągną ci, którzy za młodu powąchalali prochu sportowej rywalizacji? Można domniemywać, że podob-

nie jest z muzyką, sztuką i wszelkiego rodzaju kreatywną działalnością, które równie dobrze jak sport uczą nie spoczywania na laurach i życiowej samodyscypliny. Przecież gdyby popatrzeć na życiorysy ludzi, którzy odnieśli sukces w biznesie znajdziemy wielu muzyków, filozofów, lingwistów, a nawet takich jak Richard Branson, którzy byli beznadziejnymi uczniami i mimo ponadprzeciętnych zdolności nie zdobyli wykształcenia.

Wiedząc o tym, że planowanie kierunku edukacji młodego człowieka w dynamicznie zmieniającym się świecie i to kilkadziesiąt lat do przodu jest karkołomnym wyczynem, może warto jest postawić na te dziedziny, które zwiększą znacznie prawdopodobieństwo sukcesu? Może warto postawić na coś, co w sposób uniwersalny rozwija człowieka i wszelkie edukacyjne wysiłki czyni racjonalnymi? **Może warto uczyć młodych ludzi sportowej rywalizacji, filozofii, sztuki, abstrakcyjnego i krytycznego myślenia oraz samodzielnego zdobywania wiedzy, gdy tylko zaistnieje taka potrzeba?** Być może ukształtowane w ten sposób kadry zapewnią lepszą przyszłość naszemu regionowi, bo nie będą kopiować wzorców lecz tworzyć własne wzorce, produkty, rozwiązania i wartości? Kto wie?

Architektoniczna znakomitość XX wieku Richard Buckminster Fuller powiedział kiedyś, że wszystkie dzieci rodzą się geniuszami, a my czynimy wszystko, aby ich tego geniuszu pozbawić. Może nadchodzi więc pora na edukacyjny indywidualizm dopasowany do specyfiki geniuszu naszych dzieci, którego podstawą winna być nauka nie jedzenia kremówek?

POWER - PODSUMOWANIE ROKU 2020

JANINA BIEGALSKA 
POMOC ADMINISTRACYJNO-BIUROWA

W minionym roku 2020, zdominowanym przez pandemię, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zintensyfikował działania mające na celu podtrzymanie i wsparcie aktywności gospodarczej przedsiębiorstw, jak również promujące kolejną edycję programów skierowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) na aktywizację ludzi młodych.

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) jest bezpośrednio ukierunkowany na wspieranie osób młodych, które nie potrafią odnaleźć się na lokalnym rynku pracy i nie mogą sprawnie rozpocząć kariery zawodowej.



Często powizane jest to z nieadekwatnymi dla nich ofertami zatrudnienia, wymagającymi wykazania bogatego doświadczenia. **Kompleksowe wsparcie udzielane osobom młodym w ramach programu ułatwia im wejście na rynek pra-**

cy oraz odnalezienie stabilnej i rozwojowej pracy.

Program adresowany jest do młodych osób, w wieku 18-29 lat, pozostających bez pracy, w tym osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w PUP/MUP jako bezrobotne, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu, tzw. osoby z kategorii NEET. Osoby bezrobotne mogły skorzystać m.in. z: pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkoleń, staży, bonów na zasiedlenie, wyposażenia/wyposażenia stanowiska pracy oraz pozyskać jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Działania wdrażające znalazły odzwierciedlenie w podpisanych w 2020 r. w ramach projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy/miejski urząd pracy - 42 umów o wartości 203 213 915 PLN. Wartość wydatków przekazanych do certyfikacji wyniosła 74 162 016, 27 PLN, co stanowi 128 % wykonania rocznego planu certyfikacji.



W kryzysowym 2020 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w ramach PO WER, prowadził działania informacyjno-promocyjne wspierające beneficjentów, poprzez: dystrybucję ulotek, publikację artykułów w prasie i Internecie, banery reklamowe, prowadzenie strony internetowej o adresie power-wuplublin.praca.gov.pl, aktualizację i rozwijanie prowadzonego konta na [facebook.com/wuplublin](https://www.facebook.com/wuplublin) w zakresie PO WER, prowadzenie mailingu do instytucji z terenu województwa lubelskiego.

Tarcza antykryzysowa – wsparcie dla przedsiębiorców w czasach pandemii

W obliczu ograniczeń wynikających z pandemii COVID-19 prowadzona była także akcja promująca wdrażanie programów stanowiących wsparcie, jakie można uzyskać w ramach **Tarczy Antykryzysowej**. Wobec obostrzeń – zakazu organizacji spotkań w pomieszczeniach zamkniętych, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wyszedł naprzeciw potrzebom pracodawców/przedsiębiorców i pragnąc dotrzeć do jak najszerszej grupy zainteresowanych osób, zorganizował akcję pod nazwą **Tarczobus**.

Mobilny punkt informacyjno – doradczy, był nowatorską formą promocji bezpośredniej odbywającej się na wolnej przestrzeni.

Dzięki temu akcja była zauważalna, co pozwoliło osiągnąć założony cel. W ramach akcji w miesiącach czerwiec-lipiec ub.r. specjalnie oznakowany bus wyruszył w trasę odwiedzając



20 miast naszego województwa. Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie oraz Powiatowych Urzędów Pracy dostarli do przedsiębiorców z informacją o wsparciu realizowanym w ramach Tarczy antykryzysowej. Pomagali wypełniać niezbędną dokumentację oraz informowali, jak skorzystać z dodatkowych środków unijnych przeznaczonych dla przedsiębiorców.

Na działania PO WER w ramach Tarczy Antykryzysowej przeznaczono środki skierowane do przedsiębiorców na dofinansowanie wynagrodzeń i utrzymanie miejsc pracy, w wysokości: **68 911 593 PLN** (17 015 593 PLN – środki w ramach podstawowego limitu Funduszu Pracy na 2020 r. – oszczędności projektowe oraz 51 896 000 PLN – środki pochodzące z dodatkowej rezerwy Funduszu Pracy na 2020 r.). Wdrożone w 2020 r. instrumenty wsparcia przeciwdziałające pandemii koronawirusa pozwoliły ochronić pracodawcom na terenie województwa lubelskiego **9 671** miejsc pracy.

2020 czyli wyzwania poziom 2.0

PIOTR KRZESIŃSKI 
NACZELNIK WYDZIAŁU BADAŃ I ANALIZ

GRZEGORZ GACH 
INSPEKTOR WOJEWÓDZKI DS. BADAŃ I ANALIZ

IWONA WÓJCIK 
STARSZY INSPEKTOR DS. BADAŃ I ANALIZ

Zapotrzebowanie na materiały o bezrobociu oraz różnych aspektach rynku pracy zgłaszane jest na bieżąco Wydziałowi Badań i Analiz WUP w Lublinie, przez wiele instytucji i interesariuszy indywidualnych. Było tak również w minionym, trudnym roku 2020. Efekty badań, były wykorzystywane do własnych zadań, przez inne wydziały urzędu oraz jednostki organizacyjne samorządu województwa. Co wynika z rocznych statystyk i analiz?

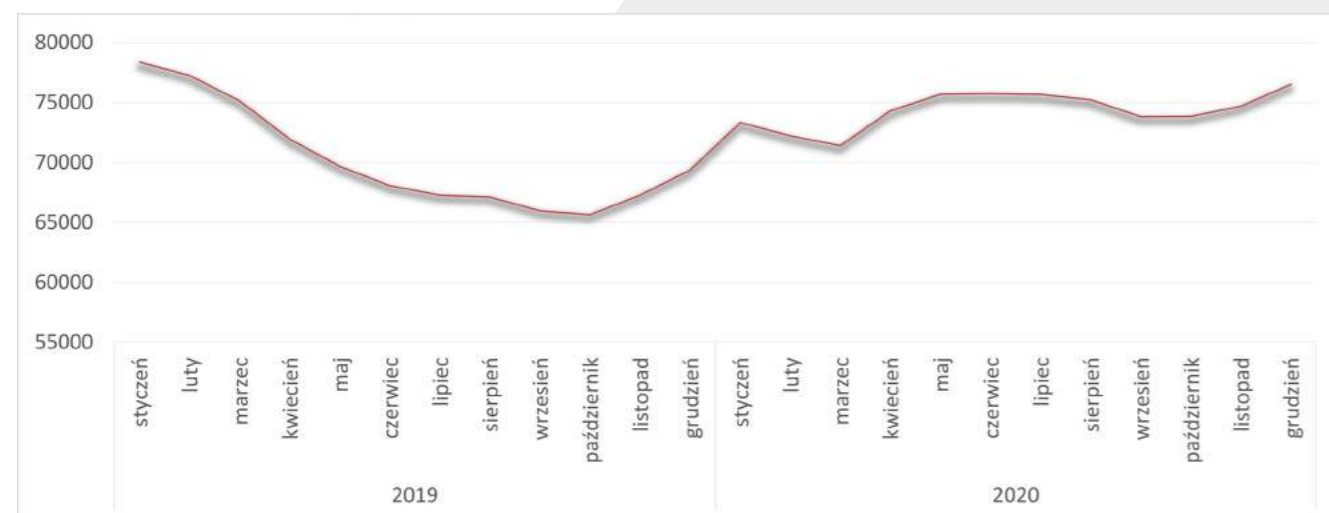
W pierwszym roku pandemii kondycja naszego regionalnego rynku pracy była stabilna. Zaczynamy od statystyk bezrobocia. W świetle tych danych można ostrożnie przyjąć, że województwo lubelskie należy do regionów, które stosunkowo dobrze radzą sobie w globalnych sytuacjach

W ostatnim dniu grudnia 2020 r. stopa bezrobocia w województwie wynosiła 8,2%, a w kraju 6,2%. W odniesieniu do końca 2019 r. była wyższa tylko o 0,8 pkt. procentowego. Biorąc pod uwagę tylko okres pandemii (tj. grudzień w porównaniu do marca) to pod względem wzrostu stopy bezrobocia jako województwo zajęliśmy 2 miejsce (wzrost o 0,6 pkt. proc.) po województwie świętokrzyskim (wzrost o 0,5 pkt. proc.), a w kraju wzrost ten wyniósł 0,8 pkt. proc. **Główną przyczyną wzrostu bezrobocia w 2020 r. była ograniczona aktywność pracodawców w zatrudnianiu nowych pracowników.** W 2020 r. do powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego zgłoszono 40 066 ofert pracy, co stanowi 81% liczby ofert pracy zgłoszonych w roku 2019 (49 210 ofert).

zatrzymanym odpływem osób bezrobotnych z rejestrów. Suma odpływu bezrobocia dla 2020 r. wynosiła 79 309, co stanowiło 73% odpływu z 2019 r. (108 653). 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. Suma napływu w 2020 r. wynosiła 86 435, co stanowi 83% napływu z roku 2019 (103 583).

Możliwym wyjaśnieniem tej sytuacji jest po pierwsze szybkie uruchomienie i realizacja wsparcia w ramach tarcz antykryzysowych (ich obsługą od roku zajmuje się ponad 20 pracowników WUP).

Po drugie, województwo lubelskie, region o charakterze rolniczym, z wieloma



Wykres 1. Stan bezrobocia od początku 2019 r. do końca 2020 r.

kryzysowych. Zgodnie z danymi na koniec grudnia 2020 r. w województwie lubelskim, w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 76 505 osób bezrobotnych. W odniesieniu do końca 2019 r. liczba ta była wyższa o 7 126 osób, tj. o 10,3%.

Oferty pracy pojawiające się w publicznych służbach zatrudnienia stanowią co prawda tylko część ofert na rynku, ale zidentyfikowany problem potwierdzają także statystyki dotyczące stanu bezrobocia. Jego wzrost spowodowany był przede wszystkim,

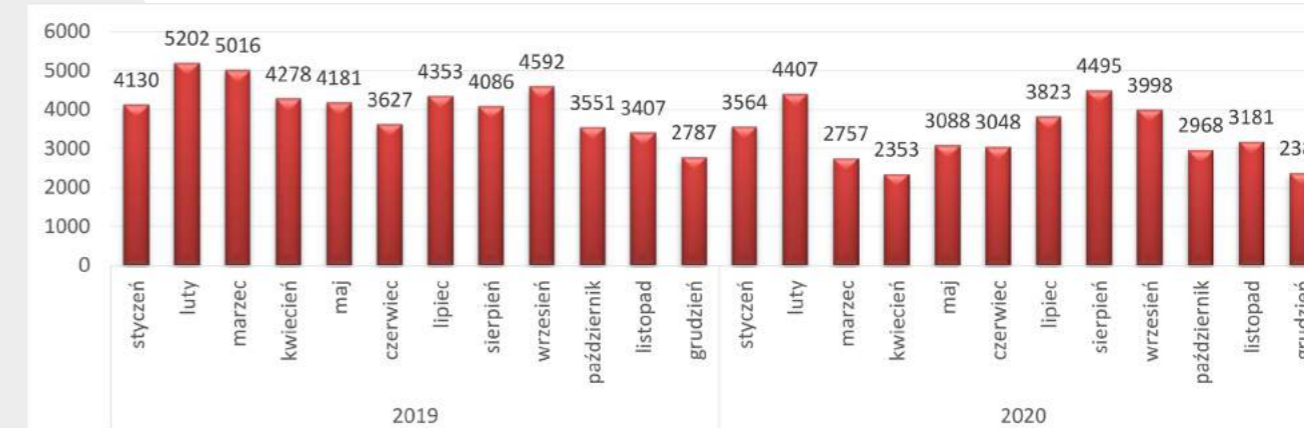
podmiotami z branży przetwórstwa spożywczego, prawdopodobnie na ograniczeniach dotyczących gospodarki i popytu straci najmniej. Produkcja żywności nie jest nimi dotknięta, jest też odpowiedzią na nieodzowną ludzką potrzebę. Ponadto,

w regionie nie ma tak wielu dużych przedsiębiorstw, koncernów opartych na międzynarodowych i złożonych łańcuchach dostaw. Takie firmy w większym stopniu są zagrożone redukcją zatrud-

W 2020 r. zgodnie z ustawą z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r.

zwolnienia 420 osób z 12 zakładów, zwolniono 393 osoby z 13 zakładów.

Reagując na bieżącą potrzebę informacyjną na temat stanu branż w województwie

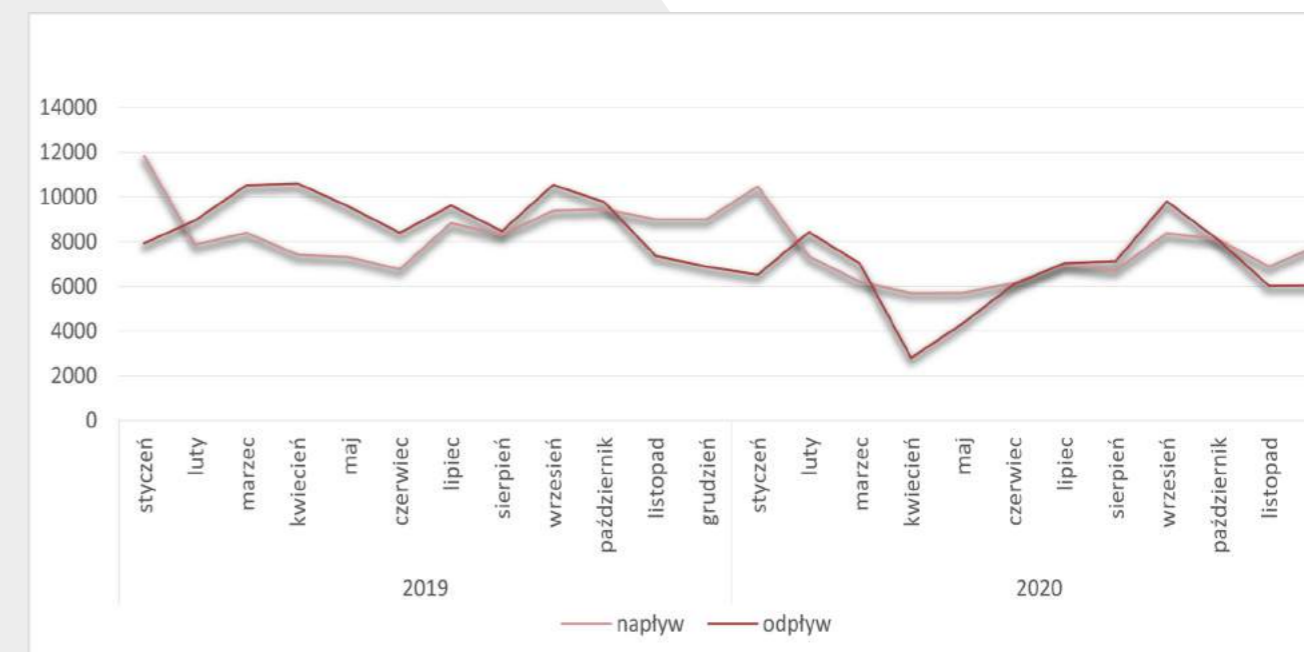


Wykres 2. Oferty pracy zgłoszone do PUP od początku 2019 r. do końca 2020 r.

nienia w związku z pandemią. Z kolei najwyższe odsetki bezrobocia występowały pod koniec 2020 r. we wschodnich powiatach regionu: włodawskim – 16%, chełmskim – 12,9%, hrubieszowskim – 12,7%. Było to już histo-

poz. 1969 z późn. zm.) zgłoszono do zwolnienia 2 365 osób z 19 zakładów (w tym 1 500 osób dotyczyło zakładów, które planowały zwolnienia ze swoich filii na terenie całego kraju; w związku z otrzymana-

lubelskim WUP w Lublinie zrealizował w maju i czerwcu własne badanie Sytuacja rynku pracy województwa lubelskiego w ujęciu branżowym w okresie pandemii COVID-19. Była to pierwsza regionalna i jedna



Wykres 3. Napływ i odpływ bezrobotnych od początku 2019 r. do końca 2020 r.

rycznie uwarunkowane strukturą gospodarczą tych powiatów, ich położeniem, w dużo mniejszym stopniu efektem pandemii.

Kryzysu odnośnie miejsc pracy nie potwierdził monitoring zwolnień grupowych.

niem dotacji z tarczy antykryzysowej nie podjęto tych działań). 15 zakładów dokonało zwolnień 169 osób.

Dla porównania, od stycznia do grudnia 2019 r. w województwie lubelskim zgłoszono do

z pierwszych w kraju analiz wpływu pandemii koronawirusa na lokalne rynki pracy w obszarze ponad 40 branż. Zbadano m.in. wpływ pandemii na zmianę wielkości zatrudnienia na obszarze objętych działalnością poszcze-

gólnych powiatowych urzędów pracy. Wśród branż najbardziej poszkodowanych wskazano następujące:

- Turystyka zorganizowana (krajowa i zagraniczna),
- Transport osób,
- Hotelarstwo i gastronomia, w tym catering,
- Usługi kosmetyczne i fryzjerskie,
- Sport, rekreacja, rozrywka, w tym kina, kluby, siłownie, baseny, parki tematyczne i rekreacji, sale zabaw,
- Handel detaliczny i hurtowy/Sprzedaż.

Zidentyfikowano także branże, w przypadku których prognozowano wzrost zatrudnienia:

- Usługi pocztowe i kurierskie,
- Przemysł farmaceutyczny, chemiczny i dóbr użytkowych,
- Ochrona zdrowia, rehabilitacja, ośrodki opiekuńcze,
- Transport towarów, zaopatrzenia/Spedycja/Logistyka,
- Rolnictwo/Ogrodnictwo/

Klucz do lepszych wyborów zawodowych. **Innym corocznym własnym opracowaniem był Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów.** W 2020 r. wydano analizę za rok akademicki 2018/2019. Przedstawiła sytuację absolwentów uczelni województwa w podziale na ukończony kierunek studiów oraz szkołę wyższą. Wnioski umożliwiły sformułowanie rekomendacji np. większej ilości analiz rynku w doradztwie zawodowym, premiowania uczelni za prowadzenie studiów dualnych, konieczności badania losów absolwentów regionalnych szkół wyższych w dziedzinie pielęgniarstwa. **Analizy rynku pracy wzbogacone zostały przez odebrane w pierwszej połowie roku zamówienie na badanie i raport pt. Problemy rynku pracy wnioski i rekomendacje w badaniach i analizach WUP w Lublinie od 2012 r., a możliwość adaptacji nowych instrumentów rynku pracy.** W publikacji znalazły się prze-

swojego potencjału na regionalnym rynku pracy, który odczuwa deficyty. To oczywiście złożone zjawisko, ale istotne.

W minionym roku przygotowano w wydziale szereg krótkich analiz tematycznych. Wraz z bieżącą sprawozdawczością bezrobocia zaspokajały one potrzeby informacyjne szeregu podmiotów: Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego i jego departamentów, Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy, ministerstw oraz innych instytucji zaangażowanych w procesy legislacyjne na poziomie centralnym i wojewódzkim, powiatowych urzędów pracy, jednostek zaangażowanych 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). Na liście partnerów oczekujących najbardziej aktualnych informacji znajdowały się również media, głównie regional-



Hodowla/Leśnictwo,

- Usługi zdalnej obsługi klienta – call center.

W 2020 r. Wydział Badań i Analiz zrealizował już 6 edycję Barometru Zawodów, przedsięwzięcia zleconego Samorządowi Województwa Lubelskiego jeszcze przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Wyniki badania prezentujemy w oddzielnym artykule pt. Wiedza.

krojowe dane historyczne oraz przyszłościowe rekomendacje odnośnie modyfikacji instrumentów rynku pracy. Z większości diagnoz powstałych w 2020 r. wynika, że wyzwaniem dla regionu jest widoczna sytuacja, w której mieszkańcy uzyskują kwalifikacje w regionalnych ośrodkach kształcenia, z szeroką ofertą – od uniwersytetów po ośrodki szkoleniowe – ale nie wykorzystują

ne. Do grupy klientów indywidualnych korzystających z wyników prac badawczo-analitycznych należeli doradcy zawodowi, nauczyciele prowadzący doradztwo zawodowe, pracownicy nauki i dydaktyczni, uczniowie i ich rodzice, studenci, osoby planujące karierę edukacyjno-zawodową, a także chętni do przekwalifikowania, w tym bezrobotni i pracujący.

STATYSTYKI ANGELIKI

ANGELIKA BIL

STARSZY INSPEKTOR DS. BADAŃ I ANALIZ

• Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec stycznia 2021 r. wynosiła **79 276 osób** i była **wyższa** w porównaniu do stycznia 2020 o **5 960 osób (tj. 8,1%)**, a w porównaniu do grudnia 2020 r. liczba wzrosła o 2 771 osób.

• Stopa bezrobocia (liczona jako liczba bezrobotnych do aktywnych zawodowo) w **styczniu 2021 r.** w województwie wynosiła **8,5%** i w porównaniu do analogicznego miesiąca 2020 r. wzrosła o **0,7 pkt. procentowego.**

• Stopa bezrobocia dla kraju w **styczniu 2021 r.** wynosiła **6,5%**. W analogicznym miesiącu 2020 r. – 5,5%, co stanowi wzrost o 1 pkt. procentowy.

• Najwięcej bezrobotnych na koniec grudnia 2020 r. zarejestrowano w zawodach: sprzedawca 4 791, kucharz 2 222, pomocniczy robotnik budowlany 1 608, ślusarz 1 260, robotnik gospodarczy 1 175.

• Natomiast najwięcej ofert pracy w całym 2020 roku wpłynęło dla zawodów: pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym 2 317, sprzedawcy 1 316, robotnika gospodarczego 1 252, magazyniera 989.

Sektory PKD (Polskiej Klasyfikacji Działalności)	Zarejestrowani bezrobotni na koniec		Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej - zgłoszone		Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej - w końcu okresu		
	II półrocze 2020	II półrocze 2019	II półrocze 2020	II półrocze 2019	II półrocze 2020	II półrocze 2019	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	1980	1954	430	621	18	24
Górnictwo i wydobywanie	2	171	165	31	15	0	1
Przetwórstwo przemysłowe	3	9699	8808	3791	3784	287	326
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	103	82	27	26	1	0
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	5	609	498	245	257	34	4
Budownictwo	6	5 987	5 279	1 808	1 897	131	137
Handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7	10 896	9954	3093	3652	148	158
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8	2 257	1 834	818	942	67	61

Sektory PKD (Polskiej Klasyfikacji Działalności)		Zarejestrowani bezrobotni na koniec		Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej - zgłoszone		Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej - w końcu okresu	
		II półrocze 2020	II półrocze 2019	II półrocze 2020	II półrocze 2019	II półrocze 2020	II półrocze 2019
Transport i gospodarka magazynowa	9	2 062	1 701	1 145	1 201	49	139
Informacja i komunikacja	10	474	419	183	192	42	15
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11	906	815	147	263	8	10
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12	528	474	263	243	15	13
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13	1 291	1 231	1 329	1 295	84	46
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14	3 311	2 872	26 40	2 711	136	330
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	15	2 662	2 590	1 446	1 454	27	34
Edukacja	16	2 151	1 978	1 424	1 735	33	53
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	17	1 927	1 802	997	1 261	64	63
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18	637	552	282	298	5	4
Pozostała działalność usługowa	19	2 322	2 171	662	873	16	26
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	20	27	25	7	6	2	1
Organizacje i zespoły eksterytorialne	21	0	3	0	1	0	0
Działalność niezidentyfikowana	22	11 711	10 787	x	x	x	x
Razem (w. 01 do 22)	23	61 711	55 994	20 768	22 727	1 167	1 443
Dotychczas nie pracujący	24	14 794	13 385	x	x	x	x
Ogółem (w. 23+24)		76 505	69 379	20 768	22 727	1 167	1 443

WDRAŻANIE TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE *STAN NA 26.03.2021 R.

87 569 PRACOWNICY OBJĘCI WSPARCIEM
3 350 LICZBA ZAAKCEPTOWANYCH WNIOSKÓW
382 771 296 zł KWOTA WSPARCIA

MUP/PUP - POŻYCZKI/DOTACJE *STAN NA 23.03.2021 R.

86 918 LICZBA UDZIELONYCH POŻYCZEK
435 159 696 zł KWOTA WSPARCIA

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

42 049 PRACOWNICY OBJĘCI WSPARCIEM
187 337 748 zł KWOTA WSPARCIA
19 505 LICZBA ZAAKCEPTOWANYCH WNIOSKÓW

**CAŁOŚCIOWE WSPARCIE
PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA**

1 005 268 740 zł

217 262

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
luwubi@praca.gov.pl

FILIA W CHEŁMIE

Plac Niepodległości 1
22-100 Chełm
tel. 82 563 05 82
luwuch@praca.gov.pl

FILIA W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3
22-400 Zamość
tel. 84 677 66 19
luwuza@praca.gov.pl