



LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN INFORMACYJNY
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**WSZYSTKO CO CHCECIE WIEDZIEĆ
O RYNKU PRACY, ALE BOICIE SIĘ ZAPYTAĆ**

**WŁASNA FIRMA SZANSĄ NA ROZWÓJ LUDZI Z PASJĄ
CO ZASIEJESZ, TO ZBIERZESZ**

POKOLENIE Z NA RYNKU PRACY

W NUMERZE

▼ Wszystko co chcecie wiedzieć o rynku pracy, ale boicie się zapytać	04
▼ Inne brzmienia	06
▼ Sukces szyty na miarę	08
▼ Co zasiejesz, to zbierzesz	10
▼ Pokolenie Z na rynku pracy	12
KONKURS NA NAJLEPSZĄ PIOSENKĘ O PRACY	14
▼ Algorytmy, czyli seria tajemniczych zniknięć	16
▼ Własna firma szansą na rozwój ludzi z pasją	18
▼ Młodzi na rynku pracy. Oczekiwania i wyobrażenia młodych dotyczące ich zawodowej przyszłości	20
▼ Powrót do zdrowia - Powrót do pracy	22
▼ Transformacja energetyczna - jak zagrożenie przekuć w szansę?	23
▼ Urząd płaci za szkolenia - Krajowy Fundusz Szkoleniowy w praktyce	25
▼ Statystyki Angeliki	27

WSTĘP

Szanowni Państwo,

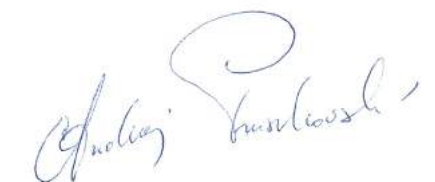
w jesiennym wydaniu Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, koncentrujemy się na problemach młodych na rynku pracy. Przyjrzymy się temu, jak postrzegają oni swoją przyszłość. Okazuje się, iż według **młodych Polaków** kluczowe kompetencje to otwartość i szybka adaptacja do zmian, łączenie różnych umiejętności, szybkie uczenie się oraz wiedza z obszaru IT. Są to kompetencje, których wartość bardzo wzrosła w naznaczonym niepewnością i przyspieszoną cyfryzacją okresie pandemii.

Celem młodych na rynku pracy jest raczej ich rozwój niż poczucie bezpieczeństwa. Chcą się dokształcać. Nie boją się wyzwań ani przyswajania nowej wiedzy. Za standard uważają zmianę pracodawcy co 2 – 4 lata. Wielu pracowników **pokolenia Z** myśli o zdobyciu doświadczenia i funduszy w celu założenia własnej działalności.

W kolejnych artykułach prezentujemy inspirujące przykłady tego, jak poprzez konsekwentne dążenie do celu i świadome podejmowanie decyzji **osiągnąć sukces** i otworzyć własny biznes realizując swoje marzenia. Warto jednak mieć świadomość, że istnieją determinanty kształtujące przebieg lokalnych i krótkotrwałych procesów, mające wpływ na sytuację gospodarczą i zjawiska na rynku pracy - o tym również przeczytaj Państwo na łamach tego numeru.

Zachęcamy także do wzięcia udziału w naszym Konkursie. Wspólnie stwórzmy TOP listę utworów muzycznych dotyczących pracy.

Z życzeniami przyjemnej lektury.



Andrzej Pruszkowski
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

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:
Ecovento
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.

WSZYSTKO CO CHCECIE WIEDZIEĆ O RYNKU PRACY, ALE BOICIE SIĘ ZAPYTAĆ

ANDRZEJ DANILKIEWICZ 

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Pośród wielu trendów i zjawisk mających wpływ na regionalny, krajowy i europejski rynek pracy występuje zaledwie kilka, które są praprzyczyną większości obserwowanych zjawisk. Niestety nie wszystkie z nich pojawiają się jako elementy dyskusji na temat perspektyw rynku pracy, nie zawsze jesteśmy w stanie je sobie uświadomić, a są one niczym niezmiennie prawidła geopolityki, które oddziałują nieustannie.

Dawno temu grupa naukowców postanowiła dołożyć do komputera mechaniczne ramię. Specjalny program komputerowy sterujący tym prymitywnym robotem miał za zadanie ułożenie piramidy z klocków. Z nieznanych przyczyn maszyna zaczynała zawsze od najwyższego klocka. Programiści poprawiali kod programu, a ten z uporem maniaka robił dalej to samo. W końcu któryś z naukowców krzyknął: „Chwilę, ale skąd on ma wiedzieć, że istnieje grawitacja?”. Na podobnej zasadzie ponoć ryba pływająca całe swe życie w rzece nie wie czym w istocie jest woda i uczucie wilgoci. Czasami warto jest więc wynurzyć się choćby na chwilę, aby nabrać właściwej perspektywy do oceny zjawisk. Pośród wielu trendów i zjawisk mających wpływ na regionalny, krajowy i europejski rynek pracy występuje zaledwie kilka, które są praprzyczyną większości obserwowanych zjawisk. Niestety nie wszystkie z nich pojawiają się jako elementy dyskusji na temat perspektyw rynku pracy, nie zawsze jesteśmy w stanie je sobie uświadomić, a są one niczym niezmiennie prawidła geopolityki, które oddziałują nieustannie.

Te często splatające się ze sobą „megatrendy” wydają się podobnie jak banalność grawitacji zjawiskami z jednej strony oczywistymi, a z drugiej takimi, na które nie mamy większego wpływu.

Oto megatrendy, które należy uznać za zasadnicze w kontekście przyszłości rynku pracy:

Azjatycka unia gospodarcza

RCEP Regionalne Kompleksowe Partnerstwo Gospodarcze – to umowa o wolnym handlu podpisana 15 października 2020 roku w Wietnamie pomiędzy 10 państwami Azji i Pacyfiku. Umowę zawarły między innymi Chiny, Japonia, Australia i Nowa Zelandia. Zadziwiające jest to, że sam fakt utworzenia Partnerstwa przeszedł prawie bez echa w europejskich mediach, nie licząc zdawkowych informacji w specjalistycznych serwisach biznesowych. Sprawa wydaje się jeszcze bardziej zadziwiająca, gdy zdamy sobie sprawę, że po ratyfikacji umowy jeszcze w tym roku w jej wyniku, powstanie największa strefa wolnego handlu na świecie obejmująca 30% ludności świata i ok 30% tworzonego na nim PKB. Porozumienie zakłada zniesienie ceł i usprawnienie handlu pomiędzy sygnatariuszami. Rzecz jasna taka forma integracji oznacza pośrednio pogorszenie się pozycji komercyjnej produktów z UE na rynkach azjatyckich, a nawet zdaniem niektórych obserwatorów stopniową wasalizację Europy ze względu na skalę i „siłę ciężenia” nowego układu gospodarczego. W kontekście europejskiego rynku pracy może to oznaczać, że nasze dzieci będą do Azji wyprawiać się na saksy.

Automatyzacja i cyfryzacja wielu obszarów gospodarki i życia

Zgodnie z przewidywaniami, masowa i tania automatyzacja produkcji i usług na trwałe zmieni zapotrzebowanie na ludzką pracę i przez to zmieni nie tylko stosunki gospodarcze, ale i społeczne na poziomie globalnym. Wiele wskazuje na to, że będziemy mieli do czynienia z procesem nagłym – wręcz rewolucyjnym, który na trwałe zmieni świat jaki znamy. Spodziewany powszechny deficyt dobrze płatnej pracy doprowadzi najprawdopodobniej do utraty przez ludzi kolejnej części ich podmiotowości. W trakcie procesu powszechnej cyfryzacji na rynku pracy wystąpią zjawiska takie jak, wzrost znaczenia prekariatu w strukturze pracowników i rozwój nowych form usług.

Demografia

Zmiany w stylu życia, instytucjonalizacja ubezpieczeń społecznych i emigracja zarobkowa to tylko niektóre przyczyny doprowadzające do powszechnego wystąpienia ujemnego przyrostu naturalnego szczególnie w regionach peryferyjnych. Zjawisko to nie wpływa pozytywnie na konkurencyjność gospodarki i generowanie nowych miejsc pracy. W połączeniu z automatyzacją nie wpływa ono rzecz jasna także na poprawę kondycji pracowników, gdyż dla wielu przedsiębiorstw wybór drogi automatyzacji staje się

oczywistością. W kolejnych numerach biuletynu poświęcimy więcej miejsca na kwestię zjawisk demograficznych.

Homo Virtualis

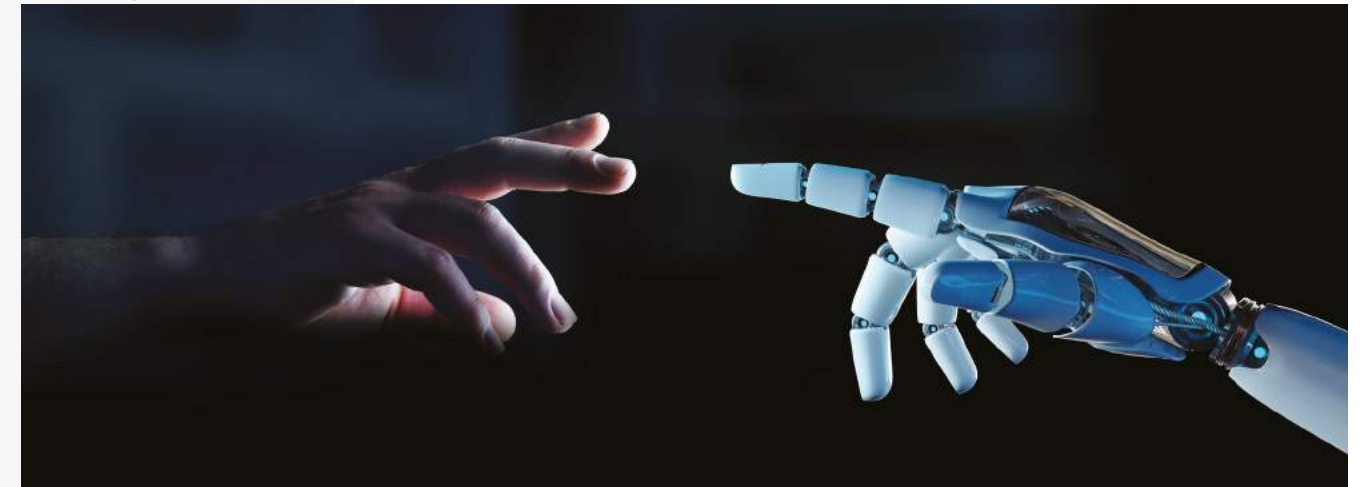
W taki sposób można określić ludzi zwanych także Millennials lub Pokoleniem Y, którzy wyrosli pod wpływem Internetu i technik komunikacyjnych. Cechą Pokolenia Y jest swojego rodzaju „non-szalancja” w stosunku do klasycznie pojmowanych ról i więzi społecznych.

zatrudnienia oraz budowy „inteligentnych” systemów logistycznych, zmniejszających transport dóbr na duże odległości.

Korporacje i rywalizacja z sektorem MŚP, ale także z rządami

Obserwowany od dekad proces przejmowania przez korporacje przestrzeni rynkowych zarezerwowanych do niedawna dla sektora mniejszych podmiotów. Proces ten wydaje nasilać się w czasach tzw. pandemii COVID

darstw domowych od kredytu. Według różnych szacunków ilość pieniędzy zgromadzonych w światowym systemie finansowym znacznie przewyższa wartość księgową wszystkich materialnych dóbr, jakie mamy do dyspozycji, a kreacja pieniądza z uwagi na możliwość udzielania większej ilości kredytów niż posiadanych depozytów następuje w momencie, gdy dana osoba uzyska bankowy kredyt. Jednak „wyplukiwanie pieniędzy z powietrza” ma swój początek już na poziomie większości banków



Energetyka i ceny nośników energii

Dodatkowe obciążenia nałożone na wysokoemisyjne źródła energii oraz konieczność modernizacji sieci dystrybucyjnych i przesyłowych w kierunku sieci inteligentnych pozwalających na lokalne bilansowanie energii ze źródeł odnawialnych wywołują nieuchronną konieczność podniesienia cen energii. Wpływie to z pewnością na zmniejszenie konkurencyjności energochłonnych gałęzi przemysłu i zwiększenie wydatków na energię ze strony gospodarstw domowych. Wydaje się, że koszyk dóbr przyszłości będzie zdeterminowany głównie przez produkty i usługi mniej energochłonne. Wzrost cen energii wpłynie także na procesy efektywnościowe, a więc także na zmniejszenie mobilności przestrzennej ludzi, surowców i produktów, dzięki czemu rozwinie się konieczność zdalnych form

19 i jest ściśle powiązany z „niefektywnością” procesów produkcyjnych wywołanych przez automatyzację produkcji. Tylko duże sieciowe podmioty stać będzie na wdrożenie systemów ograniczających zatrudnienie – rozumianych jako największy koszt produkcji i usług. Innym elementem tego procesu są prawa własności intelektualnej i zwiększenie formalizacji procesów prawo – administracyjnych, na które stać tylko duże podmioty. Wpływa to na ograniczenie konkurencyjności mniejszych rynkowych graczy, co potencjalnie zwiększa rozmiary przestrzeni rynkowych, w które wchodzi duże podmioty.

Kapitalizm finansowy

Nadprodukcja pieniądza w obecnie funkcjonującym systemie bankowym nie tylko wywołuje procesy inflacyjne, ale przede wszystkim wymusza uzależnienie podmiotów gospodarczych i gospo-

centralnych, które są w przeważającej części bankami prywatnymi posiadającymi jak amerykański FED prawo do emisji pieniądza. Oznacza to, że w każdym wyemitowanym dolarze, jenie czy euro znajduje się już dług, który obciąża podatnika i konsumenta zmniejszając trwale, przez kolejne dziesięciolecia, koszyk dostępnych za średnie wynagrodzenie dóbr.

Opisane wyżej zjawiska w znaczny sposób determinują przebieg lokalnych i krótkotrwałych procesów, które już mają wpływ na sytuację gospodarczą i zjawiska na rynku pracy. Oczywiście przedstawiona wyżej lista nie jest kompletna, ale jak mam nadzieję skłania do refleksji i dalszych poszukiwań.

INNE BRZMIENIA

GRZEGORZ GACH 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Podobno uczący się języka polskiego jako obcego dziwią się, dlaczego określenie tego, co minęło, czyli „przeszłość”, prawie nie różni się od słowa określającego to, co przed nami – „przyszłość”. Mówią: „Przecież to dwa różne światy!”. Mają rację, po polsku słychać te wyrazy niemal identycznie... Zupełnie inaczej jest ze scenariuszami przyszłości lubelskiego rynku pracy. Są naprawdę bardzo różne, nie tylko z nazwy. Zakładają odmienne krajobrazy gospodarcze i społeczne. Każdy świat przyszłości brzmi inaczej...

Do sprawy podeszliśmy metodycznie. Analiza scenariuszowa nie jest jeszcze popularną metodą przewidywania zmian na rynku pracy, zwłaszcza wojewódzkim. Zakłada, że dla trafnego przewidzenia przyszłości należy przewidzieć jej warianty. Trzeba po-

nikach wpływu. Raport jest do dyspozycji regionalnych instytucji rynku pracy, przedsiębiorców, osób szukających pomysłu na biznes, podejmujących strategiczne decyzje, także zawodowe. Po trzech miesiącach współpracy z wykonawcą ekspertyzy możemy

rozwijają się szybciej, oferując bardziej atrakcyjny rynek pracy. Jako krajina rolnicza pretendujemy do bycia spichlerzem Polski. Niektóre wielkotowarowe gospodarstwa rodzinne są konkurencyjne na poziomie unijnym, jednak większość zrzeszona w klastry pro-



wiedzieć wprost: zaczynamy na poważnie stosować ją jako pierwszy. Kroczyliśmy więc po nieprzetartym szlaku, nowym nie tylko dla publicznych służb zatrudnienia, ale także dla ekspertów wyspecjalizowanych w biznesowych zastosowaniach tej metody. Publikujemy materiał oparty na fachowo zdiagnozowanych czyn-

przedstawić opisy czterech możliwych scenariuszy:

Na Wschodzie bez zmian

Scenariusz brzmi znajomo, bo wracamy w nim... w stare koleiny: przy silnym wzroście gospodarczym korzystamy z integracji europejskiej, ale inne regiony

dukuje wysokiej jakości zdrową żywność na krajowy rynek. Podmioty związane z biotechnologią próbują działać sieciowo. Jednak większość przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych w regionie odtwarza modele biznesowe spoza regionu. Na szczęście szybko odbudowujemy się po pandemii

(zwłaszcza sektor HoReCa), ta już w 2022 r. zanikła i nie wraca. W związku z tym praca stacjonarna znów jest dominującym modelem zatrudnienia, choć digitalizacja i automatyzacja pozostała trendem. Instytucje kształcenia mają środki i pomysły, by reagować na czas na potrzeby lubelskiego rynku pracy. Jednak jego oferta płacowa nie zatrzymuje sączącej się emigracji. Muzycznie? Pewnie Lady Pank *Mniej niż zero*.

Kryzysowa bioodnowa

Gdyby ten rozwój wydarzeń miał być zilustrowany przez tytuł piosenki trzeba wybrać *Na bruku* T. Love. Skończył się rozwijający się świat jaki znaliśmy, zwarta UE jaką znaliśmy, jak i napompowane w polskiej gospodarce różnego rodzaju bańki, w tym związana z nieruchomościami. COVID-19 i jego kolejne mutacje nie chcą ustąpić, występuje stałe zagrożenie epidemiczne. Ci, którzy posiadali dużo (nie my), stracili dużo. Ci, którzy posiadali mniej (my), stracili mniej. Paradoksalnie więc mieszkańcy województwa lubelskiego mają mniej złych doświadczeń, mniej obaw widząc głęboki kryzys gospodarczy. Mieszkańcy regionu nauczeni są bowiem żyć w permanentnym kryzysie... Inni postrzegają nasz region jako miejsce do taniego zamieszkania i zdalnego świadczenia pracy. Lubelskie może oferować jeszcze niskoprzetworzoną żywność oraz usługi prozdrowotne i rehabilitacyjne, w tym pocovidowe. Nie zatrzymało to jednak fali upadku mikrofirm oraz systematycznego wzrostu bezrobocia. Problem został dopiero opanowany po wprowadzeniu gwarantowanego dochodu podstawowego, w miejsce dotychczasowych świadczeń, jednak negatywnie wpłynęło to na utrzymanie etosu pracy. W zawodach deficytowych, słabo płatnych, zwiększono limity dla imigrantów. W burzy mózgów nad tym scenariuszem jeden z ekspertów proponował nieco inny tytuł: *Moc w słabości*. Niewykluczone.

Cyfrowe Lubelskie

Jeśli muzyka miałaby oddawać klimat tego scenariusza pewnie mogłaby być to muzyka elektroniczna, być może komponowana przez sztuczną inteligencję... ale dlaczego nie miałyby być piękna?

Praca zdalna (jako efekt utrzymującej się pandemii) w niezwykły sposób przyspiesza trend cyfryzacji i automatyzacji większości procesów gospodarczych.

Sprzyja temu silny wzrost gospodarczy w Polsce i UE. Lubelskie przechodzi transformację technologiczną i nie jest już kojarzone z rolnictwem, przyciąga największych inwestorów publicznych i prywatnych w obszarze nowych formatów centrów usług. Zmienione prawo pracy (nie jest ona związana z miejscem), deurbanizacja, brak ograniczeń imigracyjnych sprawiają, że granice geograficzne rynków pracy praktycznie nie mają już znaczenia, nie ma już mowy o Polsce B. Wygrywają ci, którzy są najlepsi w sieci i oferują rozwiązania digitalne na miarę potrzeb osób w różnym wieku. Służby zatrudnienia przeszły rewolucję – oferują całkiem nowe usługi rynku pracy otrzymawszy wcześniej możliwość przeniesienia narzędzi pracy i obsługi klientów na krajowe platformy cyfrowe.

Na skrzyżowaniu dróg

W tym świecie słychać brzmienie gitarowych riffów rodem z muzyki country opisujące życie na osiemnastu kołach potężnej ciężarówce. Utworów jest wiele np. *Kathy Mattea Eighteen Wheels And A Dozen Roses...* Liczymy zyski związane z szerszym otwarciem korytarzy transportowych w kierunku północnym i południowym (Via Carpatia),

zachodnim i być może intensywniej wschodnim, wykorzystując sytuację geopolityczne. Będą warunki do rozwoju zaplecza logistycznego i przyciągania do regionu inwestycji stawiających na dobrze wykształconych pracowników o wysokich kompetencjach cyfrowych. Umiarkowany wzrost gospodarczy wzmocni rynek pracy. Zbilansuje się on m.in. przez zwiększenie limitów imigracji w zawodach deficytowych. Służby zatrudnienia skoncentrują się na osobach zmotywowanych do podnoszenia kompetencji cyfrowych, gdyż dominuje praca zdalna (COVID wciąż „faluje”, ale powoli słabnie). Zagospodarują branżę spedycyjno-logistyczną, będą promować tworzenie nowych firm, także w lokalnej turystyce na północy (Podlasie Południowe) i południu (Roztocze). Nowością i innowacją w regionie staną się technologie inteligentnych magazynów obsługiwanych przez niewielką liczbę pracowników. Nasz gospodarczy atut i specjalizacja? Wiemy jak na pograniczu dwóch geopolitycznych „płyt tektonicznych” zarządzać zapasami, przewidywać popyt, organizować logistykę i związaną z nią produkcję.

Interesujące?

Zapraszamy więc po szczegóły scenariuszy. Rzeczowa refleksja nad nimi pokazuje szanse i ryzyka biznesowe. Widać możliwe opcje dla polityki rynku pracy. **Raportu Lubelski Rynek Pracy 2030**, powstałego w Wydziale Badań i Analiz, szukajcie na naszej stronie, w zakładce: *Rynek pracy>Statystyki i analizy urzędu>Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy>Badania i analizy LORP (od 2015)*.

Wyniki analizy scenariuszowej prezentować będziemy m.in. wśród instytucji kształtujących lokalną politykę rynku pracy oraz środowisk gospodarczych województwa lubelskiego, w taki sposób, aby rozwinąć analizę o przewidywanie konkretnych profesji i kompetencji w każdym ze scenariuszy.

SUKCES SZYTY NA MIARĘ

MARTA TCHÓRZEWSKA 
GDELA KRYSZYNA, AKUSTICA.MED

BEATA MIERZEJEWSKA 
ITEB BEATA MIERZEJEWSKA

Wsparcie realizowane w ramach funduszy unijnych doskonale wpisuje się w definicję projektu, jako przedsięwzięcia, zmierzającego do osiągnięcia założonego celu, z określonym początkiem i końcem realizacji. Prowadzą do niego starannie zaplanowane działania, ale przede wszystkim nowe kwalifikacje i możliwości zawodowe.

Krok do kariery

Gdela Krystyna Akustica.MED w Białej Podlaskiej realizuje projekt „Krok do kariery” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020. Z kursów i szkoleń zawodowych dofinansowywanych ze środków unijnych korzystają obecnie nie tylko młodzi, zdobywający zawód i wchodzący na rynek pracy. Ten projekt przeznaczony jest dla 70 osób powyżej 30 roku życia.



Do końca czerwca skorzystało z niego ponad 50 osób, z czego 14 to osoby bierne zawodowo a pozostałe to osoby bezrobotne. Podejmowanie licznych form aktywizacji zawodowej jest niezbędne w drodze do funkcjonowania w życiu społecznym, jak i w zdobywaniu doświadczenia czy zaistnienia na rynku pracy. Każdy przypadek jest inny, dlatego pomoc jest zindywidualizowana i dostosowana do potrzeb.

Warto zaważyć o sobie

Pani Krystyna ma 69 lat i posiada wykształcenie ponadgimnazjalne. Nie pracuje, samodzielnie prowadzi własne gospodarstwo domowe na wsi. Jest to skromna, cicha i sumienna osoba. Zanim podjęła decyzję o przystąpieniu do projektu potrzebowała czasu. Najtrudniejszy był pierwszy krok, aby wyjść z obecnej sytuacji i ze swojej strefy komfortu. Zgodnie ze sporządzonym Indywidualnym Planem Działania,

została zakwalifikowana do szkolenia zawodowego „Pracownik administracyjny z obsługą biura”. Na początku marca Pani Krystyna ukończyła szkolenie zawodowe i uzyskała kwalifikacje w obszarze obsługi biurowej. Zdobyła certyfikat zawodowy i rozpoczęła czteromiesięczny staż jako pracownik administracyjny – biurowy. Pani Krystyna jest bardziej otwarta, uśmiecha się, posiada już sprecyzowany cel zawodowy i sumiennie go realizuje. Jej udział

w projekcie można uznać za sukces aktywizacji zawodowej.

Inną osobą biorącą udział w projekcie jest czterdziestoletni Pan Paweł, który posiada wykształcenie policealne. Jest kawalerem i mieszka z matką. Dla niego udział w projekcie jest szansą na powrót na rynek pracy, znalezienie stałego zatrudnienia. Jako dojrzały mężczyzna dąży do samodzielności oraz wsparcia budżetu domowego. Indywidualny Plan Działania, który został przygotowany dla Pana Pawła w ramach wsparcia z doradcą zawodowym, jest konsekwentnie realizowany w ramach ścieżki projektowej. Od tego czasu Pan Paweł codziennie, systematycznie uczestniczy w szkoleniu zawodowym „Pracownik gospodarczy terenów zielonych” w Białej Podlaskiej. Jest sumiennym uczestnikiem, nauczył się organizować dzień tak, aby zawsze być na kursie. Dodatkowo poznał ciekawe osoby będące uczestnikami szkolenia, które są w podobnej sytuacji jak on, co bardzo motywuje go do działania i dążenia do celu, jakim jest znalezienie satysfakcjonującej pracy. Po zakończeniu szkolenia Pan Paweł weźmie udział w czteromiesięcznym stażu zawodowym, gdzie będzie mógł wykorzystać wiedzę zdobytą na szkoleniu i nabyć doświadczenie w wybranym kierunku. Jest to dla niego duży krok do uzyskania niezależności od pomocy innych.

Marta Tchórzewska
- koordynator projektu

Z nową energią na lubelskim rynku pracy

ITEB Beata Mierzejewska w partnerstwie z HDA – Centrum szkolenia, doradztwa finansowego i biznesu Hubert Durlik od listopada 2020 r. realizują projekt w ramach Działania 9.1 Aktywizacja zawodowa, Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020. Wsparciem w projekcie jest objętych 80 osób w wieku 30 lat i więcej, zamieszkałych na terenie województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Uczestnicy objęci są kompleksowym i zindywidualizowanym programem aktywizacji zawodowej. Dobór odpowiednich działań stanowi odpowiedź zarówno na potrzeby osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jak i lubelskich pracodawców. Indywidualna ścieżka wsparcia uwzględnia potrzeby, potencjał uczestników projektu oraz aktualne wymogi regionalnego rynku pracy. Formy wsparcia, w tym wybór szkoleń i staży zawodowych dostosowane są do rzeczywistych potrzeb pracodawców z województwa lubelskiego. Pozwoli to zlikwidować bariery uczestników związane z brakiem odpowiednich kwalifikacji/kompetencji zawodowych czy doświadczenia zawodowego, umożliwiając im podjęcie zatrudnienia.

Aktywizacja zawodowa dostosowana do potrzeb rynku pracy

Najczęstszymi problemami uczestników zgłaszających się do projektu są nieadekwatne do bieżących wymogów lokalnego rynku pracy kompetencje oraz niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak. Osoby zgłaszające się do projektu to mieszkańcy

małych miejscowości, które mają problem z dojazdem do większych miast. Najczęstsze problemy stanowiące istotne bariery w aktywizacji zawodowej to wiek i brak umiejętności radzenia sobie w sytuacjach problemowych. Kolejnym problemem osób pragnących podnieść swoje kwalifikacje jest brak środków na rozwój zawodowy, na opłacenie kursów doszkalających czy na dojazdy na szkolenia. Uczestnicy borykają się z brakiem wiary we własne możliwości, posiadają niską motywację i samoocenę, poczucie bezradności, zwłaszcza gdy uczestnik sprawuje opiekę nad dzieckiem lub inną osobą.

Aktywizacja w ramach projektu zapewnia wsparcie zarówno szkoleniowe, finansowe, jak i opiekuńcze. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynku lokalnego oraz wymogów stawianych przez pracodawców zastosowaliśmy zindywidualizowane podejście do aktywizacji zawodowej naszych uczestników. Cel projektu jest realizowany poprzez zadania tj:

- Identyfikację potrzeb uczestników projektu wraz z indywidualnym poradnictwem ukierunkowane na przezwyciężenie bierności i lęku przed podjęciem aktywności zawodowej, zwiększa motywację do planowania kariery i rozwoju zawodowego, poznanie swoich predyspozycji i mocnych stron zawodowych.
- Grupowe poradnictwo zawodowe, które pozwala na pozyskiwanie wiedzy i nabycie praktycznych umiejętności w zakresie planowania kariery zawodowej

i skutecznego poruszania się na rynku pracy poprzez znalezienie zatrudnienia.

- Indywidualne pośrednictwo pracy, którego celem jest aktywne poszukiwanie pracy, dobieranie ofert pracy zgodnie z kwalifikacjami i potrzebami uczestnika projektu z uwzględnieniem zapotrzebowania rynku pracy w woj. lubelskim.

- Realizowanie szkolenia zawodowego, umożliwiającego podniesienie kwalifikacji zawodowych uczestników. Po szkoleniach zawodowych odbędzie się egzamin, każdy z uczestników otrzyma certyfikat potwierdzający nabycie kwalifikacji zawodowych.

- Organizowanie 6 miesięcznych płatnych staży zawodowych w miejscach, gdzie uczestnicy chcieliby po zakończeniu udziału w projekcie pozostać. Staż będzie zbliżony z przeprowadzonym szkoleniem zawodowym, potrzebami potencjalnych pracodawców oraz predyspozycjami.

Mamy nadzieję, że udział w projekcie da możliwość uczestnikom zdobyć kwalifikacje, które pomogą im osiągnąć zamierzone cele zawodowe i doprowadzą do zatrudnienia. Aktywizacja zawodowa to nie tylko „twarde” kwalifikacje, to także poprawa społecznych kompetencji, umiejętność współpracy oraz podwyższenie swojej pewności siebie.

Beata Mierzejewska
- kierownik projektu



GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI

Informacje na temat rekrutacji do projektów opublikowane są w „Wyszukiwarce dotacji” na stronie internetowej funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka

W RAZIE PYTAŃ ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

Punkt Kontaktowy RPO w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 46-35-363 lub 605 903 491
punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



CO ZASIEJESZ, TO ZBIERZESZ

PIOTR KRZESIŃSKI 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie pokazują, że znaczna część młodych osób podejmujących decyzję o swojej karierze zawodowej nie korzysta ze wsparcia w tym zakresie, najczęściej kierując się zainteresowaniami. Jednak podjęcie tak ważnej decyzji powinno wiązać się z głębszą refleksją i zaplanowaniem konkretnych działań. Dwoma filarami trafnego wyboru są poznanie siebie i zebranie informacji o tym, jakie szanse daje nam rynek pracy. W tych działaniach pomoc może doradztwo zawodowe. Jeśli wybór zawodu został dokonany już w przeszłości, lecz decyzja ta nie jest trafiona, można z niego skorzystać także myśląc o przekwalifikowaniu.

Planowanie swojej kariery warto rozpocząć od zastanowienia się nad własnymi preferencjami odnośnie przyszłego zawodu. Na tym etapie bardzo pomocne może okazać się poradnictwo zawodowe. W trakcie spotkania z doradcą możliwe jest uzyskanie pomocy w podjęciu tak ważnej życiowej decyzji, jak wybór zawodu. Na podstawie rozmowy oraz przeprowadzonych testów doradca zawodowy pomoże ustalić najlepszy charakter pracy, kierunek i poziom dalszego kształcenia oraz dokładnie zidentyfikować predyspozycje do pracy w określonych zawodach. Jest to niesamowicie istotne, gdyż praca niezgodna z preferencjami związana będzie z brakiem motywacji wewnętrznej do jej wykonywania. Taki stan rzeczy sprawi, że nie będzie ona sprawiać przyjemności, a wręcz kojarzyć się będzie z przymusem. Brak satysfakcji z pełnionych ról zawodowych w znacznym stopniu ograniczy

możliwość rozwoju oraz może doprowadzić do złego samopoczucia psychicznego. Warto tutaj dodać, że najczęściej podejmując decyzję bez głębszej analizy nie zdajemy sobie sprawy z dokładnego charakteru pracy w danym zawodzie oraz nie wiemy, jakie dokładnie kompetencje są w jego przypadku kluczowe. Wiedza, którą można uzyskać w ramach porady indywidualnej pomoże w zawężeniu potencjalnych wyborów, do tych najbardziej

możliwość rozwoju oraz może doprowadzić do złego samopoczucia psychicznego. Warto tutaj dodać, że najczęściej podejmując decyzję bez głębszej analizy nie zdajemy sobie sprawy z dokładnego charakteru pracy w danym zawodzie oraz nie wiemy, jakie dokładnie kompetencje są w jego przypadku kluczowe. Wiedza, którą można uzyskać w ramach porady indywidualnej pomoże w zawężeniu potencjalnych wyborów, do tych najbardziej



odpowiadających konkretnej osobie. Trafiony wybór, zgodny z motywacją wewnętrzną, sprawi, że możliwe będzie osiągnięcie satysfakcji z jej wykonywania, posiadanie poczucia, że jest ona ważna i ma się nad nią kontrolę, pozytywnie wpłynie na zaangażowanie oraz umożliwi samorealizację.

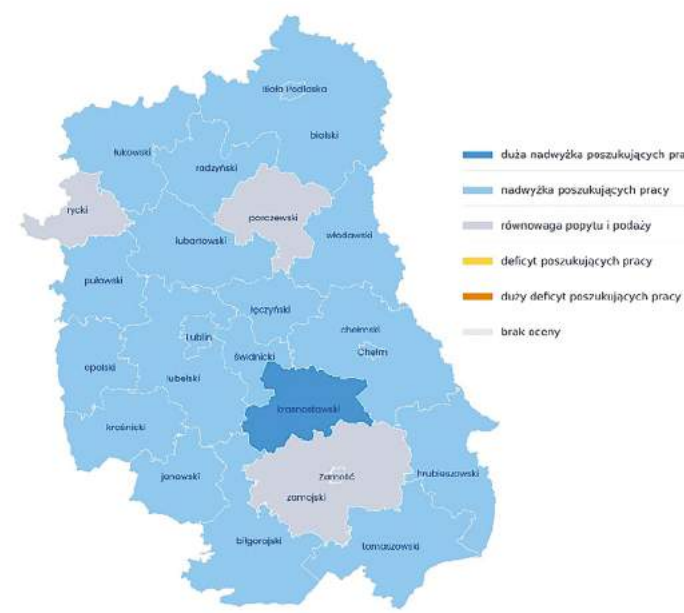
Z pomocy doradcy zawodowego można korzystać mimo trwającej pandemii np. poprzez kontakt telefoniczny czy mailo-

przeanalizujemy liczbę testów przypadających na jednego doradcę zawodowego, to wśród wojewódzkich urzędów pracy zajęliśmy 1. miejsce (prawie 45 testów, przy średniej 19,5), a 4. miejsce przypada łącznej liczbie testów dla powiatowych urzędów pracy (prawie 9 testów przy średniej 5,2).

Uzyskanie wiedzy na temat posiadanych predyspozycji umożliwi podjęcie kolejnego

Osoba, która lubi matematykę, po rozmowie z doradcą zawodowym oraz teście preferencji zastanawia się nad wyborem kierunku swojej ścieżki edukacyjnej. Chciałaby wybrać zawód związany z finansami. Korzystając z wyników badania Barometr zawodów dowiaduje się, że zdobywając kwalifikacje i kompetencje związane z zawodem ekonomicznym będzie musiała później liczyć się z trudnościami w znalezieniu

Prognoza na 2021, Lubelskie
Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - ekonomiczni



Prognoza na 2021, Lubelskie
Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - pracownicy ds. rachunkowości i księgowości



wy (tzw. porada na odległość). Pracownicy publicznych służb zatrudnienia (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy) w ramach poradnictwa zawodowego wykonują testy do badania zainteresowań zawodowych, kompetencji, umiejętności, czy uzdolnień. Z danych za 2020 r. Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii wynika, że doradcy z województwa lubelskiego byli w trakcie pandemii bardzo aktywni w ich wykonywaniu. Zarówno w przypadku powiatowych urzędów pracy, jak i wojewódzkich, zajęliśmy 3. miejsce w kraju pod względem liczby wykonanych testów (odpowiednio 825 i 537) – po małopolskim i mazowieckim. Warto jednak zaznaczyć, że liczby te zależą od liczby klientów (pośrednio liczby mieszkańców regionu). Gdy

kroku w planowaniu swojej przyszłości. Bardzo często określone zdolności pozwalają na podjęcie pracy w różnych profesjach, które mogą być do siebie zbliżone, ale z różnych powodów dają odmienne szanse na znalezienie zatrudnienia. Z tego powodu warto zapoznać się z informacjami na temat rynku, na którym w przyszłości poszukiwać będziemy zatrudnienia i świadomie wybrać zawód (związany z posiadanymi predyspozycjami), który jest najbardziej atrakcyjny dla pracodawców. W ten sposób możemy zaspokoić nie tylko własną motywację wewnętrzną, dzięki której odczuwamy przyjemność z własnej pracy, ale także motywację zewnętrzną wynikającą z potrzeb rynku pracy.

Ilustracją takiego postępowania jest konkretny przykład.

satisfakcjonującego zatrudnienia, gdyż jest to zawód nadwyżkowy w większości powiatów województwa. Oznacza to, że więcej osób szuka w nim pracy, niż jest poszukiwanych. Jeśli jednak osoba ta obierze kurs na uzyskanie zawodu związanego ściśle z rachunkowością i księgowością (pracownicy ds. rachunkowości i księgowości) to szanse te diametralnie rosną, gdyż w większości powiatów jest to zawód deficytowy, czyli taki, w którym to pracodawcy mają trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Pokazuje to, że zdiagnozowanie preferencji i wykorzystanie wiedzy o potrzebach rynku pracy pozwala uniknąć późniejszego rozczarowania przy rozpoczynaniu kariery zawodowej.

POKOLENIE Z NA RYNKU PRACY

AGNIESZKA PIĘTAK - FARYNA

WUP LUBLIN FILIA W ZAMOŚCIU

Każda generacja posiada swoje specyficzne cechy odróżniające ją od innych. Determinantem pokolenia wchodzącego właśnie na rynek pracy jest traktowanie będących do niedawna technicznymi nowinami rozwiązań IT, jako oczywistych narzędzi. Wizja pracy w "społeczeństwie sieci" przekłada się na nowe nawyki czy wręcz kulturowy kontekst zachowań młodych ludzi na rynku pracy. Do kluczowych tego rodzaju zjawisk można zaliczyć przywiązanie do zmiany i zatarcie granic między życiem prywatnym a służbowym oraz płytkość interpersonalnych relacji.

Na rynek pracy weszło nowe pokolenie pracowników - ludzi młodych, urodzonych po 1997 roku, nazwanych Pokoleniem Z lub Pokoleniem C.

Skąd taka nazwa? Nazwa Pokolenie Z jest kontynuacją nazewnictwa pokoleń poprzednich X i Y. Niektórzy badacze łączą literę „Z” z symbolem „zmiany”.

Po raz pierwszy określenia - pokolenie X, użyła w 1964 r. Jane Deverson w książce „Generation X” napisanej z Charlesem Hambletem, ale w obecnym znaczeniu w 1991 r. użył go Douglas Coupland w książce „Pokolenie X. Opowieści na czas przyspieszającej kultury”. Następnie socjologowie zaczęli używać określeń kolejnych pokoleń: Y, Z.

Litera „C” z kolei pochodzi od słów w języku angielskim: connect, communicate, change (łączyć, komunikować się, zmieniać).

Pokolenie Z (C) żyje w świecie zaawansowanej technologii, jest całkowicie podłączone do internetu za pomocą urządzeń mobilnych i prowadzi równoległe życie w serwisach społecznościowych.

Świat wirtualny jest dla nich tak samo ważny jak realny. Ciągłe podłączenie do sieci wywołuje u nich potrzebę częstego sprawdzania własnych „zasięgów” (ilość reakcji, komentarzy, polubień), co sprawia, że są stale skupieni głównie na sobie. Im większa liczba followersów, tym większa świadomość możliwości wpływania na innych, zarabiania pieniędzy, popularności. Stąd kreowanie siebie na kogoś „lepszego”, które-

mu dostępne są dobra materialne i związany z tym styl życia, prestiż społeczny - objawiające się w postaci: noszenia znanych i rozpoznawalnych marek, posiadania designerskich wnętrz, zwierząt, samochodów, sposobów spędzania wolnego czasu itp. Pokolenie Z to „samotni egoiści”. To właśnie niejednokrotnie dla

takich ludzi „mieć” znaczy „być”. To pokolenie doskonałych konsumentów (przez lata kreowanych przez mass media).

Jak twierdzą socjologowie - zachowanie i postawa pokolenia Z- to owoc dynamicznego rozwoju technologicznego. Uważają, że ludzie Ci nie potrafią odnaleźć się w prawdziwym życiu.

Pokolenie Z w pracy

Większość z nich poprzez zaawansowane kompetencje cyfrowe włada co najmniej jednym językiem obcym (uczą się angielskiego od przedszkola), nie mają kompleksów wobec rówieśników z zagranicy. Glob dla nich znacznie się skurczył, przy rozwiniętym transporcie - granice i odległości nie mają takiego znaczenia.

Zawierają znajomości i przyjaźnie na różnych kontynentach. Są otwarci i bezpośredni. Brak kompleksów powoduje, że są bardzo mobilni.

Są niecierpliwi, chcą mieć wszystko tu i teraz - tak jak odpowiadzi w wyszukiwarce internetowej. Nie interesuje ich długotrwałe budowanie kariery zawodowej, chcą szybko wszystko osiągnąć. Są ambitni, kreatywni i wielozadaniowi (multitasking), ale też roszczeniowi i wierzą w łatwy sukces.

Chcą wiele, ale nie zdają sobie sprawy, że ich dotychczasowa wiedza i kwalifikacje są niewystarczające, by od razu piąć się po szczeblach kariery. Od samej wiedzy ważniejsza jest dla nich umiejętność szybkiego wyszukiwania informacji.

Do życia nastawieni są realistycznie i materialistycznie, wyposażeni przez rodziców w dobra materialne i edukację. Przyzwyczajeni do przyjemnego życia, zakładają, że wygoda im się po prostu należy. Interesuje ich: elastyczny czas pracy, praca zdalna, elastyczne umowy czy praca w chmurze. Chcą mieć możliwość realizacji swoich pasji. Nie chcą, a nawet nie wyobrażają sobie pracy w jednej firmie przez całe życie. Celem młodych na rynku pracy jest rozwój, a nie poczucie bezpieczeństwa. Chcą się doksztalać. Nie boją się wyzwań i przyswajania nowej wiedzy. Za standard uważają zmianę

pracodawcy co 2 - 4 lata. Wielu pracowników pokolenia Z myśli o zdobyciu doświadczenia i funduszy w celu założenia w późniejszym okresie życia zawodowego własnej działalności. Chęć pracy na własnych warunkach, częsta zmiana pracodawcy wpływa negatywnie na kontakt z zespołem, uczenie się od innych ale też możliwości awansu.

Często zachodzi u nich prokrastynacja - czyli odkładanie pewnych czynności, zwłaszcza nudnych, na później. Czasami idą na skróty.

Wartości najważniejsze w życiu dla pokolenia Z: rodzina i dom, pasje, pieniądze, kariera rozumiana jako niezależność i elastyczność.

Pracują, aby cieszyć się życiem...



GENERACJA SILENT



GENERACJA BABY BOOM



GENERACJA X



GENERACJA Y



GENERACJA Z



GENERACJA ALPHA

Jakiego pracodawcy szuka pokolenie Z

Pierwszy poważny pracodawca jest wybierany precyzyjnie, aby warunki pracy odpowiadały potrzebom życiowym. Praca w systemie flexi50:50 - biuro/dom i kawiarnia to standard, ponieważ nie ma znaczenia, gdzie i kiedy się pracuje, jeśli wykonuje się zadania. Chcą mieć wolność w realizacji zadań, szef ma zwracać uwagę tylko na realizację celów.

Nie odpowiada im praca w firmie, w której nie ma polityki elastyczności. Szukają pracodaw-

czynny, ubezpieczenia na życie, pakiet sportowy, lekcje językowe, szkolenia, firmowe przedszkole czy nawet darmowe przekąski w pracy. Czas „fury i komóry”, jako super benefitu przeminął.

Pokolenie to, nie pracuje dla pracodawców społecznie. Jeśli otrzymują dodatkowe obowiązki w pracy - ma za tym iść dodatkowe wynagrodzenie.

Problemy z pokoleniem Z

Niestety coraz częściej uważa się problemy w komunikacji ludzi z pokolenia Z: trudniej

znajdują prawdziwych przyjaciół, nie rozmawiają, bo i nie potrafią, nie poznają bliżej nowych osób, są drażliwi i bardziej skorzy do nieporozumień oraz konfliktów, bywają agresywni. Szczerłość, kompromis, bezinteresowność, przywiązanie - to wartości drugorzędne, gdyż na portalach społecznościowych, w ich mniemaniu, to oni są w centrum zainteresowania.

Jak się okazuje, inteligencja wraz z każdym pokoleniem maleje i nie jest to jedynie wpływ obniżającego się poziomu nauczania. Młodzi ludzie intensywnie chłoną wpływ mediów, gier i portali, przez które są stale ogłupiani i otumaniani. Mówi się o „przestymulowaniu” ich

Playlista dostępna tutaj



KONKURS NA NAJLEPSZĄ PIOSENKĘ O PRACY

Jest wiele piosenek na każdy niemal temat. Są wśród nich także takie, które dotyczą pracy lub zjawisk jej towarzyszących. Postanowiliśmy zebrać te, które znamy i cenimy tworząc z nich jedyny w swoim rodzaju "ranking". Kolejność prezentowanych utworów jest zupełnie przypadkowa, każdy nawiązuje do tematyki pracy w swoisty sposób, adekwatny do okresu, w którym powstał.

Utwory zgromadziliśmy tworząc playlistę dostępną pod linkiem: tiny.pl/9gff3

Prosimy o wskazanie Państwa „pierszej piątki” podając tytuły piosenek wraz z wykonawcami. Głosy podliczymy, a wśród wszystkich uczestników zabawy wylosujemy atrakcyjne nagrody.

Przystąpienie do konkursu oznacza zapoznanie się oraz akceptację warunków określonych w Regulaminie zamieszczonym pod linkiem: wup.lublin.pl/konkurs/regulamin%20konkursu%20lista%20listy%20utworow%20o%20pracy.pdf

Na odpowiedzi czekamy pod adresem emailowym redakcji: redakcja@wup.lublin.pl do **31 października 2021 r.**



Propozycje piosenek o pracy:

1. Marek Grechuta, Praca

Ten utwór mógłby spokojnie zostać hymnem Publicznych Służb Zatrudnienia. Ten lapidarny traktat o pracy zdaje się wyrażać wszystko, to czym jest praca i czym powinna być.

2. The Offspring, Why Don't You Get A Job?

Piosenka w swym refrenie i tytule potępia lenistwo i wskazuje, że praca to najlepsze panaceum na wiele problemów. A, że piosenka dziwnie podobna jest do pewnego hitu The Beatles z Białego Albumu? W kontekście jej edukacyjnych względów można wybaczyć autorom tą „inspiroję”. W końcu „nikt nie jest doskonały” – jak mówi milioner w finale „Pół żartem, pół serio”.

3. Fifth Harmony, Work from Home

Piosenka promująca pracę budowlaną w jejtry w swoim rodzaju sposób. Pewnie, dlatego doczekała się niespełna 2,5 miliardów wyświetleń na YT.

4. Bruce Springsteen, Working on the Highway

W ogólnym nie tak dawno temu akustycznym koncercie Bossa, w którym między utworami opowiadał on swoje życie, artysta wyznał, że w życiu nie przepracował fizycznie ani jednego dnia. Nie przeszkadzało mu to zbudować wizerunku mocno zapracowanego człowieka, który na osiemnastkę dostał legitymację związkową - jak śpiewa w innej piosence. Jednak w pracy na autostradzie jest przekonywująco jak nikt inny.

5. Siedmiu Krasnoludków, Heigh Ho

Chyba najbardziej znana piosenka o pracy w wykonaniu Siedmiu Krasnali w disnejowskiej Śpiącej Królewnie. Warto nadmienić, że polska wersja tej piosenki powstała w 1938 r. do słów Mariana Hemara, a wykonuje ją Chór Dana.

6. The Beatles, A Hard Day's Night

Historia zapracowanego dzentelmena, który znajduje w domowych pieleszach odrobinę ukojenia. Wielki przeboj największego

zespołu wszechczasów. O popularności piosenki świadczą jej liczne covery i parodie, od niesamowitej wersji Goldie Hawn z płyty George'a Martina, po przesenniewczo wersję zespołu The Zombies. Do dziś pamiętam plakat z czterema kosmitami ustylizowanymi na Fab Four z napisem A Hard Days Flight.

7. James Brown, It's A Man's Man's World

Piosenka o tym, że cała ciężka praca wykonywana przez mężczyzn jest po to, aby uszczęśliwić kobiety. James Brown nie bez kozery zasłużył na miano najbardziej zapracowanego człowieka w biznesie rozrywkowym.

8. Bachman Turner Overdrive, Takin' Care of Business

Piosenka wyrażnie promująca pracę na własny rachunek. Co ciekawe, tytułowe określenie: „pora zatroszczyć się o interes”, to ponoć ulubione powiedzenie Elvisa przed rozpoczynającym się koncertem. Od tego określenia pochodzi nazwa akompaniującego mu zespołu, który pod tą nazwą występuje do dziś.

9. Johnny Paycheck, Take This Job and Shove It

Lista piosenek o pracy nie może obyć się bez piosenki country. Gdyby do tematu podejść z należytą dokładnością, z pewnością piosenki o pracy z tego gatunku wypełniłyby nie tylko całą listę, ale być może i cały biletyn. Dlatego, przedstawimy ich tylko kilka. Ta konkretna, opowiada o goryczy człowieka, który długo i ciężko pracował bez widocznej nagrody.

10. Dolly Parton, 9 to 5

Piosenka z serialu o tym samym tytule, opowiadająca o perypetiach sekretarek i o ich życiu, nie tylko biurowym.

11. Sheena Easton, Morning Train (Nine to Five)

Pieśń o tęsknocie za Kochanym, który musi jechać pociągami do pracy na 9.00. Nie tylko dla miłośników muzyki, ale i pasjonatów starych kolei.

12. Huey Lewis & The News, Workin' For a Livin'

O zarabianiu pieniędzy na życie. Tylko tyle i aż tyle.

13. Andrzej Zaucha, Bądź moim natchnieniem

„Ja jestem facet, co w saksofonie dmie, taką mam pracę nie najlżejszą nie...” Wreszcie rodzima piosenka o potrzebie ukojenia i inspiracji. Teleoysek do piosenki przypomina bardziej koszmarny sen grybiarza, ale takie były to czasy

14. Donna Summer, She Works Hard For The Money

Piosenka gwiazdy disco o potrzebie szacunku dla kobiet ciężko pracujących na chleb.

15. Tina Turner, Private dancer

Utwór o marzeniach fordanserki o lepszym życiu. Piosenka była napisana przez Marka Knopflera z Dire Straits i miała się ukazać na płycie „Love over gold” tej grupy. Ostatecznie, jednak tak się nie stało i po niewielkich przeróbkach tekstu stała się światowym przebojem, pomagając w wielkim powrocie artystki.

16. Dire Straits, Private Investigations

Utwór o życiu prywatnego detektywa, który pomimo zaangażowania w zleczone sprawy przeżywa głębokie rozterki i brak satysfakcji. Piosenka idealnie nadawała się do wykorzystania w filmach kryminalnych, co uczyniono kilkakrotnie. Poza tym, to naprawdę piękna kompozycja.

17. Dire Straits, Money for nothing

W zestawieniu nie mogło zabraknąć i tego dialogu dwóch tragarzy, zadręszających widziannemu w telewizji gitarzycie „pieniędzy za nic” i nie tylko. Tymczasem, oni muszą nosić mikrofalówki i lodówki, a trzeba było uczyć się grać na instrumentach.

18. The Bangles, Manic Monday

Piosenka o problemach z wstawianiem w poniedziałkowy ranek, gdy jeszcze by się pospało, a tu trzeba iść do pracy. Wszyscy tak mają.

19. Kenny Chesney and George Strait, Shiftwork

O plusach i minusach pracy na zmiany w wersji country.

20. Alabama, Forty Hour Week (For A Livin')

Ta piosenka to hold'żużony pracownikom amerykańskiej fabryki. Pochodzi z lat osiemdziesiątych i dziś może brzmieć nieco ironicznie w sytuacji, gdy całe polacie przemysłu USA przestały istnieć.

21. Prince, Let's Work

Gdyby Walt Disney kręcił królowę Śnieżkę w roku 1981 to własnie utwór mógłby powożeniem zastąpić piosenkę siedmiu krasnali. Po całokształcie pozostatego po Księciu dorobku można stwierdzić bez dwóch zdań, że był on nie tylko muzycznym geniuszem, ale i tytanem pracy.

22. Mick Jagger, Let's Work

Aż miło popatrzyć, jak wszyscy gnoją do pracy, która nie harbi i napawa dumą.

23. Janusz Rewiński, Mój stary „Star”

Poliska piosenka drogi w stylu country z lekkim przymrużeniem oka.

24. T. Love, He bruku

W pracy bywa różnie, czasami się ją traci, ale i tak miłość jest najważniejsza.

25. Skaldowie, Medytacje wiejskiego listonosza

Ten evergreen i hold dla pocztowców, nie wymaga szerszego komentarza. Trzeba po prostu tylko zejść z drogi i zająć kapelus.

26. Wojciech Młynarski, Absolutnie

Piosenka z serialu „Droga”. Grany przez Wiesława Gołasa kierowca ciężarówki przeżywa perypetie swych pasażerów branych na okazję. Przedziwny sposób połączenia filmu drogi ze swojego rodzaju misją.

27. Man at work, Down Under

Bo Australijczycy to jedna rodzina, czy starszy, czy młodszy... Ten nieoficjalny hymn kraju na antypodach znajduje się na tej liście na specjalnych zasadach z uwagi na nazwę zespołu.

28. Kazik & Yugoton, Malczuki

Pierwotna wersja tego jugosłowiańskiego przeboju w wykonaniu zespołu VIS Idioli była gorzką satyrą na socrealistyczny kult współzawodnictwa pracy. Powstała po dwudziestu latach polska wersja jest równie gorzką satyrą z korpo świata rywalizacji i podstawiania sobie nóg z uśmiechem na twarzy.

29. John Lennon, Working class hero

Bycie bohaterem klasy robotniczej to wielkie brzemie i odpowiedzialność. To, co dla wielu fanów Lennona było i jest w nim fascynujące, dla niego zdawało się być piętnem. Miał on powiedzieć kiedyś: „Moją rolę w społeczeństwie, czy rolę każdego artysty czy poety, jest próba wyrażenia tego, co wszyscy czujemy. Nie mówić ludziom, jak mają się czuć. Nie jako kategoria artysty, nie jako przywódca, ale jako odbicie nas wszystkich”. Bo, gdy wdrapiesz się na szczyt zobaczysz, że tam nie ma nikogo, a tylko wszystkie twe dotychczasowe cele tracą sens. Bycie bohaterem klasy robotniczej nie zwalnia cię z pokory. Ludzie potrzebują idoli, bo jeśli ich nie mieli, sami musieliby się nimi stać dla samych siebie. Pracuj nad sobą, a będziesz bohaterem.

30. Clarence Carter, Patches

Błędny farmer na tożu smierci mówi synowi, że wszystko co robił starał się robić jak najlepiej, ale teraz jemu musi powierzyć odpowiedzialność za rodzinę i gospodarstwo. I tak Patches zostaje głową rodziny i usiłuje łączyć naukę z pracą w polu dla utrzymania siebie i reszty rodziny. Wrzuszająca historia o biedzie, pracy i poświęceniu, która rozgrywa się dekady temu w Alabamie, ale z pewnością jest wyjątkowo bliska dla wielu mieszkańców naszego regionu.

31. Johnny Cash, Sixteen Tons

Tytułowe 16 ton tożdzienna norma wydobycia węgla w kopalni przez górnika, któremu poza harówką pozostaje tylko dług do spłacenia w zakładowym sklepie. I ten napisany w 1946 r. klasyk country Merle'a Travisa doczekał się także wykonania przez samego Johnnego Casha.

32. Notting Hillbillies - Railroad Worksong

Kolejna piosenka w stylu country. Opowiada o losach robotnika budującego kolej na odludnym Dzikim Zachodzie Stanów Zjednoczonych Ameryki. Praca niezwykle ciężka, niebezpieczna, niejednokrotnie kończąca się śmiercią, ale za wymarzoną stawkę - przysłowiowego dolara.

33. Shakin' Dudi - Au sza la la

Piosenka piętnująca lenistwo i życie na cudzy rachunek.

34. Gizela Kleibert & Dozamet - Czy dziewczynie

Piosenka jest reprezentantem szerokiego nurtu działalnosi artystycznej z czasów PRL wychwalającej pracę jej okolicie. Gdy powstała minęły już czasy Pstrowskich i Stachanów jednak afirmacja dla „ludzi dobrej roboty” pozostała w oficjalnym obiegu. Większość z nich traci myślką do tego stopnia, że mogą jedynie być antropologiczno – historyczną ciekawostką. Ta konkretna piosenka przymajmniej jest dowcipną pokazując dystans twórców do zlecenia. Bogdy władza płaci artysta napisze i wykona, bo czemużby nie? I akkapitalizm w realnym socjalizmie. Pytanie czy miłość jest zgodna z BHP pozostaje jednak nadal otwartą.

ALGORYTMY, CZYLI SERIA TAJEMNICZYCH ZNIKNIĘĆ

ANDRZEJ DANILKIEWICZ



WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Szacuje się dla krajów OECD, że średnio 57% wszystkich miejsc pracy jest zagrożonych automatyzacją. W Polsce według podobnych szacunków automatyzacją zagrożonych jest średnio 40% miejsc pracy.

Na początku zginął pan Władek, który gorliwie już o świcie stawał się na parking i pracowicie wydierał papierki. Potem nie wiadomo, gdzie zapodziała się pani Helena, która siedziała na kasie w okolicznym sklepie. Największy problem polegał na tym, że nikt specjalnie nie zauważył zniknięcia tej dwójki. Po jakimś czasie zniknęła recepcjonistka w pobliskim gabinecie piękności i kilku pracowników obsługujących infolinię w firmie produkującej oprogramowanie. Tym razem zniknięcia tej gromadki nie dało się nie zauważyć. Pana Władka zastąpił parkometr ze szlabanem, a panią Helenę automatyczna kasa w sklepie. W przypadku obsługi klienta niedoskonałość półautomatycznej infolinii była na początku na tyle

ludzi obsługujących parkingi, ale automatyzacja wszelkich możliwych profesji staje się faktem. Ludzie pracujący w tych zawodach z reguły znajdują zatrudnienie gdzie indziej. Co jednak w sytuacji, gdy algorytmizacja miejsc pracy obejmie także urzędników, kierowców a nawet tłumaczy? Wszak algorytmy potrafią już doskonale przygotowywać rutynowe decyzje administracyjne, a autonomiczne samochody z futurystycznej nowinki staną się faktem. Przecież to, co enigmatycznie nazywamy przemysłem 4.0, to nic innego jak kompleksowa automatyzacja produkcji, usług oraz wymiana danych skutkująca optymalizacją procesów.

Wiele wskazuje na to, że to dopiero początek. Szacuje się dla krajów OECD, że średnio 57%

Jeśli popatrzymy na konkretne profesje, to według amerykańskich badań, w perspektywie ćwierćwiecza pracę straci 97% bibliotekarzy, 95 % robotników rolnych i około połowa zawodowych kierowców.

Co, jeśli w wyniku powszechnie dostępnych i tanich algorytmów, w przeciągu najbliższej dekady, przedsiębiorcy postanowią zredukować najbardziej znaczący koszt swojej działalności w postaci tych pracowników, których da się zastąpić? Jeśli tak się stanie, świat czeka największy problem nie tylko ekonomiczny, ale i cywilizacyjny w całej historii. Zmiana stosunków pracy to przecież zmiana kultury, własności i stylu życia całych społeczeństw w wyniku cichej rewolucji, której chyba nie do końca jesteśmy



irytująca dla klientów, że zniknięcia pracowników nie dało się nie zauważyć. Oczywiście nie oznacza to, całkowitego zaniku zapotrzebowania na kasjerów czy

wszystkich miejsc pracy jest zagrożonych automatyzacją. W Polsce według podobnych szacunków automatyzacją zagrożonych jest średnio 40% miejsc pracy.

świadomi. Dlaczego ten globalny, długofalowy trend nie jest źródłem powszechnej ogólnospołecznej debaty w naszym kraju, a cyfryzacja we wszystkich odmia-

nach stanowi raczej przyczynek do powszechnej i bezrefleksyjnej afirmacji, a nie do rzetelnej refleksji? Można domniemywać, dwa źródła tej powszechnej bez troski. Pierwsze to powszechna świadomość naszej konkurencyjności na rynku pracy opartej na niskich zarobkach. Problem polega na tym, że raz wyprodukowany algorytm nie stanowi już żadnego kosztu. Drugi powód to dobiegające do nas zewsząd informacje o braku rąk do pracy. Ten drugi powód niestety paradoksalnie w dalszej perspektywie przyczyni się do jeszcze bardziej ochoczej i powszechnej automatyzacji produkcji i usług.

Zupełnie inną kwestią jest fakt, że jak twierdzi Richard Barbrook w swojej książce „Wyobrażenie przyszłości od myślącej maszyny do globalnej wioski”, ludzkość od wczesnych lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku wciąż bezkarnie jest „nabierana” na rozwiązanie jej wszystkich problemów przez komputery. Być może ta ciągle powtarzana mantra także usypia naszą czujność?

Dlaczego grozi nam chroniczne bezrobocie lub jak kto woli powszechne wieczne wakacje?

W wyniku zwiększenia wydajności rolnictwa i narodzin przemysłu niezagospodarowane masy robotnicze trafiały do fabryk. Potem, postępująca automatyzacja produkcji sprawiła jednak, że pracownicy przemysłu musieli poszukać pracy w rozwijającym się sektorze usług. Co począć jednak z ludźmi, którzy tracą pracę w wyniku automatyzacji sektora usług? Część chętnych do podjęcia zatrudnienia „wchłonie” dywersyfikacja i specjalizacja sektora usług, a więc pojawienie się nowych profesji. Ale proces ten nie rozwiąże problemu. Kilku dziesięcioprocentowe bezrobocie i praca dla ludzi o unikalnych i niezastępowalnych przez

algorytmach kwalifikacjach oraz dla tych, których praca będzie tańsza od cyfrowych wdrożeń jest realnym scenariuszem. Jeśli tego rodzaju kierunek „rozwoju” stanie się faktem, będziemy mieli do czynienia nie tylko z koniecznością wdrożenia koncepcji gwarantowanego dochodu podstawowego, ale też z największym w historii rozwarstwieniem społecznym i podziałem na tych, którzy mają pracę i na tych, dla których nigdy jej nie będzie.

Opisany powyżej hipotetyczny proces nie oznacza wcale, że z dnia na dzień wszystkich ludzi zastąpią automaty i sztuczna inteligencja. Generalnie procesowi temu towarzyszyć może cała seria bardziej lub mniej pożądanых zjawisk, podobnych do tych, jakie miały miejsce na początku ery przemysłowej, kiedy tkacze w trakcie wybuchających buntów niszczyli maszyny tkackie upatrując w nich przyczyn swojego bezrobocia.

Wydaje się, że jedynym panaceum na problem „przeoptimalizowania” gospodarki jest urozmaicenie dostępnej oferty produktów i usług poprzez rozwój niszowych produktów lokalnych.

Proces ten należy zacząć niezwłocznie poprzez diagnozę zasobów lokalnych pod kątem ich globalnej unikalności w połączeniu z kreacją lokalnych modeli biznesowych. Renesans gospodarki lokalnej może stanowić więc skuteczny falochron przed rychłym tsunami pokusy taniej automatyzacji. Może się też okazać, że algorytmizacja życia społecznego i gospodarki napotka na wiele przeszkód w postaci chociażby deficytu energii niezbędnej dla utrzymania technologii. W świecie przyszłości może się okazać, że ludzi absorbują zu-

pełnie inne formy aktywności niż praca zawodowa. Poza tym, warto wspomnieć o słynnym prawie Parkinsona, które głosi, że praca rozszerza się tak, aby wypełnić czas dostępny na jej ukończenie. Zgodnie z tą koncepcją, nawet najdrobniejsze prace będą urastały do miana tytanicznego wysiłku. Nie jest także wykluczone, że w ramach strukturalnego deficytu pracy powstanie jej drugi obieg.

Na początku powieści Iana McDonalda pod tytułem „Rzeka bogów”, której akcja rozgrywa się w Indiach przyszłości w pewnej fabryce rozpanoszył się złowrogi wirus komputerowy, który przybrał formę złośliwego demona niszczącego wszystko co popadnie. Przybyły na miejsce ekspert od zwalczania tego rodzaju zagrożeń kilkoma ruchami rąk uruchomił aplikację Schiwy i dwa wirtualne twory rozpoczęły zmagania. W książce zachwyca jednak nie tylko to, że świat zaawansowanych technologii budowany jest na rodzimym systemie wierzeń i znaczeń. Obok ultranowoczesnego świata na brzegach Gangesu nadal płoną stosy ze zmarłymi, a pielgrzymi oddają się rytualnym ablucjom w nurtach tej rzeki. Bo jeśli coś trwa od tysiącleci, dlaczego ma nagle się zmienić? Być może jest więc dla starego świata jakaś nadzieja? Tymczasem, jak powiedział kiedyś Nicolás Gómez Dávila wybitny kolumbijski myśliciel i erudyta: „Temu, kto z niepokojem pytałby, co wypada w obecnej sytuacji czynić, odpowiedzmy uczciwie, że dziś przystoi tylko bezsilna jasność umysłu.”

Źródła:

dr hab. Renata Włoch, prof. UW,
dr Justyna Pokojska, Michał Paliński,
Aktywni+ Przyszłość rynku pracy 2017
delab.uw.edu.pl/raporty/aktywni-przyszlosc-rynku-pracy
Raport OECD
oecd.org/employment/emp/Skills-strategy-poland-report-summary-PL.pdf

Richard Barbrook, „Wyobrażenie przyszłości od myślącej maszyny do globalnej wioski”, Muza 2009.

WŁASNA FIRMA SZANSĄ NA ROZWÓJ LUDZI Z PASJĄ

JANINA BIEGALSKA



WYDZIAŁ REALIZACJI PO WER WUP W LUBLINIE

Warto spełniać swoje marzenia, a jeżeli macie pasję to inwestujcie w siebie i w swoją przyszłość. Świadomie podejmujecie decyzje i działajcie, zdobywajcie doświadczenia, wiedzę i nawiązujcie nowe relacje – mnie się udało.

Kolejny już rok Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie z dużą skutecznością wdraża Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), który stworzył szansę na realną pomoc młodym mieszkańcom województwa lubelskiego w znalezieniu satysfakcjonującego zatrudnienia, zgodnego z potrzebami rynku pracy. Ważną rolę w systemie wdrażania projektów odgrywają powiatowe urzędy pracy, które mają bogate doświadczenie w prowadzeniu działań aktywizujących, skierowanych do ludzi młodych.

Obok pośrednictwa pracy, staży, szkoleń zawodowych coraz większego znaczenia nabiera motywowanie młodych ludzi do podjęcia trudu zdobywania nowych kwalifikacji, bądź stworzenia projektu własnej działalności gospodarczej, a tym samym wpisania się swoimi pomysłami i energią w regionalny rynek pracy.

Nie są to łatwe przedsięwzięcia, wymagają od ludzi młodych talentów organizacyjnych, dużej wiedzy i konsekwencji w działaniu, wiary we własne siły, ale z pewnością mogą przynieść satysfakcję i rozwój zawodowy.

Prezentujemy poniżej sylwetki młodych ludzi, którzy skorzystali z dotacji w ramach PO WER na założenie własnej działalności

gospodarczej i mimo trudnego czasu spowodowanego pandemią koronawirusa próbują rozwijać swoje projekty realizując własne wizje i marzenia.

• Architekt Edyta Wiśniewska MUI CONCEPT – studio projektowe - beneficjentka PUP w Krasnymstawie

W branży architektonicznej zbudowanie własnej pozycji i wypromowanie własnego biura nie jest sprawą prostą. Dlatego, Pani Edyta Wiśniewska w początkowym okresie prowadzenia działalności obrała drogę regularnej współpracy z dużym, od lat funkcjonującym na rynku biurem projektowym. Niosło to za sobą ogrom pozytywów, tj. dostęp do prestiżowych tematów projektowych, współpracę zagraniczną,

w branży projektowej - dzięki dotacji z PO WER, pozwoliło doświadczyć całego spektrum pozytywów i trudności, jakie niesie z sobą indywidualna praca architekta. Niewątpliwym pozytywnym aspektem jest możliwość realizowania ich zgodnie z własnymi przekonaniem i funkcjonalnymi oraz estetycznymi, w oparciu o przedstawione przez klienta oczekiwania. Dzięki samodzielnej realizacji tematów wykształca się styl projektowania, zarówno pod względem estetycznym, jak i funkcjonalnym, który odkrywam w kolejnych projektach. Dzięki temu mam możliwość przyciągnąć coraz większą liczbę klientów, z którymi będziemy mieć wspólną wizję projektowo- mieszkaniową.



zdobycie nieocenionego doświadczenia oraz podwyższanie umiejętności jako projektanta przy współpracy z innymi architektami. Usamodzielnienie się

Doświadczenie zawodowe przy tworzeniu i nadzorowaniu realizacji projektów daje nieocenioną wiedzę i umiejętności przewidziane

wania scenariuszy, weryfikację możliwości planowanych rozwiązań już na etapie projektowym, eliminację potencjalnych błędów. Chłonąc cały ten proces bez wątpienia staje się lepszym projektantem.

• Mateusz Banczerz – studio nagrań – beneficjent PUP w Rykach

Pan Mateusz Banczerz ze Starego Bazanowa ukończył studia na kierunku realizacji dźwięku w Warszawie. Marzenia o stworzeniu własnego studia nagrań zaczął realizować pozyskawszy dofinansowanie do projektu w PUP w Rykach w ramach PO WER. Pozyskane środki pozwoliły znacznie doposażyć STUDIO 2 oraz zapewniły dobry start w kierunku otwarcia własnej działalności. Oprócz stricte działalności studia nagrań zajmują się także obsługą nagłośnieniową wszelkich koncertów, wydarzeń, eventów, konferencji itp. Okres pandemii spowodował drastyczny spadek dochodów i zamknięcie branży. Podejmuję różne próby pozyskania klientów, tworzę projek-

ty, zapraszam ciekawych artystów do wspólnych nagrań, a efekty tej pracy można zobaczyć na kanale You Tube Studio S2.

zycznej. Uważam, że inwestycja w jakość mojej pracy kiedyś zaowocuje, a czas pandemii się skończy. Dzielę się z wami moją



Mimo trudności wciąż się rozwijam, inwestuję w nowy sprzęt i w siebie poprzez różne kursy z produkcji muzycznej i realizacji dźwięku. Jest to moja pasja, więc rozwój w tej dziedzinie sprawia mi niebywałą radość. Fascynują mnie nowości w technice mu-

wiedzą i pasją. Warto spełniać swoje marzenia, a jeżeli macie pasję to inwestujcie w siebie i w swoją przyszłość. Świadomie podejmujecie decyzje i działajcie, zdobywajcie doświadczenia, wiedzę i nawiązujcie nowe relacje – mnie się udało z pomocą dotacji z PUP w Rykach.



Osoby młode, zainteresowane prowadzeniem własnej działalności gospodarczej prosimy o kontakt:

Wydział Realizacji PO WER
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Lubartowska 74 A, Lublin
tel. 81 463 53 49, kom. 605 903 476

power@wup.lublin.pl power-wuplublin.praca.gov.pl



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



PRACA SEZONOWA
Z EURES

#Rights4AllSeasons

#EURESeasonalWorks

www.eures.praca.gov.pl



MŁODZI NA RYNKU PRACY. Oczekiwania i wyobrażenia młodych dotyczące ich zawodowej przyszłości

MARTA SADŁOWSKA 

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Według młodych Polaków kompetencje przyszłości to otwartość i szybka adaptacja do zmian, łączenie różnych umiejętności, szybkie uczenie się oraz umiejętności z obszaru IT. Są to kompetencje, których znaczenie bardzo wzrosło w naznaczonym niepewnością i przyspieszoną cyfryzacją okresie pandemii.

Minął rok od pierwszej edycji badania „Młodzi Polacy na rynku pracy 2020”, realizowanego wspólnie przez PwC oraz Well.hr i Absolvent Consulting.

Ówczesne postawy i oczekiwania młodych ludzi kształtowały się pod wpływem niepewności o to, co przyniesie pandemiczne jutro i jak „nowa normalność” wpłynie na ich szanse na rynku pracy.

• w jaki sposób sprawdzają informacje dotyczące pracodawcy?
• jakie kompetencje uważają za szczególnie przydatne w popandemicznej rzeczywistości?

• jak COVID-19 przełożył się na ich postawy i oczekiwania?
... oraz co z tego wynika dla pracodawców?

W badaniu zrealizowanym za pomocą ankiety on-line w marcu

• 32,9% młodych uważa, że ich możliwości na rynku pracy są takie same, jak przed pandemią COVID-19.

• Prawie 1/5 młodych Polaków (18,4%) deklaruje, że pandemia sprawiła, że ich szanse na rynku pracy są większe.

Według młodych Polaków kompetencje przyszłości to otwartość i szybka adaptacja do zmian, łączenie różnych umie-



Po roku ponownie przyjrano się wchodzącym na rynek studentom i absolwentom, by sprawdzić:

• jak z perspektywy doświadczeń minionego roku oceniają swoje możliwości na rynku pracy?

• jakie kwestie uważają za istotne przy wyborze zatrudnienia?

i kwietniu 2021 roku wzięło udział 2500 studentów i absolwentów wyższych uczelni. 63% to kobiety, 37% mężczyźni.

• Prawie połowa badanych (48,7%) ocenia, że w związku z pandemią ich możliwości na rynku pracy uległy pogorszeniu.

jętności, szybkie uczenie się oraz umiejętności z obszaru IT. Są to kompetencje, których znaczenie bardzo wzrosło w naznaczonym niepewnością i przyspieszoną cyfryzacją okresie pandemii.

Podejmując decyzję o aplikowaniu na ofertę pracy 68,9% kandydatów sprawdza rozwiąza-

nia wdrożone przez potencjalnego pracodawcę w okresie pandemii.

Czym pracodawca może dodatkowo się wyróżnić?

Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to „obowiązkowy” benefit dla odpo-

W porównaniu z marcem 2020 r. wzrosła o 500 zł.

• Mężczyźni podawali wyższe oczekiwania finansowe.

• Najniższe oczekiwania finansowe, na poziomie 4 000 zł mają studenci kierunków społecznych i ścisłych.

• Oczekiwania studentów kierunków ekonomicznych, humani-

nabiera szczególnego znaczenia. Ważne jest też dla młodych transparentne komunikowanie wynagrodzenia oraz bogata oferta benefitów.

Zdaniem respondentów, dobry pracodawca stara się aktywnie docierać do młodych talentów – prowadzi szkolenia, warsztaty i spotkania online, wspiera orga-



wiednio 38,7% i 33,7% badanych. Dla 13,3% młodych wyróżnikiem byłoby dopłata do kosztów ponoszonych na Internet i prąd (dla 7,6% pokrycie przez pracodawcę tego typu wydatków stanowi oczywistość). Dla 13,9% badanych wyposażenie stanowiska pracy w domu może pozytywnie wyróżnić pracodawcę (dla 5,3% jest to znów kwestia oczywista).

Co dla młodych Polaków jest w pracy najważniejsze?

Pandemia nie obniżyła aspiracji płacowych młodych Polaków. Przeciwnie, ich oczekiwania dotyczące wynagrodzenia netto, które byłoby skłonni zaakceptować rozważając ofertę pracy nawet nieco wzrosły.

• Mediana oczekiwań kształtowała się na poziomie 4 500 zł netto.

stycznych i technicznych plasują się w okolicach 4 500 złotych.

• Wysokie oczekiwania finansowe, na poziomie 5 000 zł mają studenci kierunków medycznych oraz biologiczno-przyrodniczych.

Dobry pracodawca, czyli jaki?

Młodzi Polacy przed podjęciem zatrudnienia dokładnie sprawdzają przyszłego pracodawcę. Nie robią na nich wrażenia firmy, które stosują zbyt agresywną politykę promującą czy współpracują z blogerami. Liczy się także dobra opinia znajomych o pracodawcy.

O tym, że firma jest dobrym pracodawcą świadczy przede wszystkim to, że dba o dobre wdrożenie nowego pracownika. W dobie pandemii ta kwestia wydaje się trudniejsza, dlatego

nizację studenckie i jest dostępny dla nich podczas targów pracy. Dla 46% młodych Polaków bogata oferta benefitów stanowi kryterium oceny jakości potencjalnego pracodawcy.

Dla pracowników wchodzących na rynek pracy ważne są świadczenia pozapłacowe cenione także przez ich bardziej doświadczonych kolegów:

• Dostęp do szkoleń – ważny dla około połowy respondentów (48,5%)

• Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to „obowiązkowy” benefit dla odpowiednio 38,7% i 33,7% badanych

• Ubezpieczenie zdrowotne (34%), przy czym 33,2% respondentów oczekuje prywatnej opieki medycznej.

Na podstawie: „Młodzi Polacy na rynku pracy 2021” Raport PwC, Well.hr i Absolvent Consulting

POWRÓT DO ZDROWIA - POWRÓT DO PRACY

KATARZYNA BANACH

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Zdrowie stanowi warunek determinujący niemal każdą ludzką aktywność. Do tych aktywności nie sposób nie zaliczyć także pracy zawodowej. Jeśli jednak w wyniku wypadku lub choroby pracę stracimy lub nie mamy możliwości wykonywania dotychczasowego zawodu – istnieje możliwość uczestnictwa w Programie Rehabilitacji Kompleksowej, który zapewnia Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Ponieważ cele projektu są zbieżne z misją Publicznych Służb Zatrudnienia, w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie postanowiono o zaangażowaniu się w ten Program, jak również zaproszeniu do udziału w nim powiatowe i miejskie urzędy pracy z terenu województwa lubelskiego. W ten sposób powstała unikalna w skali kraju sieć współpracy realizująca projekt „Wypracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu kompleksowej rehabilitacji umożliwiającej podjęcie lub powrót do pracy”. Rolą PSZ w projekcie będzie dotarcie do potencjalnych beneficjentów projektu. W ten sposób instytucje rynku pracy z Lubelszczyzny zyskują nowy bezprecedensowy instrument dla realizacji swej społecznej misji.

Porozumienie o współpracy, które sygnowane jest przez PFRON Oddział Lubelski oraz WUP w Lublinie i powiatowe urzędy pracy z naszego regionu, zostało podpisane w dniu 22 lipca 2021 roku w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Porozumienie o współpracy, które sygnowane jest przez PFRON Oddział Lubelski oraz WUP w Lublinie i powiatowe urzędy pracy z naszego regionu, zostało podpisane w dniu 22 lipca 2021 roku w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

porozumienia Polskiego w Nałęczowie. Kompleksowość terapii polega na objęciu uczestnika wsparciem w ramach trzech modułów: medycznym, psychospołecznym i zawodowym. Oznacza to pomoc zarówno w powrocie do zdrowia, ale także pomoc psychologa we

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych



rehabilitajakompleksowa.pfron.org.pl

Więcej na temat samego projektu oraz tworzonych przez niego możliwościach można znaleźć na stronie



Ośrodki Rehabilitacji Kompleksowej działają na terenie całej Polski. W województwie lubelskim taką funkcję pełni Sanatorium Uzdrowskie Związku Nauczycielstwa Polskiego w Nałęczowie.

wzmocnieniu motywacji do późniejszej aktywności oraz zajęcia z doradcą zawodowym. Program Rehabilitacji trwa około 5 miesięcy, a jego celem jest uzyskanie

TRANSFORMACJA ENERGETYCZNA - JAK ZAGROŻENIE PRZEKUĆ W SZANSĘ?

IWONA WÓJCIK

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

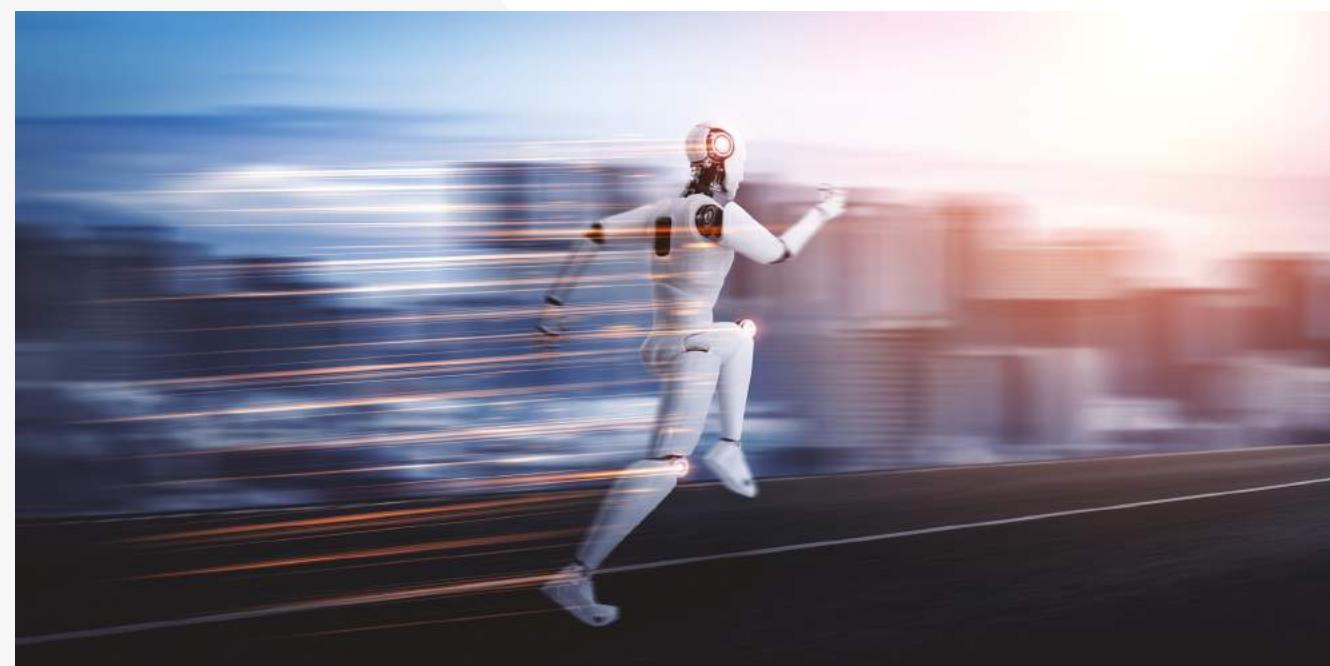
Transformacja energetyczna w kierunku gospodarki niskoemisyjnej nieuchronnie doprowadzi do zmian na rynku pracy. Czy jednak oznacza to zawsze wzrost bezrobocia?

Ambitny cel Unii Europejskiej, jakim jest osiągnięcie do 2050 r. neutralności klimatycznej sprawił, że perspektywa transformacji energetycznej w kierunku gospodarki niskoemisyjnej stała się nieunikniona. Zależność od paliw węglowych w Polsce jest znacznie wyższa niż w innych państwach członkowskich UE, dlatego tak ważna jest dla nas sprawiedli-

Czy jednak oznacza to zawsze wzrost bezrobocia? Niekoniecznie. Kluczowa może okazać się skuteczna relokacja zasobów pracy.

W powyższym kontekście niezbędna jest zmiana sposobu myślenia na temat rynku pracy i kapitału ludzkiego – ze stabilnych makrokategorii zawodowych w rodzaju górników, hutników czy nauczycieli na rzecz rozwa-

oczekiwania rynku pracy. Planując tematykę wsparcia warto uwzględnić regionalne dane statystyczne oraz wyniki badań jakościowych identyfikujących i prognozujących zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych kwalifikacjach, jak również podejmować dialog z otoczeniem społeczno-gospodarczym tj. przedsiębiorcami, instytucjami



wa transformacja, oznaczająca uwzględnienie społecznego kontekstu tego procesu. Lubelszczyzna jako region dysponujący zasobami węgla kamiennego, stanęła zatem przed trudnym wyzwaniem stopniowego odchodzenia od dochodowych modeli biznesowych podmiotów związanych z sektorem węglowym. Transformacja energetyczna w kierunku gospodarki niskoemisyjnej nieuchronnie doprowadzi do zmian na rynku pracy.

zania konkretnych osób, jako nośników pewnych zasobów: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych (postaw wobec wykonywanej przez siebie pracy). Tym samym zawody zaczynają być postrzegane jako wiązki bądź zestawy konkretnych umiejętności bazujących na wiedzy i postawach. W takim modelu myślenia przekwalifikowanie oznacza próbę wykorzystania posiadanych już kompetencji i potencjału, aby wpasować się w inne, nowe

rynku pracy, szkołami wyższymi, organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi, tym samym realnie tworząc popytowy system kształcenia.

Niektóre zmiany w zatrudnieniu będą dokonywały się do pewnego stopnia niezależnie od podejmowanych działań – chodzi o tzw. „zielone miejsca pracy”, które w naturalny sposób będą zastępować miejsca pracy związane z tradycyjną energetyką opartą na paliwach kopalnych. Rolą

publicznych służb zatrudnienia będzie w tym wypadku wsparcie osób, które utraciły miejsca pracy na skutek transformacji energetycznej, w odnalezieniu się na rynku pracy w nowych zawodach, w tym również w „zielonych obszarach zatrudnienia”.

Kształcenie powinno z jednej strony odpowiadać aktualnym lukom kompetencyjnym, zmierzając do redukcji zjawiska zawodów deficytowych, a z drugiej zaspokajając potrzeby zmieniającej się gospodarki w oparciu o przewidywane trendy i inwestycje dotyczące realizacji Polityki Energetycznej Polski do roku 2040 (PEP2040).

Wśród istotnych niedoskonałości rynku pracy, także na szczeblu lokalnym, mogących stanowić bariery dla powyższych działań jest brak elastyczności wśród pracowników oraz luki kompetencyjne. Długofalowa strategia w tym zakresie powinna skupiać się zatem na obu aspektach. Ponadto, sprawne poradzenie sobie z transformacją energetyczną, a raczej z jej skutkami na lokalnym rynku pracy wymaga działania dwutorowego: wsparciem powinny zostać objęte zarówno te osoby, które straciły zatrudnienie na skutek transformacji energetycznej, jak i młodzi ludzie, stojący u progu wyborów zawodowych.

Kluczowym czynnikiem w tym kontekście jest skutecznie prowadzone doradztwo zawodowe, oparte na rozpoznaniu lokalnego i regionalnego zapotrzebowania rynku pracy opartego m.in. na badaniach „Barometru Zawodów” oraz analizie lokalnych ofert pracy. Priorytetową kwestią wydaje się również stworzenie oferty doradztwa, która trafia zarówno w potrzeby danych kategorii zawodowych w górnictwie (np. administracji, inżynierów, techników i górników) oraz uwzględnia indywidualne kompetencje konkretnych pracowników.

Sprawiedliwa transformacja powinna także brać pod uwagę fakt, że liczba osób zależnych od funkcjonowania kopalni i procesów jej wygaszania jest znacznie większa niż wskazuje na to stan zatrudnienia. Wynika to z faktu, iż w tej sferze często występuje tradycyjny model górniczej rodziny, w którym aktywny zawodowo jest tylko mężczyzna, a jego uposażenie pozwala na to, aby kobieta nie pracowała i zajmowała się domem oraz wychowaniem dzieci. Utrata pracy przez małżonka sprzyja wykluczeniu zawodowemu i społecznemu kobiet, a w związku z tym, że ich bierność zawodowa często jest długotrwała, brakuje im doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Dlatego też, pro-

gramami wsparcia przekwalifikowania i aktywizacji należy często obejmować całe rodziny górnicze, w których występuje wyżej opisane zjawisko.

Wydaje się, że jedynym pewnym skutkiem transformacji energetycznej będą zmiany na rynku pracy. Czy będą one miały charakter negatywny, doprowadzając do wykluczenia zawodowego i społecznego całe grupy zawodowe, czy też będzie odwrotnie - sama transformacja energetyczna będzie stanowiła punkt zwrotny dla pozytywnych zmian - lepszego dopasowania kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców, podniesienia poziomu kompetencji itp.? Skuteczne przeprowadzenie działań w zakresie relokacji zasobów pracy daje duże szanse na realizację optymistycznej alternatywy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, przyjrzał się bliżej tym zagadnieniom, zlecając wykonanie dwóch ekspertyz: „**Transformacja branży górniczej czynnikiem zmiany**” oraz „**Potencjalne modele działań szkoleniowo-edukacyjnych w ramach TPST dla WL zgodnie z Polityką Energetyczną Polski do 2040 r.**”

URZĄD PŁACI ZA SZKOLENIA - KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY W PRAKTYCE

KATARZYNA BANACH

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Dzięki szkoleniom finansowanym z KFS moja firma rozwija się od 4 lat, czyli od początku swojej działalności. Stworzyłam to miejsce przy pomocy środków KFS - mówi Aneta Szymańska - Kędzióra, właścicielka salonu Dom Urody w Świdniku. Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument rynku pracy, któremu przypisano zadanie wzmocnienia zatrudnienia i pozycji firm, co osiągnięte zostaje dzięki inwestycji w kwalifikacje pracowników, zgodne z aktualnymi wymogami rynku pracy.

Istotą KFS jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Od kiedy powstał KFS, tj. w 2014 roku, tysiące pracowników podniosło kwalifikacje, a firmy uzyskały dopasowane do ich bieżących potrzeb kompetencje. Każdy pracodawca zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę może wystąpić o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i uzyskać dofinansowanie kształcenia na po-

Od początku powstania KFS podpisaliśmy ponad 400 umów i porozumień z przedsiębiorcami, którzy tak jak Pani Aneta, zgłosili się do Powiatowego Urzędu Pracy w Świdniku - mówi Włodzimierz Radek, Dyrektor PUP.

Jak przebiega aplikowanie o środki KFS z perspektywy przedsiębiorcy?

Złożenie wniosku to kwestia przygotowania 3 formularzy i wcześniej uzyskanych dokumentów od wybranej firmy szkoleniowej.

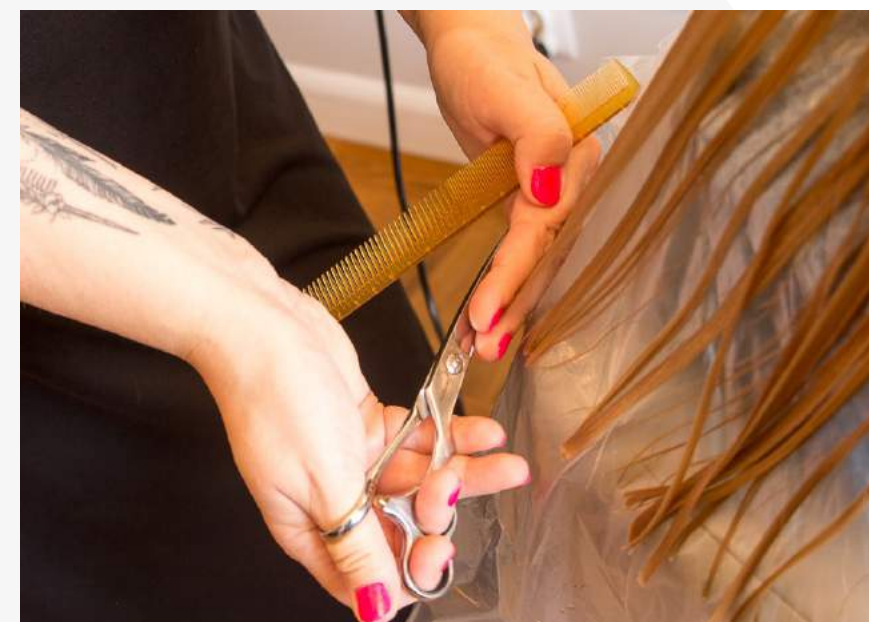
podniesienia kompetencji personelu - dodaje Pani Sylwia Machnikowska z PUP Świdnik.

Dom Urody mieści się w Domu Rzemieślnika w Świdniku - nazwa firmy celowo nawiązuje do tradycji tego miejsca i jak mówi właścicielka, ma być domem dla pracowników i klientek. W Domu Urody pracuje 3 razy więcej pracowników niż w momencie powstania. Dodatkowo salon zyskał dwukrotnie większą powierzchnię.

Dzięki KFS wprowadzamy nowe usługi np.: koloryzację metodą Air Touch, dzięki czemu uzyskujemy bardzo naturalny efekt. Z kolei metoda koloryzacji "z wolnej ręki" pozwala na skrócenie zabiegu z trzech do jednej godziny. Poznałyśmy też metodę obcinania "odwrotnymi nożyczkami", które trzyma się inaczej niż tradycyjne - jako jedyne w okolicy proponujemy takie usługi. I to są tylko trzy przykłady szkoleń uzyskanych dzięki KFS, a było ich dużo, dużo więcej.

Czy w takim razie warto skorzystać z KFS?

Absolutnie tak, bo profity, są niewspółmierne do nakładu pracy. Po naszej stronie leży złożenie i rozliczenie wniosku, a uzyskujemy naprawdę wartościowe umiejętności, wiedzę i nowe kwalifikacje. Pięć, na sześć moich pracowników rozwija swoje umiejętności dzięki KFS, wielokrotnie korzystały z tej moż-



ziomie 80 lub nawet 100% dla siebie i swoich pracowników. Aby skorzystać z Funduszu wystarczy złożyć wniosek w stosownym powiatowym lub miejskim urzędzie pracy.

Wnioski należy składać w urzędzie właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności, a dofinansowaniem objęte są szkolenia, które przyczynią się do

WDRAŻANIE TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE
stan na 06.09.2023r.

102 069 PRACOWNICY
OBJĘCI WSPARCIEM

456 623 702 ZŁ KWOTA WSPARCIA

4 669 LICZBA ZAAKCEPTOWANYCH
WNIOSKÓW

MUP/PUP - POŻYCZKI/DOTACJE
stan na 30.07.2023r.

106 854 LICZBA UDZIELONYCH
POŻYCZEK

531 475 187 ZŁ KWOTA WSPARCIA

MUP/PUP - WSPARCIE WSPÓLFINANSOWANE
Z EFS ORAZ REZERWY FUNDUSZU PRACY
stan na 06.07.2023r.

43 069 OCHRONIONYCH
MIEJSC PRACY

217 660 774 ZŁ KWOTA WSPARCIA

CAŁOŚCIOWE WSPARCIE
PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA

▶ 1 204 759 663 ZŁ ▶ 252 966 MIEJSC PRACY



liwości i na pewno, w miarę możliwości, będziemy korzystać w przyszłości.

Sukces polega na synergii oferty i pracodawcy. Niewątpliwą zasługą KFS jest precyzyjne skierowanie środków publicznych na rozwój przedsiębiorstw,

czyli umożliwienie przedsiębiorcom wyboru ścieżki kształcenia w odpowiedzi na konkretne zapotrzebowanie rynku i predyspozycji pracownika. W konsekwencji otrzymujemy należyte wykorzystanie środków, wsparcie rozwoju firm, pracowników oraz lubel-

skiego rynku pracy.

Szczegółowych informacji dotyczących możliwości składania wniosków na środki KFS udzielają powiatowe urzędy pracy.

Zapraszamy do aplikowania.

STATYSTYKI ANGELIKI

ANGELIKA BIL

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec czerwca 2021 r. wynosiła **71514** osób i była niższa w porównaniu do czerwca 2020 o **4219 osób** (tj. **5,6%**).

Stopa bezrobocia w czerwcu 2021 r. w województwie wynosiła **7,7%** i w porównaniu do analogicznego miesiąca 2020 r. zmalała o **0,4 pkt. procentowego**.

Stopa bezrobocia dla kraju

w czerwcu 2021 r. wynosiła **5,9%**. W analogicznym miesiącu 2020 r. **6,1%**, co stanowi spadek o **0,2 pkt. procentowego**.

Zawody z największą liczbą rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy osób do 30 roku życia. Stan na koniec czerwca 2021 r.



Formy aktywizacji zawodowej, z których najczęściej korzystały osoby do 30 roku życia (ogółem i kobiety) od stycznia do czerwca 2021r.



KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

Zasady uzyskania wsparcia ze środków KFS przewidują, że w roku 2021 zainteresowani pracodawcy mogą wystąpić o przyznanie środków na:

1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;

2) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;

3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;

4) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;

5) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;

6) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;

7) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;

8) wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

**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