

# LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN INFORMACYJNY  
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**PRAWA PRACOWNIKÓW**

**NIEZNANY ŚWIAT LOKALNYCH WALUT**

**PRACA I ZAROBKI W BRANŻY ICT**

**BUDOWANIE PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ  
NA POSZANOWANIU PRAW CZŁOWIEKA**



# W NUMERZE

▼ Prawa pracowników	4
▼ Nieznany świat lokalnych walut	6
▼ Be·Ha·Pe - Pracuję bezpiecznie	8
▼ Budowanie przewagi konkurencyjnej na poszanowaniu praw człowieka	10
▼ Różnorodność pokoleniowa na rynku pracy	12
▼ Praca i zarobki w branży ICT	15
▼ Jak trafić w punkt? Idea proklienckich punktów kontaktowych	17
▼ Nie płać za pośrednictwo pracy	18
▼ Statystyki Angeliki	19

**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: 1000 egz.

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

# WSTĘP

Szanowni Państwo,

*serdecznie zapraszam do zapoznania się z najnowszym numerem Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Lubelskie na rynku pracy**. Tematem przewodnim niniejszego wydania jest zagadnienie **praw człowieka i ich poszanowanie**. Wśród wielu praw człowieka i obywatela w sposób szczególny interesuje nas **prawo do pracy**.*

*Szybkość, zmienność, niepewność i chaos to cechy współczesnego środowiska, w którym funkcjonują organizacje. Wyzwaniem staje się zwłaszcza budowanie **przewagi konkurencyjnej**, która powinna zapewnić organizacji nie tylko chwilowy, ale przede wszystkim możliwie trwały sukces. Przedsiębiorcy muszą zwracać swą uwagę na wybór metod konkurowania oraz na trwałość przyjętych założeń. W państwie demokratycznym wolność prowadzenia działalności gospodarczej może być realizowana wyłącznie z uwzględnieniem praw człowieka.*

*W najnowszym numerze przeczytają Państwo również o **prawach pracownika**. Pracodawca i pracownik mają wobec siebie wzajemnie skorelowane obowiązki i uprawnienia. Ich źródłem są przede wszystkim zasady prawa pracy skodyfikowane w Kodeksie pracy stanowiącym najważniejszy akt prawny regulujący relacje pomiędzy stronami stosunku pracy. Z tematem przewodnim wiąże się również zagadnienie **bezpieczeństwa w pracy**.*

*Zachęcam do sięgnięcia po nasz biuletyn.*



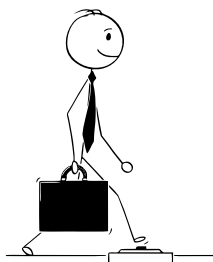
Andrzej Pruszkowski  
Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

# PRAWA PRACOWNIKÓW

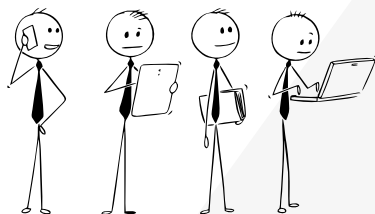
**WOJCIECH WYTRĄŻEK** 

RADCA PRAWNY WUP W LUBLINIE (OIRP W LUBLINIE)

W stosunkach zatrudnienia pracodawca i pracownik mają wobec siebie wzajemnie skorelowane obowiązki i uprawnienia. Ich źródłem są przede wszystkim podstawowe zasady prawa pracy określone w rozdziale II ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm., dalej jako „KP”). W tym krótkim opracowaniu przyjrzymy się temu, co jest najważniejsze z punktu widzenia pracownika.



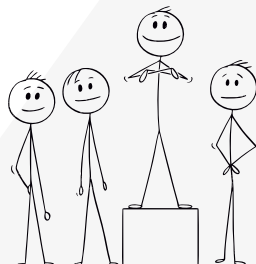
• **Prawo do pracy** – każdy ma prawo do swobodnego wyboru swojego miejsca pracy. W Polsce nie istnieje nakaz pracy, zatem nikt nie może kogokolwiek zmusić do pracy w danym miejscu i czasie (art. 10 KP). Nie zawsze tak było, przykładowo w latach 1950–1958 obowiązywała ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki społecznej (Dz. U. Nr 10, poz. 107). Na jej podstawie nakaz pracy otrzymywały osoby „posiadające kwalifikacje w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki”. W praktyce prowadziło to do zjawiska ukrytego bezrobocia.



• **Swoboda nawiązywania stosunku pracy** – nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, jest oparte na zgodnych oświadczeniach woli pracodawcy i pracownika, w umowie o pracę określa się warunki pracy i płacy (art. 11 KP).



• **Poszanowanie dóbr osobistych** – prawo do godnego traktowania pracownika i szanowania innych przysługujących mu dóbr osobistych przez pracodawcę (art. 11<sup>1</sup> KP; ochrona dóbr osobistych jest uregulowana w Kodeksie cywilnym).



• **Równość pracowników** – każdy pracownik ma prawo do równego traktowania względem pozostałych pracowników z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 11<sup>2</sup> KP). Według Międzynarodowej Organizacji Pracy, „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu oraz wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości

szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją oraz innych właściwych organizacji” (Konwencja MOP nr 111, art. 1 ust. 1). Nie są jednak uważane za przejawy dyskryminacji rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia oraz oparte na odmiennościach, czyli wynikające z cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.



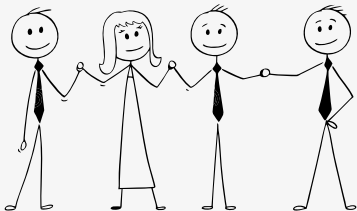
• **Prawo do godziwego wynagrodzenia** – godne wynagrodzenie to takie, które jest odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji. Zadaniem pracodawcy jest ustalić taki wzorzec, który nie pozwoli na wystąpienie dyskryminacji płacowych (art. 13 KP). W jego określeniu pomaga siatka wynagrodzeń obowiązująca u danego pracodawcy, średni poziom wynagrodzeń za podobną pracę w konkretnej branży, a także wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna i dyspozycyjność pracownika.



- **Prawo do wypoczynku** – pracownikowi przysługują dni wolne oraz urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym w Kodeksie pracy, z uwzględnieniem okresu pracy i nauki (art. 14 KP w związku z art. 154-155 KP).

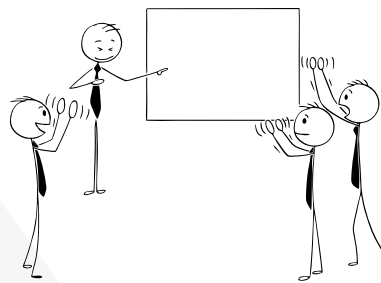


- **Prawo do podnoszenia kwalifikacji zawodowych** – celem podnoszenia kwalifikacji jest zwiększenie atrakcyjności pracownika dla konkretnego pracodawcy, np. celem uzyskania awansu, jak też zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy, przez zatrudnienie w innej firmie (art. 17 KP). Pracownik może uczestniczyć w szkoleniach i kursach, może podejmować naukę na studiach podyplomowych. Pracodawca nie ma obowiązku finansowania tych form doskonalenia zawodowego pracownika, jednak u wielu z nich są przewidziane środki na szkolenia finansowane z Funduszu Pracy czy Krajowego Funduszu Szkoleniowego (wyjątek: szkolenia BHP obowiązkowo organizowane przez pracodawcę).



- **Prawo koalicji** – pracownicy mają prawo tworzenia związków zawodowych (art. 18<sup>1</sup> KP), które z kolei mogą być członkami większych

zrzeszeń, także międzynarodowych. Obecnie prawo tworzenia związków zawodowych przysługuje wszystkim osobom wykonującym dany zawód bez względu na podstawę czy formę prawną, czyli zarówno zatrudnionym w ramach stosunku pracy, jak na podstawie umów cywilnoprawnych, czy też wykonujących zawód w ramach własnej działalności gospodarczej. Stało się to możliwe po usunięciu wyrokiem TK z 2.06.2015 r. (K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80) przepisów, które ograniczały wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych tylko do pracowników w rozumieniu KP, czyli osób pracujących na etacie albo w zatrudnionych w ramach spółdzielczej umowy o pracę.



- **Udział we współzarządzaniu zakładem pracy** – na zasadach określonych w odrębnych przepisach pracownicy współdecydują o zarządzaniu swoim miejscem pracy

(art. 182 KP). Udział ten ma między innymi formę wynikającą z obowiązku konsultacji z organizacjami (albo przynajmniej przedstawicielami) pracowników wewnętrznych aktów normatywnych, np. regulaminu pracy czy regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

**Wymienione wyżej prawa pracowników, to tak naprawdę przysłowiowy wierzchołek góry lodowej, ponieważ ich pełny zakres i zastosowanie jest skorelowane z obowiązkami pracodawcy i doprecyzowane w kolejnych przepisach czy innych ustawach. Przykładem mogą być chociażby regulacje zawarte w rozdziale IIa KP dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu (od art. 18<sup>3a</sup> do 18<sup>3e</sup>).**



# NIEZNANY ŚWIAT LOKALNYCH WALUT

**ANDRZEJ DANILKIEWICZ** 

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

**Miłośnicy twórczości Michaiła Bułhakowa muszą pamiętać występ Wolanda w moskiewskim teatrze Varietes w powieści „Mistrz i Małgorzata”. W ramach brawurowych sztuczek, które pokazywał gawiedzi „konsultant” ze swoją ekipą była jedna szczególnie perfidna. Polegała ona na rozdawaniu ludziom tego czego pragną. Piękne stroje? Nie ma sprawy. Oto cały ich wybór. Chcesz pieniędzy? Też żaden problem. Napychaj sobie nimi do woli kieszenie. Rzecz w tym, że po przedstawieniu rozdawane przez szatańską ekipę banknoty okazały się etykietami z oranżady. Czy owa wizja zaczyna się spełniać na naszych oczach?**

Nie wiadomo dokładnie, kiedy zaczęła się mistrzowska sztuczka zamiany pieniędzy w etykiety po oranżadzie, którą obserwujemy od dawna i ciągle się na nią nabieramy. Być może miała ona swój początek w 1944 roku w Bretton Woods, gdzie zniszczone kraje zachodu (w tym Polska, reprezentowana wtedy jeszcze przez rząd londyński) zgodziły się na ustalenie amerykańskiego dolara jako głównej światowej waluty. „Wasze systemy walutowe nie muszą być oparte na złocie, wystarczy, że taką wymienialność będzie miał dolar, który będzie stanowił walutę rezerwową dla innych narodowych środków płatniczych” – mówili uczestnikom konferencji jej inicjatorzy. Poza bumem gospodarczym w krajach Zachodniej Europy rozwiązanie to przyniosło preferencje dla amerykańskich produktów na globalnych rynkach. Gdy minęło kilkadziesiąt lat od pamiętnej konferencji, prezydent Nixon zerwał z wymienialnością dolara na złoto. Dolar stał się walutą fiducjarną, czyli taką, o której wartości nie decyduje nic innego niż sama wiara użytkowników w ową wartość.

Być może przedstawienie rozpoczęło się jeszcze wcześniej? Równie dobrze opowieść można zacząć w 1913 roku, gdy postanowiono utworzyć w USA Bank Rezerwy Federalnej – prywatną organizację mającą prawo do emisji dolara. Można też sięgnąć aż do roku 1815, gdy na skutek przegranej przez Napoleona Bonaparte bitwy pod Waterloo, pewien ród bankierski przejął za pośrednictwem giełdy Bank Anglii i uzyskał prawo emisji funta. Nie zmienia to jednak faktu, że zawiłe drogi i perypetie światowych

finansów mają kluczowe znaczenie dla koniunktury gospodarczej, a więc także dla rynku pracy.

Kolejne kryzysy finansowe przecaczające się przez świat były jednak niczym w stosunku do powszechnego drukowania środków płatniczych w czasach Covid-19. Wiadomo było zatem, że zhora inflacji dotknie cały świat, który od tego momentu poszukiwać będzie nowego ładu finansowego. Czy owym standardem będzie CDBC, czyli testowana w wielu krajach na świecie cyfrowa waluta banku centralnego? Tego jeszcze nie wiemy. Rzecz w tym, że już na etapie projektowania pojawiają się nowe – kontrowersyjne propozycje rozwiązań w ramach tego standardu, do których można zaliczyć ograniczony czas ważności przyszłego cyfrowego pieniądza oraz to, że być może będzie on możliwy do wydatkowania tylko na ściśle określone cele. Plany te do złudzenia przypominają świat wykreowany przez Janusza Zajdla w arcydziele „Limes inferior” ponad czterdzieści lat temu.

O ile historyczne meandry „prawnych środków płatniczych” są wiedzą niszową, o tyle wiedza o walutach społecznych lub lokalnych pozostaje dziedziną nieznaną niemal całkowicie. Można zaryzykować twierdzenie, że większość ludzi nie wie wręcz o ich istnieniu, a wystarczy spojrzeć na tabelę światowych walut w systemie ISO (ISO 4217), aby się przekonać, że Szwajcaria dysponuje aż trzema oficjalnymi środkami płatniczymi. Jeden z nich to osławiony Frank szwajcarski (CHF), drugi zaś to WIR (CHE) – waluta społeczna będąca od lat trzydziestych ubiegłego wieku środ-

kiem płatniczym (a dokładniej odpowiednikiem wymiany barterowej) dla niespełna stu tysięcy szwajcarskich przedsiębiorstw. Są tacy, którzy w WIRze upatrują jedno z głównych źródeł dobrobytu tego kraju.

A wszystko zaczęło się od ekonomisty Silvio Gesella, którego praca z 1906 roku pt. „Naturalny porządek ekonomiczny” stała się inspiracją dla Michaela Unterguggenberga (burmistrza małego miasta Wörgl w Austrii), który postanowił wdrożyć założenia lokalnej waluty. Gesell w swej pracy zakładał, że pieniądź, jak każde inne narzędzie w gospodarce powinien się „zużywać”, a nie być przedmiotem opłat i prowizji wielkich instytucji bankowych. Wystarczyła niewielka ilość wyemitowanych przez ratusz kuponów, aby w targanej kryzysie i bezrobociem miasteczko w przeciągu kilku miesięcy dokonał się istny cud gospodarczy. **Okazywało się bowiem, że nowy mechanizm wymiany dóbr i usług działa na zasadzie przekazywanego z rąk do rąk gorącego kartofla: wszyscy użytkownicy spieszą się bowiem, aby nie zostać z kuponem przed dniem opłaty za jego użytkowanie.**

W artykule „Rys historyczny rozwoju lokalnych walut” Dariusz Brzozowiec na ten temat pisze:

„Ustalenia autorów projektu pozwoliły odkryć, że lokalne Schilingi pokonywały dystans od uczestnika do uczestnika lokalnego rynku z szybkością dużo większą niż tradycyjne państwowe Schilingi. W niektórych przypadkach mówiono o prędkości 13 razy szybszej niż prędkość cyrkulacji pieniądza państwowego.

Zabezpieczenie podstawowych

potrzeb społecznych zaczyna skutkować wydawaniem pieniędzy na inne niż podstawowe ludzkie potrzeby związane z jedzeniem czy schronieniem. Zaczyna się czas konsumpcji. Sklepy już nie tylko spożywcze, ale i przemysłowe oraz cała rzesza rzemieślników odnotowuje wzrost obrotów. Wzrost obrotów kreuje nowe miejsca pracy. Społeczeństwo szybko wychodzi z wszechobecnej biedy, gdzie liczy się tylko zaspokojenie podstawowych potrzeb, teraz sięga po realizację

zbawienny wpływ lokalnych pieniędzy z wszechobecnymi prawami ekonomicznymi głównego nurtu. Zestawienie monopolistycznego systemu emisji pieniądza z lokalnym oraz odsetkowość z ujemnym oprocentowaniem, wydaje się być zadaniem ponad miarę możliwości zatwardziałyh wyznawców ekonomii niedostatku.”

173 miasta na terenie Austrii i Niemiec rozpoczęły przygotowania do pójścia za przykładem Wörgl. Jednak decyzje administracyjne unie-

walut nie tylko zwalcza biedę, ale także przybiera różnorodne formy od systemów rabatowych i lojalnościowych po tzw. banki czasu pozwalające na aktywizację osób trwale wykluczonych czy edukację. Na szczególną uwagę zasługuje japoński system Fureai Kippu, w którym czas poświęcony na opiekę nad osobami starszymi kumuluje się i może być odebrany na wypadek choroby lub starości opiekuna. Istnieje także możliwość przeniesienia usług na kogoś innego.



swoich wyższych potrzeb, dając szansę i miejsce na rozwój kultury i sztuki. Kasa miejska odnotowuje wpłaty na poczet podatków z wyprzedzeniem terminu ich wymagalności, co wywołuje spore zamieszanie w planowanych inwestycjach. Ponieważ kasa miejska również podlega obowiązkowi ponoszenia opłaty, na koniec każdego miesiąca od posiadanych Wörgl Schillingów musi dokonać edycji kalendarza inwestycji. Planowane inwestycje w związku z nadmiarem środków płatniczych, są realizowane we wcześniejszych terminach! Wörgl staje się prawdziwą zieloną wyspą na oceanie szalejącego kryzysu, a jego sława szybko wykracza poza granice Austrii, sąsiednich Niemiec czy nawet poza Europę. Przybywające delegacje przedstawicieli innych miast i państw dotkniętych kryzysem, z wielkim zdziwieniem obserwują rozkwit ekonomiczny wywołany teoriami lekceważonymi przez ostatnie trzydzieści lat. Naoczni świadkowie nie umieją pogodzić dostrzegalnych dowodów na

możliwość dalszy rozwój lokalnych walut i bieda wróciła wkrótce do austriackiego miasteczka. Na szczęście chwilę potem w Szwajcarii pojawia się WIR, który podtrzymuje i udoskonala austriacką ideę. WIR – nie posiada materialnej formy, lecz stanowi zapis na kontach użytkowników, nie opiera się na centralnej emisji lecz na zasadzie, że każdy użytkownik może kredytować pozostałych oraz nie służy do regulacji zobowiązań podatkowych. Innymi słowy nie posiada on żadnych atrybutów klasycznie rozumianego systemu monetarnego, a stanowi jego uzupełnienie.

WIR zadziałał niczym lodołamacz przyczyniając się do tworzenia wielu bliźniaczych systemów na całym świecie.

W Polsce mamy do czynienia z inicjatywą [zielony.biz.pl](http://zielony.biz.pl), która nie ukrywa inspiracji szwajcarskimi doświadczeniami. Nie tylko relacje gospodarcze stanowią inspirację dla architektów lokalnych systemów płatniczych. Obecnie ruch lokalnych

W rezultacie na bazie tego rozwiązania powstał w Japonii jedyny w swoim rodzaju system samopomocy osób starszych, gdyż starszkiwie będący jeszcze w dobrej kondycji „zapracowują” w ten sposób na opiekę nad sobą w przyszłości. Zaskakującą częścią projektu jest także to, że osoby starsze wolą usługi świadczone przez osoby opłacane w Fureai Kippu niż te, które są opłacane w jenach. Można to tłumaczyć powstaniem unikalnej więzi jaką tworzy uczestnictwo w systemie.

Jak mawiał zmarły niedawno Bernard Lietaer – propagator i twórca wielu lokalnych systemów przepływu wartości – ryba, która rodzi się, żyje i umiera w wodzie, nie ma pojęcia czym w istocie jest ta substancja. Podobnie ludzie tkwiący w monokulturze pieniądza, nie potrafią dostrzegać szans i możliwości jakie wynikają z uświadomienia sobie faktu, że nie wszystko trzeba kupować za pieniądze.

# Be·Ha·Pe - PRACUJĘ BEZPIECZNIE

MAREK GERING 

SAMODZIELNE STANOWISKO DS. BHP I PPOŻ WUP W LUBLINIE

Służba BHP to X rozdział Kodeksu pracy, zawiera on poza ogólnymi przepisami obowiązki pracodawcy oraz pracownika. Pracownicy najczęściej skupiają się i bardziej pamiętają prawa, jakie im daje Kodeks pracy w swoim X Rozdziale, niż nakładane na nich obowiązki. Szkolenia z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy odbierane są przez pracowników jako zło konieczne i nie zawsze traktowane są poważnie. Na zaniedbaniach w obszarze BHP tracą wszyscy, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, dlatego też coraz bardziej dostrzegamy rolę jaką odgrywają przepisy zawarte w Kodeksie pracy.

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy to nie tylko temat poważnych szkoleń, znajomość, przestrzeganie i stosowanie przepisów, ale także niekiedy związane z tym tematem zabawne sytuacje.

Cytaty z zeszytów kursowych „behapowców” na wesoło:

- **Trucizna** to substancja działająca na organizm człowieka w sposób bardziej lub mniej śmiertelny.
- **Hałas** to szum znacznie przekraczający przy nauce lub pracy.
- **Wypadek** jest to zatrzymanie działalności mającej na uwadze najcięższy przypadek, czyli śmierć.
- **Zagrożenia** wypadkowe mogą występować wszędzie, ale najczęściej tam, gdzie w danej chwili człowiek przebywa.
- **Najcięższy przypadek wypadku** to śmierć.
- **PIP** czyli Państwowa Inspekcja Pracy, to naczelny instrument kontrolny w przypadku wypadku.
- **Wypadek** jest to nagłe zdarzenie z nieoczekiwaną sytuacją, której nie możemy podołać ani przerosnąć.

A oto przykład narzędzia do pracy:



Jednorazowy młotek z udarem idealny do prac rozbiórkowych. „Oczywiście wszystko zgodnie z przepisami BHP”

Powracając do głównego tematu artykułu krótka informacja:

01 stycznia 2019 weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy. Jest to Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym. W kontekście zmian przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy nastąpiło zniesienie obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych dla pracowników administracyjno - biurowych, o ile zakład pracy jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w roz-


mieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (zwolnienie ze szkoleń nie dotyczy kadry kierowniczej).

Do nie wyższej niż trzecia kategorii ryzyka zalicza się m.in. zakłady pracy działające w następujących obszarach:

- działalność związana z administracyjną obsługą biura,
- administracja publiczna.

Mimo zwolnienia z obowiązku szkoleń z zakresu BHP dla uaktualnienia wiedzy, proponujemy państwu krótki konkurs z wiadomości na ww. temat.

## KONKURS

 Zadaniem uczestników Konkursu jest udzielenie prawidłowych odpowiedzi na wszystkie pytania konkursowe (15 pytań) z zakresu ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy każdym pytaniu należy wskazać jedną prawidłową odpowiedź A, B lub C. W zgłoszeniu należy również umieścić imię i nazwisko oraz numer telefonu do kontaktu.

Laureatami Konkursu zostanie 5 osób z największą liczbą prawidłowych odpowiedzi, którym Organizator przyzna atrakcyjne nagrody.

Przystąpienie do konkursu oznacza zapoznanie się oraz akceptację warunków określonych w Regulaminie zamieszczonym pod linkiem:



 <https://cutt.ly/nLqadTy>

Na odpowiedzi czekamy pod adresem e-mail: [redakcja@wup.lublin.pl](mailto:redakcja@wup.lublin.pl) do 16 października 2022 r.



## „WSZYSTKO ZGODNIE Z PRZEPISAMI” TEST Z ZASAD BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Pracodawca ma obowiązek skierować osobę przyjmowaną do pracy na badania lekarskie:
  - A. Wstępne
  - B. Kontrolne
  - C. Okresowe
2. Pracownik zatrudniony w urzędzie uległ śmiertelnemu wypadkowi. Kogo pracodawca ma obowiązek niezwłocznie powiadomić?
  - A. Właściwego Inspektora Pracy
  - B. Prokuratora i Urząd Dozoru Technicznego
  - C. Właściwego Inspektora Pracy oraz Prokuratora
3. Gaśnicą śniegową **nie wolno** gasić:
  - A. Cieczy palnych
  - B. Płonących gazów
  - C. Palącej się odzieży na człowieku
4. Obowiązkowy element wyposażenia apteczki - zestawu standardowego to:
  - A. Jodyna
  - B. Krople żołądkowe
  - C. Jednorazowe rękawiczki gumowe
5. Pracownikiem, w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy, jest osoba:
  - A. Zatrudniona na podstawie umowy agencyjnej
  - B. Posiadająca umowę o pracę nakładczą
  - C. Zatrudniona na podstawie umowy o pracę
6. W której sytuacji pracodawca ma obowiązek wystawić pracownikowi świadectwo pracy?
  - A. Pracownik podpisał umowę o pracę z pracodawcą
  - B. Pracodawca zaproponował pracownikowi nowe stanowisko
  - C. Pracownik zakończył pracę, w związku z wygaśnięciem umowy
7. Czynnikiem, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu, nazywamy:
  - A. Uciążliwym
  - B. Szkodliwym
  - C. Niebezpiecznym
8. Największe zagrożenie porażeniem prądem elektrycznym występuje w pomieszczeniu:
  - A. Wilgotnym z betonową posadzką
  - B. Suchym z betonową posadzką
  - C. Wilgotnym z drewnianą podłogą
9. W systemie barw i oznaczeń stosowanych w dziedzinie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, kolor zielony zastrzeżony jest dla:
  - A. Sprzętu przeciwpożarowego
  - B. Znaków nakazu
  - C. Dróg ewakuacyjnych
10. Kombinacja prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia i stopnia szkód, jakich ono może spowodować, nazywa się:
  - A. Ryzykiem zawodowym
  - B. Zagrożeniem
  - C. Oceną ryzyka zawodowego
11. Pracownik zatrudniony na umowę o pracę, który nie otrzymał wynagrodzenia, może dochodzić swoich praw na podstawie przepisów:
  - A. Kodeksu Pracy
  - B. Kodeksu Karnego
  - C. Kodeksu Cywilnego
12. Podczas obsługi urządzenia biurowego pracownik doznał porażenia prądem elektrycznym. Natychmiast należy:
  - A. Dzwonić na pogotowie energetyczne
  - B. Odciąć dopływ prądu do urządzenia biurowego
  - C. Zawiadomić pracodawcę
13. O pracy na wysokości mówimy, gdy praca jest wykonywana na wysokości:
  - A. co najmniej 1,5 metra nad poziomem podłogi lub ziemi
  - B. co najmniej 1 metr nad poziomem podłogi lub ziemi
  - C. co najmniej 3 metry nad poziomem podłogi lub ziemi
14. Z dokumentacji pracy pracownika biurowego w urzędzie wynika, że stanowisko pracy pracownika biurowego wymaga pracy w pozycji stojącej, siedzącej i wymuszonej. Najbardziej niekorzystna jest praca pracownika biurowego w pozycji:
  - A. Stojącej
  - B. Siedzącej
  - C. Wymuszonej
15. W instruktarzu ogólnym uczestniczą:
  - A. Pracownicy służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
  - B. Wszyscy, którzy rozpoczynają pracę w danym zakładzie pracy
  - C. Wszyscy, którzy rozpoczynają pracę na stanowiskach robotniczych

# BUDOWANIE PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ NA POSZANOWANIU PRAW CZŁOWIEKA

DR HAB. KINGA MACHOWICZ, PROF. KUL 

KATOLICKI UNIWERSYTET LUBELSKI JANA PAWŁA II

**Nieostrość pojęcia przewagi konkurencyjnej i wielość elementów potencjalnie budujących tę przewagę nie ułatwiają identyfikacji elementów przewagi możliwych do osiągnięcia przez konkretnego przedsiębiorcę. A właśnie identyfikacja powinna prowadzić do opracowania i wdrożenia dopasowanej do sytuacji strategii osiągania przewagi konkurencyjnej na rynku. Przy czym podjęcie podobnych kroków równocześnie przez wiele podmiotów gospodarczych może przynieść zróżnicowane rezultaty.**

W obecnych uwarunkowaniach gospodarki trudno sobie wyobrazić wariant, w którym tylko jedno przedsiębiorstwo osiągnie przewagę. Raczej będzie to grono przedsiębiorstw znajdujących się w zbliżonej, lepszej niż pozostali konkurenci, sytuacji. Tym bardziej, że państwo, umiejętnie prowadząc politykę w zakresie tworzenia prawa, ma narzędzia do tego, by nie dopuszczać do skrajnej postaci osiągania przewagi konkurencyjnej, czyli zmonopolizowaniu rynku. Dlatego w praktyce może nawet okazać się, że podejmowane działania nie tyle są ukierunkowane na rzecz budowania swojej przewagi konkurencyjnej, co raczej są koniecznością dla samego przetrwania na rynku.

Zachowania przedsiębiorców z jednej strony są przejawem realizacji ich praw człowieka – przede wszystkim wolności prowadzenia działalności gospodarczej, prawa do własności (w tym własności przemysłowej i praw autorskich), prawa do życia prywatnego w aspekcie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i swobody kształtowania relacji handlowych. Z drugiej strony zachowania przedsiębiorców wywierają też wpływ na realizację praw człowieka pracowników (zakaz pracy niewolniczej lub przymusowej, prawo do prywatności, prawa ekonomiczne, społeczne i kulturalne), jak również wybory konsumentów w sferze ich życia prywatnego, a nawet prawo całego społeczeństwa do życia w czystym środowisku naturalnym.

W sektorach gospodarki bazujących na innowacjach przedsiębiorcy z reguły doceniają wagę uzyskania formalnej ochrony własności intelektualnej, bowiem otrzymując taką ochronę uniemożliwiają konkurentom lub uzależniają od swojej zgody (w przypadku udzielenia licencji)

legalne korzystanie w zarobkowy sposób z rozwiązań wypracowanych w swoim przedsiębiorstwie. Dzieje się tak nawet jeśli potencjalnie rozwiązania te już są w zasięgu konkurentów. Na marginesie można jednakże wskazać, że negatywnym aspektem generalnie pozytywnego zjawiska rosnącej świadomości w zakresie praktycznego znaczenia uzyskiwania ochrony własności intelektualnej jest copyright trolling, trademark trolling i patent trolling.<sup>1</sup>

Wymierną postacią ochrony jest możliwość sięgnięcia po środki prawne w przypadku naruszenia interesów przedsiębiorcy. W realiach gospodarczych uzyskanie ochrony ex post najczęściej wiąże się z odszkodowaniem. Co prawda niekoniciecznie pozwoli ono wyrównać poszkodowanemu wszelkie wizerunkowe straty (przede wszystkim istnieje problem z ich obiektywną wyceną), ale może mieć wystarczająco mroźące oddziaływanie na naruszydca. Jeżeli zaś

<sup>1</sup> Copyright trolling to wysuwanie roszczeń z tytułu naruszenia prawa do autorstwa utworu w stosunku do autorów powieści lub filmów, które odniosły sukces kasowy. W pismach procesowych wskazuje się zazwyczaj, że konstrukcja postaci bądź znacząca część intrygi zostały bezprawnie zaczerpnięte z wcześniejszego, najczęściej nieznanego szerszej publiczności, utworu. Ten rodzaj działań wymierzony jest w producentów i wydawców, którzy w obawie przed skandalem mogą być skłonni do zawarcia ugody na nieujawnionych publicznie warunkach. Trademark trolling polega na rejestrowaniu znacznej liczby znaków towarowych wykorzystujących interesująco brzmiące słowa, nośne hasła albo skojarzenia z już istniejącymi przedsiębiorstwami bądź produktami. Przykład to zastrzeżenie jako znaków towarowych oznaczeń przypominających logotypy wykorzystywane przez innych przedsiębiorców lub słowa stanowiące część bądź skróty nazw innych przedsiębiorców. W zależności od sytuacji celem trademark trollingu jest zablokowanie działań konkurencji przez uniemożliwienie zastrzeżenia interesującego ją znaku, oferowanie odsprzedaży znaku przedsiębiorcom, którzy nie zdążyli go zastrzec, i/albo nękanie ich procesami o odszkodowanie z tytułu naruszenia praw ochronnych na znak towarowy. Podobny mechanizm jak w trademark trollingu wykorzystywany jest w patent trollingu. O ile jednak w tym pierwszym przypadku do sukcesu potrzebna jest wyłącznie wiedza prawnicza i gotówka, o tyle patent trolling wymaga wcześniejszego wypracowania istotnej przewagi technologicznej nad konkurencją. Przedsiębiorca będący na danym rynku liderem technologicznym może próbować opatentować nie tylko rozwiązania, które rzeczywiście zamierza wdrożyć, ale również cały szereg rozwiązań alternatywnych, blokując tym samym konkurencji możliwości rozwoju i zdobywając pozycję monopolisty. – Szerzej na ten temat: A. Oryl, IP Trolling: jak się przed nim bronić, „Rzeczpospolita” z 28.04.2016.

naruszydciem praw człowieka wobec pracownika okazuje się pracodawca, to sytuację taką można obserwować w branżach, w których dominuje rynek pracodawcy. Jest to spora część gospodarki. Ponadto wiele zależy od poziomu asertywności pracowników i byłych pracodawców. Mają oni możliwość podejmowania kroków prawnych przewidzianych dla ochrony nie tylko praw pracowniczych. Warto pamiętać również o przewidzianej normami kodeksu cywilnego ochronie dóbr osobistych. Ponadto, mogą oni rozważyć podjęcie legalnych i jednocześnie odpowiednio szeroko zakrojonych działań w mediach społecznościowych. Finalnie może to mieć wpływ na ograniczenie zainteresowania konsumentów towarami lub usługami przedsiębiorcy, który narusza prawa swoich pracowników. To zaś odczuwalnie może generować spadek przychodów. Jednocześnie należy podkreślić, że w każdym wypadku celowe opieranie swojej działalności gospodarczej na łamaniu praw człowieka powinno uruchamiać taką przyczynowo-skutkową sekwencję zdarzeń, która przez wpływ na konieczność wypłaty odszkodowań i spadek przychodów z handlu lub usług, wymusi zakończenie prowadzenia działalności gospodarczej przez naruszydca. Krótkowzroczne działania mające na celu maksymalizację zysku za wszelką cenę wbrew pozorom wcale nie przyczyniają się do osiągania przewagi konkurencyjnej na rynku. Wbrew pozorom, ponieważ w perspektywie krótkoterminowej wynik abuzywnych zachowań pracodawcy może wydawać się korzystny dla tego przedsiębiorcy. Jednakże dokonanie właściwej oceny tej sytuacji jest możliwe tylko z perspektywy długookresowej. Biorąc zaś pod uwagę dużą rotację pra-

cowników wywołaną naruszeniem ich praw, brak możliwości ich zastąpienia przez nowych wartościowych pracowników (na skutek tajemnicy poliszynela o złym traktowaniu dotychczasowych pracowników), małe doświadczenie i związaną z tym niską efektywność nowych ludzi w zakładzie pracy, przyjęcie taktyki budowania przewagi konkurencyjnej opartej na łamaniu praw pracowniczych w perspektywie długofalowej okazuje się przysłowiowym strzałem w stopę.

Ponadto przy założeniu, że fundamentalnym celem każdej organizacji jest trwanie a w konsekwencji rozwój, respektowanie praw człowieka bez wątpienia stanowi element sprawnego zarządzania. Do czynników warunkujących osiągnięcie tego celu (sprawności zarządzania) należy bowiem wypracowanie stanu, który nie stwarza przesłanek do ponoszenia odpowiedzialności prawnej z tytułu naruszenia praw człowieka. Osiągnięcie tego stanu jest możliwe, gdy ludzie identyfikują się z organizacją, której są członkami. Identyfikacja następuje zaś tym łatwiej, im bardziej ludzie są przekonani, że mogą w tej organizacji realizować swoje prawa. Poszanowanie praw człowieka jawi się zatem jako działanie skuteczne, ponieważ prowadzi do przetrwania organizacji.

Poszanowanie praw człowieka ma również walor korzyści i ekonomiczności. Użyteczny wynik jest jednocześnie warunkiem niezbędnym do przetrwania i rozwoju organizacji. Natomiast koszty nie muszą być wysokie, dlatego że podnosić świadomość prawną z zakresu ochrony praw człowieka można na różne sposoby. Przede wszystkim warto wykorzystać potencjał członków organizacji. Zgodnie z regułami powszechnie przyjętymi w społeczeństwie, najbardziej przekonujący jest przykład idący z góry. Wybór tego wariantu jest najbardziej ekonomiczny. Trudno jest natomiast określić miarę użytecznego wyniku wartości i dóbr niematerialnych. W tym względzie bardzo pomocnymi kryteriami będą: nieodbiegająca od normy wydajność pracy, niewiele sporów między pracownikami oraz na linii pracownik – pracodawca kończących się postępowaniem sądowym pociągającym za sobą wymierne koszty materialne przede wszystkim po stronie pracodawcy. Za pomocą tych kryteriów można oszacować relacje między użytecznym wynikiem a poniesionymi kosztami.



## Rudyard Kipling "Jeżeli"

*Jeżeli spokój zachowasz, choćby go stracili  
ubodzy duchem, ciebie oskarżając;  
jeżeli wierzysz w siebie, gdy inni zwątpili,  
na ich niepewność jednak pozwalając.  
Jeżeli czekać zdołasz, nie czując zmęczenia,  
samemu nie kłamiesz, chociaż fałsz panuje,  
lub nienawiścią otoczony, nie dasz jej wstąpienia,  
lecz mędrca świętego pozę nie przyjmujesz*

*Jeżeli masz marzenia, nie czyniąc ich panem,  
jeżeli myśląc, celem nie czynisz myślenia,  
jeżeli triumf i porażkę w życiu napotkane  
jednak przyjmujesz oba te złudzenia.  
Jeżeli zniesiesz, aby z twoich ust  
dla głupców pułapkę totrzy tworzyli,  
lub gmach swego życia, co runął w nów,  
bez słowa skargi wznieść będziesz miał sity.*

*Jeżeli zbierzesz, coś w życiu swym zdobył,  
i na jedną kartę wszystko to postawisz,  
i przegrasz, i zaczniesz wieść żywot nowy,  
a żal po tej stracie nie będzie cię trawić.  
Jeżeli zmusisz, choć ich już nie stanie,  
serce, hart ducha, aby ci służyły,  
a gdy się wypalisz, Wola twa zostanie  
I Wola ta powie ci: "Wstań! Zbierz sity!"*

*Jeżeli pokory zniszczyć nie zdoła tłumem obecność,  
pychy nie czujesz, z królem rozmawiając,  
jeżeli nie zrani cię wrogów ni przyjaciół niecność,  
i ludzi cenisz, żadnego nie wyróżniając.  
Jeżeli zdołasz każdą chwilę istnienia  
wypełnić życiem, jakby była wiekiem,  
twoja jest ziemia i wszystkie jej stworzenia  
I - mój synu - będziesz prawdziwym człowiekiem!*

\* autor przekładu nieznanym

# RÓŻNORODNOŚĆ POKOLENIOWA NA RYNKU PRACY

**KATARZYNA MAZUREK** 

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

W jednym przedsiębiorstwie, firmie czy instytucji często spotyka się kilka pokoleń pracowników, którzy różnią się między sobą poglądami, podejściem do pracy i jej roli w życiu człowieka. Na bazie wspólnych dla danej generacji cech, postaw i wartości, w literaturze przedmiotu wyodrębniono cztery rodzaje pokoleń: Baby Boomers, pokolenie X, pokolenie Y, pokolenie Z. W perspektywie kilkunastu lat, grupę osób w wieku aktywności zawodowej powiększy kolejna generacja określana jako pokolenie Alfa.

Obserwacja otaczającej nas rzeczywistości skłania do refleksji, iż konkurencyjność współczesnych organizacji jest uwarunkowana oddziaływaniem nie tylko czynników makro- i mikroekonomicznych. Z perspektywy firmy, istotnymi czynnikami są te, na które organizacja może bezpośrednio oddziaływać. Na rynku pracy możemy zaobserwować znaczące zmiany, wynikające nie tylko z uwarunkowań ekonomiczno-

czterech pokoleń jest nowością. Warto więc odpowiedzieć sobie na pytanie czy różnorodność pokoleniowa może być elementem budowania lub podnoszenia konkurencyjności firmy? Czy funkcjonowanie zespołu o niejednorodnym demograficznie charakterze może stanowić zysk dla organizacji, przy jednoczesnym zorientowaniu na potrzeby i oczekiwania wszystkich grup wiekowych tworzących kapitał ludzki firmy? Można

funkcjonujących obok siebie (współpracujących, ale też i konkurujących ze sobą) reprezentantów różnych generacji. Zaangażowanie pracowników w realizację postawionych celów, ich mobilność, otwartość na zmiany, wreszcie kompetencje – wszystko to stanowi zasoby, które wpływają na atrakcyjność rynkową firmy. W kontekście powyższego nasuwa się pytanie, czy i jak częstym zjawiskiem jest polityka personalna firmy,



-gospodarczych, ale będących następstwem zróżnicowania w strukturze osób aktywnych zawodowo. Występowanie dwóch lub trzech pokoleń na rynku pracy, zdaniem socjologów jest naturalnym procesem społecznym, jednak jednoczesna obecność

postawić tezę, iż kluczowa okazuje się tu umiejętność identyfikacji rzeczywistych różnic wynikających ze zmienności pokoleń występujących w miejscu pracy i rzetelnej ich analizy. Kluczem do sukcesu może okazać się efektywne wykorzystanie potencjału

która opiera się na modelu podnoszenia konkurencyjności firmy przez optymalne wykorzystanie kompetencji pokoleń, różnic w ich postawach na rynku pracy, preferencjach i oczekiwaniach zawodowych. Socjologowie wymieniają szereg korzyści

wynikających ze świadomego i aktywnego zarządzania różnorodnością w miejscu pracy: lepsze podejmowanie decyzji, budowanie wizerunku organizacji jako atrakcyjnego pracodawcy, tworzenie i dzielenie się wiedzą w ramach współpracy międzypokoleniowej, co w rezultacie przekłada się na lepszą kondycję finansową firmy. Można zatem wyciągnąć wniosek, iż **zróżnicowanie pokoleniowe może stymulować rozwój organizacji, pod warunkiem umiejętnego wykorzystania cech poszczególnych generacji.**

Zarządzanie różnorodnością odnosi się do dostrzegania różnic pomiędzy pracownikami oraz do świadomego rozwijania strategii, które tworzą przestrzeń dla poszanowania i wykorzystania tych różnic dla osiągnięcia celów organizacji. Tym samym istotne jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każdy zatrudniony czuje się szanowany i doceniony, dzięki czemu może w pełni wykorzystywać swój potencjał intelektualny, co w konsekwencji przyczyni się do sukcesu danej firmy czy instytucji.

Warto zatem prześledzić czym wyróżniają się poszczególne pokolenia na rynku pracy, jaki model działania wnoszą do organizacji, zespołów, do pracy na zajmowanym stanowisku, jaki mają styl pracy, stosunek do autorytetów i hierarchii, lojalność wobec firmy oraz kompetencje IT.

• **Pokolenie Baby-Boomers to osoby urodzone w latach 1949-1963, tak zwane pokolenie wyżu demograficznego.**

Motto przedstawicieli tej grupy na rynku pracy brzmi: „pracuję, aby przetrwać”. Reprezentanci tego pokolenia są lojalni, zaangażowani w pracę, szanują autorytety. Najważniejsze dla nich wartości to niezależność i optymizm. Ich kariera zawodowa przebiega zazwyczaj w ramach pracy dla jednego lub maksymalnie kilku pracodawców na podobnych stanowiskach. Tych pracowników cechuje również: wysoka potrzeba stabilności i bezpieczeństwa, potrzeba prestiżu, doceniania i uznania, preferowany pisemny oraz ustny sposób komunikowania się. Wynagrodzenie stanowi dla nich istotny czynnik motywujący. Często krytykują młodszych za ich podejście do pracy i etykę zawodową. Nie da się ukryć, że Baby Boomers to grupa najbardziej wpływowa. Stanowią ją bowiem ludzie o ogromnym doświadczeniu, aktywni, z pomysła-

mi, zaangażowani w swoje zadania. Choć uważa się niesłusznie, że to osoby, których nie da się zmienić, także stawiają na rozwój. Pomimo, że nie mieli od dzieciństwa kontaktu z zaawansowaną technologią, dobrze sobie z nią radzą, przystosowali się do tego rodzaju zadań.

• **Pokolenie X to pracownicy urodzeni w latach 1964-1979.**

Mottem tego pokolenia jest stwierdzenie „żyję, aby pracować”. Sytuacja gospodarcza wymusiła na przedstawicielach tej generacji potrzebę bycia zaradnym z uwagi na panujące przekonanie „że wszystko wymaga ciężkiej pracy”. Ma to odzwierciedlenie w rzetelnym podchodzeniu do powierzonych zadań. Dla osób z pokolenia X ważne jest poszanowanie hierarchii i szacunek wobec przełożonego. Uważają oni, że na stanowisko trzeba zapracować, czasem nawet kosztem pracy po godzinach, co nie stanowi dla nich problemu. Ważna jest dla nich jasna ścieżka kariery, rozwój i motywacja finansowa. Pokolenie to cechuje szacunek okazywany w kontaktach z innymi, dostrzeganie sygnałów niewerbalnych rozmówcy, umiejętność odnalezienia się w różnych sytuacjach społecznych. Przedstawiciele tej grupy korzystają z doświadczeń starszych pracowników, są zaangażowani w pracę. „Ikisy” cenią sobie stabilizację, co nie oznacza, że zmiany są dla nich nie do przejścia. Przeciwnie, są na nie gotowi i zazwyczaj radzą sobie z nimi, wolą jednak pracować w spokoju. Poza tym pokolenie X wie, czym jest ciężka praca, potrafią ją wykonywać, nie stanowi to dla nich źródła obaw czy niepokoju.

• **Pokolenie Y to pracownicy urodzeni w latach 1980-1994 (zwani też pokoleniem nowych technologii, Millennialsami).**

Mottem tego pokolenia jest hasło: „pracuję, aby żyć”. Osoby tworzące generację Y znają swoją wartość, są kreatywni, nie lubią rutyny, nastawieni na pracę w zespole oraz własny rozwój, nie zawsze rozumiany jako rozwój zawodowy. Są mobilni zawodowo, świetnie sobie radzą z technologią IT, która towarzyszy im już od dziecka i stała się naturalnym narzędziem komunikacji, pracy i rozrywki. Wychodzą z założenia, że kariera zawodowa to środek do korzystania z życia. Pracownicy z tej generacji charakteryzują się wielozadaniowością i brakiem przywiązania do autorytetów. Ich mocną stroną jest duże

zaangażowanie w pracę, ale jedynie tę, która interesuje i daje satysfakcję.

• **Pokolenie Z to pracownicy urodzeni po 1995 roku. Określa się ich jako Hashtagnation – pokolenie selfie.**

Ich motto życiowe jest odmienne od tego co reprezentują pokolenia kształtujące rynek pracy. Brzmi ono: „praca ma mi pozwolić fajnie żyć”. Przedstawiciele najmłodszej generacji na rynku pracy potrafią szybko wyszukiwać i przetwarzać informacje. Jednocześnie podkreśla się ich niecierpliwość i roszczeniowość. Technologie mobilne są dla nich naturalnym narzędziem działania. W sferze komunikacji, wymiar przestrzenny przestał mieć dla nich decydujące znaczenie. Nie przywiązują się zbyt do miejsc więc bardzo łatwo przychodzi im zmiana pracy czy miejsca zamieszkania. Badacze tego pokolenia zakładają, iż o ile we wcześniejszych latach to pracownicy musieli dostosowywać się do kultury organizacji, o tyle reprezentanci pokolenia Z w istotnym stopniu będą kształtować system norm i zasad panujących w organizacji.

Zdając sobie sprawę z zastosowania pewnych uogólnień w dokonanych charakterystykach poszczególnych grup należy jednak zaakcentować, iż są to pokolenia, które dorastały w bardzo różnych uwarunkowaniach historycznych i społecznych, co ukształtowało ich wzorce zachowań, hierarchię wartości, normy kulturowe. Warunki, w jakich wychowywały się poszczególne generacje mają istotny wpływ na ich postawy na rynku pracy. Zrozumienie istoty mechanizmów motywacyjnych w danej generacji, ich preferencji, wyznawanych wartości jest przestrzenią nie tylko dla rozwoju pracownika, ale także do osiągnięcia sukcesu organizacji. Pracownicy z różnych grup wiekowych są w stanie lepiej rozpoznać potrzeby i oczekiwania klientów w tym samym wieku, a także skuteczniej się z nimi komunikować. Z kolei dojrzały wiek i doświadczenie życiowe, stanowią czynniki wzmacniające współpracę w zespole, wymianę poglądów, zderzenie się różnorodnych rozwiązań. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że **wartościowy i niepowtarzalny potencjał poszczególnych generacji, przy odpowiednim zarządzaniu odmiennościami pokoleniowymi może być krokiem do budowania trwałej przewagi konkurencyjnej.**

# KONKURS WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

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



Patronat Marszałka  
Województwa Lubelskiego  
Jarosława Stawiarskiego

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

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

**Termin składania prac: 10 października 2022 r.**

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

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

Więcej informacji oraz szczegółowy  
regulamin konkursu na stronie  
[wuplublin.praca.gov.pl](http://wuplublin.praca.gov.pl)



 **Wojewódzki  
Urząd Pracy  
w Lublinie**

# PRACA I ZAROBKI W BRANŻY ICT

**DR HAB. ANNA TURCZAK, PROF. UCZELNI** 

UNIwersytet Szczeciński. Instytut Ekonomii i Finansów

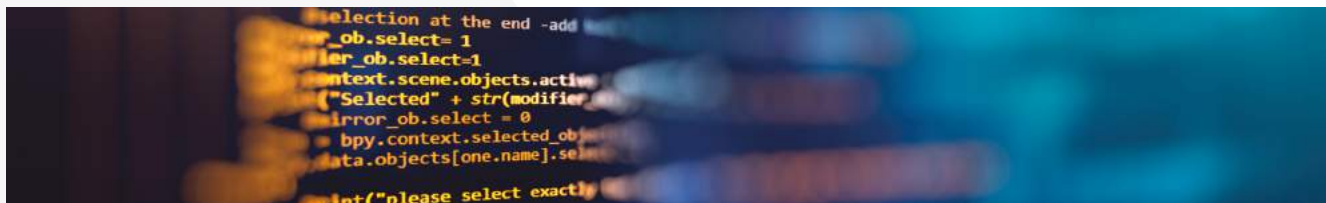
**Jednym z efektów postępującej cyfryzacji jest zwiększające się zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z obszaru technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W Polsce od lat obserwuje się coraz szersze wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań i narzędzi pozwalających na efektywne gromadzenie informacji, sprawne jej przetwarzanie, szybkie przekształcanie do postaci elektronicznej oraz bezpieczne przesyłanie.**

Przez pandemię COVID-19 zaistniała konieczność znacznego uintensywnienia dokonującej się w rodzimych przedsiębiorstwach transformacji cyfrowej i przyspieszenia realizowanych w nich procesów wdrożeniowych, co wywołało jeszcze większy wzrost popytu na specjalistów z zakresu ICT. Do nasilającego się zjawiska występowania

z ryzykiem zarażeniem się wirusem SARS-CoV-2 nie był aż tak wysoki. Należy też dodać, że bezpośrednio przed pandemią udział ten wynosił jedynie kilkanaście procent.

Dzięki rozpowszechnieniu się formuły pracy zdalnej informatyk, który szuka najbardziej odpowiedniej dla siebie oferty pracy, nie jest już ograniczony miejscem zamieszkania

krajowych firm staje się nie lada wyzwaniem. Na podstawie analizy opublikowanych ofert można zauważyć, że płaca osoby decydującej się na świadczenie pracy w formule zdalnej lub hybrydowej była wyraźnie wyższa od płacy osoby wybierającej wypełnianie swych obowiązków zawodowych stacjonarnie. Co ciekawe, jeśli chodzi o zarobki informatyków,



nia poważnych niedoborów na rynku pracy dodatkowo przyczynił się bardzo dynamiczny rozwój e-usług, w tym szczególnie ucyfrowienie usług w handlu, w administracji publicznej i w ochronie zdrowia.

W 2020 roku, w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, pracodawcy zmuszeni byli w trybie ścisłym błyskawicznie wprowadzić takie rozwiązania organizacyjne oraz zaimplementować takie narzędzia, które umożliwiłyby personelowi wykonywanie pracy w sposób zdalny. Również w branży ICT znakomita większość osób zaczęła wówczas świadczyć pracę ze swoich prywatnych lokalizacji. Co ciekawe, w branży technologii informacyjnych i komunikacyjnych, po okresie pandemii, udział ofert pracy zdalnej nie spadł, a wręcz przeciwnie – wzrósł. W I kwartale 2022 roku już prawie 3/4 wszystkich publikowanych ogłoszeń kierowanych do specjalistów w obszarze ICT dotyczyło właśnie pracy zdalnej. Warto w tym kontekście zaznaczyć, że wspomniany udział nawet w czasie występowania największego zagrożenia związanego

z ryzykiem zarażeniem się wirusem SARS-CoV-2 nie był aż tak wysoki. Należy też dodać, że bezpośrednio przed pandemią udział ten wynosił jedynie kilkanaście procent. Dzięki rozpowszechnieniu się formuły pracy zdalnej informatyk, który szuka najbardziej odpowiedniej dla siebie oferty pracy, nie jest już ograniczony miejscem zamieszkania krajowych firm staje się nie lada wyzwaniem. Na podstawie analizy opublikowanych ofert można zauważyć, że płaca osoby decydującej się na świadczenie pracy w formie zdalnej lub hybrydowej była wyraźnie wyższa od płacy osoby wybierającej wypełnianie swych obowiązków zawodowych stacjonarnie. Co ciekawe, jeśli chodzi o zarobki informatyków,

to różnice występujące między poszczególnymi województwami Polski z roku na rok są coraz mniejsze, co bezsprzecznie stanowi jeden ze skutków popularyzacji pracy na odległość. Atrakcyjność zarobków osiągniętych w branży ICT potwierdzają dane Głównego Urzędu Statystycznego odnoszące się do sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności. Otóż w 2021 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sekcji informacja i komunikacja było na poziomie 178% średniej krajowej (tj. 10.065,28 zł wobec 5.662,53 zł). W każdej z pozostałych sekcji PKD przeciętne zarobki były niższe. W drugiej pod względem atrakcyjności sekcji – działalności finansowej i ubezpieczeniowej – przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło wtedy 9.256,41 zł. Dla porównania, w przemyśle średnia płaca opiewała na 5.913,67 zł, w budownictwie – na 5.824,62 zł, w edukacji – na 5.673,23 zł, w handlu – na 5.529,92 zł (źródło danych GUS: publikacja pt. Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2021 roku, Warszawa 2022, tablica 9).

# KONKURS



## MOJE FUNDUSZE EUROPEJSKIE

### POSTAW NA PROMOCJĘ SWOJEJ FIRMY POCHWAL SIĘ SWOIM POMYSŁEM

Jeżeli skorzystałaś/eś z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej z Urzędu Pracy w ramach środków PO WER lub RPO WL\* jako osoba bezrobotna i prowadzisz firmę minimum dwa lata -  
- TO KONKURS JEST WŁAŚNIE DLA CIEBIE!

**LAUREAT** zostanie bohaterem filmu promocyjnego zrealizowanego przy współpracy z Departamentem Zarządzania Regionalnym Programem Operacyjnym Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego

Czekamy na zgłoszenia - pomysłowych, przedsiębiorczych mieszkańców naszego województwa, którzy z pomocą Funduszy Europejskich realizują się na rynku pracy - informuje Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Andrzej Pruszkowski.

**NA ZGŁOSZENIA CZEKAMY OD 1 DO 15 WRZEŚNIA 2022 r.**

**Serdecznie zapraszamy!**

\* PO WER - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój,  
RPO WL - Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego

REGULAMIN:



ORGANIZATOR:



ul. Obywatelska 4  
20-092 Lublin  
81 46 35 363/349  
605 903 491, 605 903 493  
mfe@wup.lublin.pl



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny





# JAK TRAFIĆ W PUNKT? IDEA PROKLIENCKICH PUNKTÓW KONTAKTOWYCH

**GRZEGORZ GACH** 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

**One stop shop. Punkt kompleksowej obsługi dla osób młodych. Prokliencki. Konkurencyjny. Prowadzony z udziałem publicznych służb zatrudnienia.**

## Pomysł

Zmęczony podróży wysiada z pociągu lub autobusu w obcym mieście. Myśli o celu swojej podróży – uczestnictwie w kilkudniowej konferencji daleko od centrum. W głowie mnóstwo znaków zapytania i niepewności. Zauważa wyróżniający się butik ze stolikami na zewnątrz i przyciągającym napisem: „Kawa/herbata i reszta Twoich spraw. Pomożemy załatwić”. Siedząc w wygodnym krześle podróży, dokupuje jeszcze bilety autobusowe, podładowuje telefon, otrzymuje informator o wydarzeniach kulturalnych w mieście, lokalizację najciekawszych punktów widokowych w okolicy, dostaje numer kontaktowy w razie pytań. A na wynos zakup lokalnego specjału piekarniczego – do wyboru. Tak działa One stop shop w wydaniu zasadniczo komercyjnym. Od grudnia 2021 r. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej analizuje możliwości wdrożenia analogicznego modelu oferującego wsparcie dla osób młodych, w formie punktu kontaktowego, integrującego kilka usług społecznych.

## Szukamy optimum w polskich warunkach

Po pierwsze, chodzi o udzielanie wsparcia w zatrudnieniu, w szczególności osobom młodym. Po drugie, innego rodzaju usługi – edukacyjne, zdrowotne, informacje o warunkach życia np. warunkach najmu mieszkania, o możliwej organizacji czasu wolnego, w tym przez wolontariat. Organizacja punktu wymagałaby współpracy między różnymi instytucjami, także trzeciego sektora. Biznes mógłby zgłaszać potrzeby kadrowe, zwłaszcza doraźne. Ważne jest, aby kooperacja instytucji była tworzona lokalnie. Z kolei młody klient punktu miałby swobodę wyboru usług i informacji, nie musiałby przekazywać do rejestracji wielu danych, mógłby kontynuować kontakt on-line, miał

by szansę umówić się na spotkanie ze specjalistą branżowym.

## Centrum poradnicze dla młodych – rekomendacje

Okoliczności pandemii nie sprzyjały, zdaniem większości urzędów pracy, podejmowaniu szerokich inicjatyw angażujących partnerów społecznych, a takie mogłyby być podłożem do współpracy w ramach punktu kontaktowego integrującego różne dziedziny wsparcia. Wskazywano, że nowy punkt obsługi bezpośredniej miałby sens w warunkach braku obostrzeń epidemicznych, co w chwili obecnej wciąż jest niepewnością dla zimowych miesięcy. Z kolei tworzenie dodatkowych punktów dla osób młodych, czy wydzielanie nowych stanowisk, jest w opinii urzędów kosztochłonne. Dochodzą do tego jeszcze ograniczone możliwości lokalowe i sprzętowe. Zatem kwestie finansowania One stop shops (jednobudżetowe lub budżet dzielony) i ich umiejscowienie są pierwszym istotnym wyzwaniem dla projektodawców nowych działań.

Po drugie, pracownicy urzędów pracy posiadają orientacyjną wiedzę o programach wsparcia innych instytucji (projekty aktywizujące zawodowo poza służbami zatrudnienia, pomoc społeczna, instytucje kształcenia, w pewnym zakresie kwestie opieki zdrowotnej), jednakże nie jest to wiedza tak kompleksowa, jak w przypadku usług i instrumentów rynku pracy. Oznaczałoby to konieczność podniesienia ich kwalifikacji do wymaganego poziomu lub przeniesienia do punktu kontaktowego pracowników z innych instytucji, którzy udzieliliby odpowiedzialnie specjalistycznej informacji w podanych dziedzinach.

Ponadto, docelowy model punktu powinien, według uczestników sondy, być dobrze wyposażony technicznie, zgodnie z potrzebami osób młodych. Równolegle musiałaby funkcjonować

profesjonalna strona internetowa, umożliwiająca kontakt przez kilka kanałów (obowiązkowo media społecznościowe). Pojawiła się też opinia, że jednolite punkty kontaktu powinny mieć charakter jedynie platformy elektronicznej. Dostrzegając ewidentne korzyści z jednego „okienka” dla osób młodych powiatowe urzędy pracy zwracały uwagę na różne oczekiwania klientów w małych miejscowościach i dużych miastach. Rekomendacją byłoby więc profilowanie punktów zgodnie z tymi oczekiwaniami. Wydaje się, że oczekiwania te mogłyby być zdiagnozowane dzięki przeprowadzeniu badań w grupie docelowej, a być może pilotażu funkcjonowania punktu w wybranej miejscowości małej i dużej.

„Punkt powinien składać się z kilku pomieszczeń, które zapewniałyby komfort rozmów indywidualnych, ale także umożliwiły integrację; ważnym aspektem miejsca byłaby dostępność – przystosowanie dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności” – podkreślał jeden z respondentów. Trzeba przy tym dodać, że fińskie koncepcje modelowych punktów kontaktowych zwracają jeszcze uwagę na wystrój takiego miejsca, jego wizualne aspekty, na strój pracowników, wszystko to, co kojarzy się z dobrą marką – postrzeganą przez młodych jako przyjazna, a nawet przyjacielska.

Niewątpliwie zaletą idei punktu kontaktowego jest dostrzeżenie całej osoby klienta, nie tylko jego potencjalnej kariery na rynku pracy. Może to oczywiście zapewnić mniej formalna niż w urzędzie atmosfera obsługi, jak i wachlarz usług: od możliwości skorzystania z usług prawnych po kontaktowanie z grupami wsparcia dla osób z depresją czy uzależnionych. Za sukces działania One stop shops będzie można uznać stwierdzenie użytkowników, że pomoc, jaką tam otrzymują, jest lepsza, bardziej satysfakcjonująca niż poprzednie doświadczenia z różnych instytucji.

# NIE PŁAĆ ZA POŚREDNICTWO PRACY

**MARTA SADŁOWSKA** 

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

**Co roku blisko 250 tys. osób znajduje zatrudnienie za pomocą agencji pośrednictwa pracy. W Polsce zarejestrowanych jest wiele agencji pracy, jednak nie wszystkie z nich są rzetelne.**

Zanim skorzystamy z usług prywatnej agencji, upewnijmy się, czy taka firma jest wpisana do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ) prowadzonego przez Marszałka Województwa w danym regionie. Działania związane z KRAZ zostały powierzone wojewódzkim urządowi pracy. Dodatkowo powinniśmy zweryfikować stronę internetową agencji, sprawdzić, ile ma zrealizowanych projektów, jakie firmy korzystają z jej usług oraz jaką ma opinię na rynku.



W przypadku pracy za granicą, dozwolone jest pobieranie od osób opłat z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, tj. kosztów poniesionych na: dojazd i powrót osoby kierowanej do pracy, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów. Agencjom nie wolno pobierać od kandydatów przedpłat, kaucji czy opłat z tytułu wyszukiwania i wskazania pracodawcy.

- ✔ Sprawdź czy agencja zatrudnienia posiada certyfikat (sprawdzenia można dokonać z wykorzystaniem wyszukiwarki na stronie: [stor.praca.gov.pl](http://stor.praca.gov.pl)).
- ✘ Nie korzystaj z ofert pracy zamieszczanych w prasie, zawierających jedynie numer telefonu komórkowego lub informacje o nieuzasadnionych atrakcyjnych zarobkach.
- ✘ Odmawiaj spotkań z pośrednikiem pracy poza biurem firmy (np.: na dworcu, itp.).
- ✔ Agencja zatrudnienia ma obowiązek zawarcia z Tobą pisemnej umowy, określającej m. in.: pracodawcę, warunki pracy, płacy i ubezpieczenia, kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy (art. 85 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy / Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.)
- ✘ Nie płać pośrednikowi z góry i bez pokwitowania. Nawet dowód wpłaty na konto pośrednika/oszusta - nie daje Ci szans na odzyskanie wpłaconej kwoty.
- ✔ Pamiętaj, że pośrednik pracy powinien kierować Cię bezpośrednio do pracodawcy, a nie do innego zagranicznego pośrednika. Pracodawcą może być także zagraniczna agencja pracy tymczasowej.
- ✔ Sprawdź, czy dany pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznym i czy wysyłał już inne osoby do pracy za granicę.
- ✔ Przed wyjazdem porównaj swoje umiejętności językowe z wymaganiami stawianymi przez pracodawcę.
- ✔ Zabierz ze sobą konieczne do podjęcia pracy dokumenty (przetłumaczone na język kraju pracodawcy) oraz dane kontaktowe polskich konsulatów.
- ✔ Ubezpiecz się oraz zabierz ze sobą Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) wydawaną przez Narodowy Fundusz Zdrowia.
- ✔ Zapoznaj się z informacjami o życiu i warunkach pracy w kraju, do którego wyjeżdżasz.
- ✔ Domownikom zostaw adres, pod którym będziesz przebywać oraz numer telefonu.
- ✔ Zabierz ze sobą pieniądze na przeżycie kilku dni za granicą oraz na powrót do kraju.



Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ) dostępny pod adresem:  
[stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarka](http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarka)



# STATYSTYKI ANGELIKI

## ANGELIKA BIL

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec maja 2022 r. wynosiła **63 369 osób** i była niższa w porównaniu do maja 2021 r. o 10 640 osób (tj. 14,4%).

Stopa bezrobocia (liczona jako liczba bezrobotnych do aktywnych zawodowo) w maju 2022 r. w województwie wynosiła 6,8% i w porównaniu do analogicznego miesiąca 2021 r. była niższa o 1,1 pkt. procentowego. Była to dotychczas najniższa wartość tego wskaźnika w historii. W kraju stopa bezrobocia wynosiła 5,1%.

W województwie lubelskim na koniec I kwartału 2022 r. zarejestrowanych było 199 916 podmiotów w rejestrze REGON - to o 5 720 więcej niż w analogicznym czasie poprzedniego roku. Natomiast na koniec maja w rejestrach znajdowało się 200 826 podmiotów. Najwięcej podmiotów zatrudnia od 0 do 9 pracowników.

**Tabela 1.** Podmioty według klas wielkości w I kwartale 2021 i 2022 r. oraz maja 2022 r.

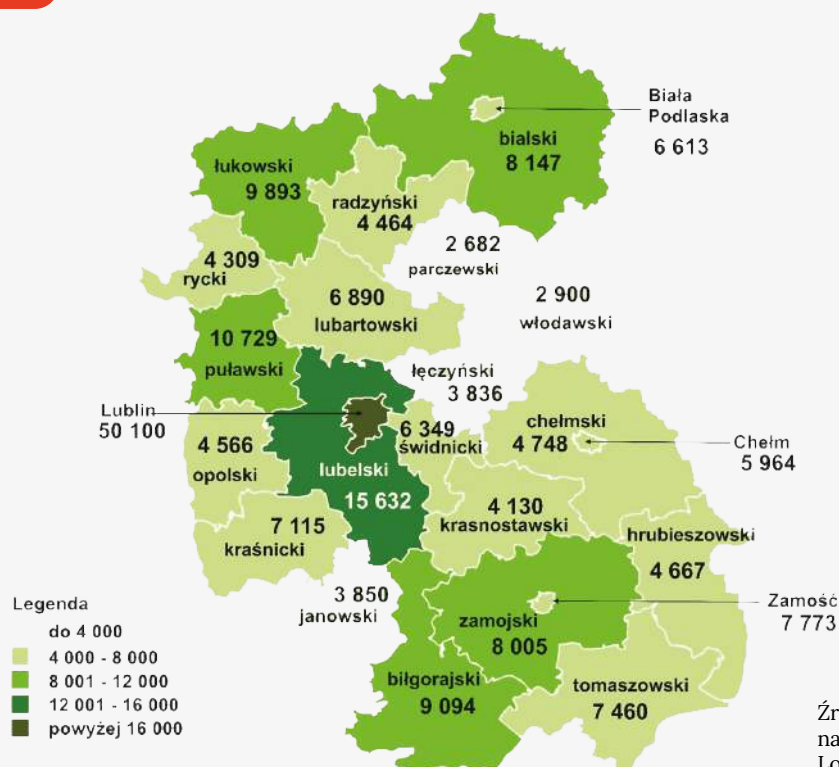
	0-9 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250-999 pracowników	1000 i więcej pracowników	Ogółem
I kwartał 2021	187 730	5 216	1 125	97	28	194 196
I kwartał 2022	193 478	5 191	1 123	96	28	199 916
Maj 2022	194 408	5 174	1 121	96	27	200 826

Źródło: Bank Danych Lokalnych

Najwięcej podmiotów na koniec maja 2022 r. w woj. lubelskim zarejestrowano w sekcji PKD:

- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 44 049,
- Budownictwo - 30 798,
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - 17 576.

**Wykres 1.** Podmioty gospodarki narodowej wg rejestru REGON - I kwartał 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych

**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):  
tel. 81 463 53 28  
sekretariat@wup.lublin.pl

**Wydział Polityki Rynku Pracy**


tel. 81 463 53 86 lub 81 463 53 30  
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**

ul. Mickiewicza 37  
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