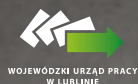


lubelskie na rynku pracy

BIULETYN INFORMACYJNY WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE ISSN 2299-1387 # 3/8 2013



W numerze...

Nowa kadencja Wojewódzkiej Rady
Zatrudnienia w Lublinie.....4

Wprowadzenie
do przedsiębiorczości.....5

PRZED – SIĘ – BIORCZOŚĆ.....6

Bezpieczne wyjazdy do pracy
za granicę.....9

Odkryj w sobie talent12

Wsparcie na starcie
czyli EFS dla młodzieży14

Kariera w biznesie.....16

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń
Pracowniczych –część 5–Pracownik.....18

Lubelskie w liczbach19

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY. BIULETYN INFORMACYJNY WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

Wydawca: **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie**
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, sekretariat@wup.lublin.pl
Redakcja: **Katarzyna Banach, Wioleta Pietruszewska,
Joanna Żelazko**
Współpraca z redakcją:
**Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Lublinie**

Wydawnictwo bezpłatne
Nakład: **2000 egz.**
Opracowanie graficzne i skład:
Pacewa
Fotografie: **Archiwum WUP, Shutterstock**
Druk: **PPU Multigraf, Bydgoszcz**
www.multigrafdruk.pl

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumery 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.

WUP w Lublinie

Doradztwo >



< grupowe lub indywidualne
służą pomocą w podejmowaniu
decyzji zawodowych

Projekty



Pośrednictwo >



Konferencje



oferty pracy EURES,
zasiłki dla bezrobotnych
przemieszczających się
we Wspólnocie Europejskiej

współfinansowane
ze środków
Europejskiego Funduszu
Społecznego



< promujące politykę
rynku pracy w regionie

Nowa kadencja Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie



LIDIA ŚWIERŻ

Wydział Administracyjno-Organizacyjny
WUP w Lublinie



Pierwsze posiedzenie Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie kadencji 2013 – 2017 otworzył Krzysztof Grabczuk Wicemarszałek Województwa Lubelskiego w dniu 10 września br.

Członkowie Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie, powołani przez Marszałka Województwa Lubelskiego Krzysztofa Hetmana, wywodzą się z organizacji związków zawodowych, organizacji pracodawców, organizacji rolników,

organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy, a także reprezentują środowiska naukowe oraz Wojewodę Lubelskiego. Wielu z członków obecnej kadencji Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie to doświadczeni uczestnicy obrad poprzednich kadencji. Przewodniczącym Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie na kadencję 2013 – 2017 został jednogłośnie wybrany Pan **Marek Białach**, ekspert ds. planowania rozwoju rynku pracy, reprezentujący Polską Fundację Ośrodków

Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” w Lublinie. Wiceprzewodniczącym została Pani **Justyna Syroka**, która reprezentuje Podlaską Fundację Wspierania Talentów.

W toku prac Rady omówiono m.in. sytuację na rynku pracy w województwie lubelskim, stan wdrażania Priorytetów VI i VII POKL oraz wprowadzenie nowych kierunków kształcenia przez szkoły ponadgimnazjalne. ■



Marek Białach – Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie



Justyna Syroka – Wiceprzewodniczący Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie



Wojewódzka Rada Zatrudnienia w Lublinie

Wprowadzenie do przedsiębiorczości



Planowanie kariery zawodowej powinno odbywać się równolegle z nabywaniem nowej wiedzy i umiejętności. Czynnikiem pomocnym powinny stać się zajęcia poradnictwa zawodowego, na każdym etapie edukacji. Wychodząc naprzeciw powyższej tezie, uczniowie trzecich klas, w dziesięciu gimnazjach powiatów ryckiego i lubelskiego ziemskiego, dostali możliwość pracy z doradcą zawodowym w ramach pilotażu określonego w Porozumieniu partnerskim, które zainicjował Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Partnerstwo lokalne na rzecz promocji znaczenia poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych to próba lansowania świadomego wyboru ścieżki zawodowej.

Wraz z rozpoczęciem roku szkolnego, w szkołach, które podpisały porozumienie partnerskie rozpoczną się zajęcia z doradcami zawodowymi. Nauczyciele z tych szkół uczestniczyli w zajęciach doskonalących w zakresie określonym w Standardzie prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego. Pierwsze zajęcia obejmą tematykę Samopoznania, tj. określenia własnych możliwości i predyspozycji. Następne dotyczyć będą szeroko pojętego rynku pracy oraz oferty edukacyjnej i zmian w systemie kształcenia. Jednocześnie, w celu monitorowania całego przedsięwzięcia, uczniowie zostali poddani badaniu ankietowemu, które wykaże stan wiedzy

KATARZYNA BANACH

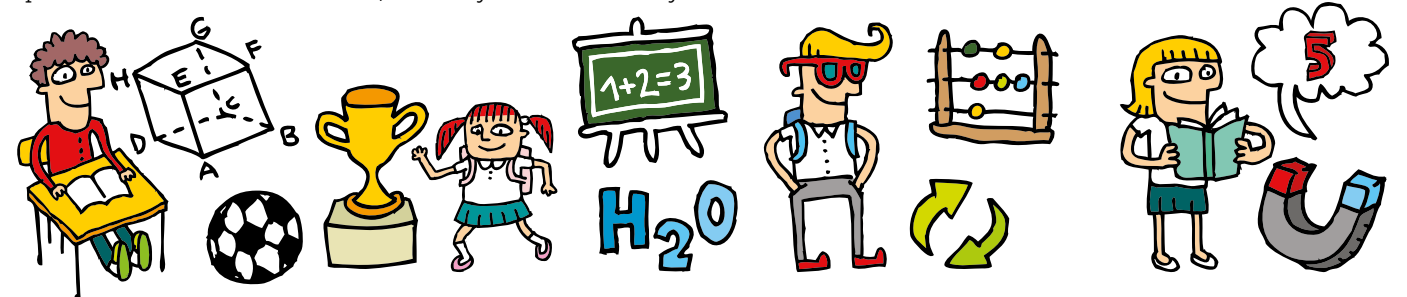
Wydział Polityki Rynku Pracy
WUP w Lublinie



i świadomości młodych ludzi przed i po zajęciach doradztwa, a także zbada potrzebę rozszerzenia przedsięwzięcia na inne szkoły województwa. Koordynacją tego przedsięwzięcia należy do Lidera, tj. Wydziału Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, natomiast dzięki zaangażowaniu doradców, zarówno z Urzędu, jak i pracowników instytucji partnerskich – Ochotniczych Hufców Pracy w Lublinie i Lubelskiego Centrum Edukacji Zawodowej im. K.K. Baczyńskiego w Lublinie, Powiatowych Urzędów Pracy w Lublinie I Rykach, możliwe stało się wprowadzenie w życie założeń Pilotażu.

Działania na rzecz promocji poradnictwa zawodowego zakładał **Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok**. Rozwijanie postaw przedsiębiorczych i nabywanie doświadczenia zawodowego przez młodzież to założenia, które kontynuowane będą w **Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok**. Pierwsze konsultacje tego dokumentu odbyły się w sierpniu, przy udziale przedsiębiorców i przedstawicieli instytucji z województwa lubelskiego. Mając na uwadze fakt zaawansowania prac nad ww. dokumentem, pragniemy zaprosić do dialogu i współpracy partnerów rynku pracy.

Informacje dotyczące prac merytorycznych **Wydziału Polityki Rynku Pracy** dostępne są na stronie internetowej www.wup.lublin.pl. Zapraszamy ■



Przed-się-biorczość



GRZEGORZ GACH
Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Lublinie



Jedna z rekomendacji z badań absolwentów, przeprowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w 2013 r., mówi o konieczności kształtowania u młodzieży postaw przedsiębiorczych. Nie chodzi tu o gotowość do prowadzenia działalności gospodarczej. Pracodawcy wymagają dziś przedsiębiorczości jako kompetencji istotnej na różnych stanowiskach pracy.

Źródłostów wyrazu przedsiębiorczość dobrze wskazuje na postawę osoby przedsiębiorczej, czyli takiej, która „bierze coś, co ma przed sobą”. Postawa ta cechuje się odpowiedzialnością za sposób organizacji swoich działań oraz wiedzą jak diagnozować potrzeby innych (osób, instytucji, klientów, kontrahentów, pracodawców) i gotowością do działania w tym kierunku. Przedsiębiorczość jako kompetencja

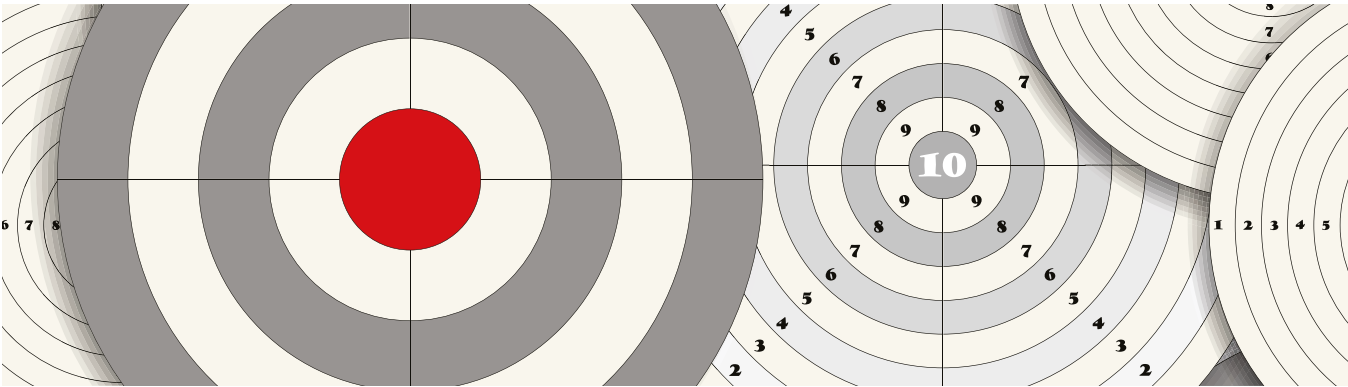
nie może być właściwie opisana bez odniesienia do przyszłości i do działań dla innych. Osoba przedsiębiorcza musi zatem rozważać, jak wykorzystać obecne zasoby i możliwości w nowych, nadchodzących okolicznościach. Korzyści jakie z tego odniesie są odroczone w czasie. To ważna charakterystyka osób przedsiębiorczych – potrafią czekać na efekty swojej pracy. Jeśli „biorą coś przed siebie” to podejmują obecnie decyzje zawodowe z myślą o przyszłości.

„Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim” prowadzony w ramach projektu badawczego **LORP ukazał ranking kompetencji wymaganych przez pracodawców w ofertach pracy**. Gdyby zaangażowanie, dobrą organizację pracy, inicjatywę, samodzielność, potraktować jako składowe kompetencji przedsiębiorczości to można stwierdzić, że bez jej posiadania trudno w pełni spełnić wymagania pracodawców.

WYMAGANIA PRACODAWCY WOBEC PRACOWNIKA W OFERTACH PRACY 2012–2013 W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM – KOMPETENCJE WSKAZANE W CO NAJMNIEJ 15% OGŁOSZEŃ.

Kompetencja	Częstotliwość występowania (w%)
zaangażowanie, motywacja	48,8
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	48,0
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	36,0
dyspozycyjność, gotowość do podróży	28,8
organizacja pracy, inicjatywa	27,8
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	27,5
nastawienie na rozwój	24,0
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	19,1
zorientowanie na potrzeby klienta	15,5

Źródło: Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy (2013).



Bezpośrednie badania pracodawców zrealizowane w LORP potwierdziły, że **samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy** to niezwykle istotne cechy kandydata do pracy. Jedynie **umiejętność nawiązania kontaktu** z innymi ludźmi była nieco częściej (97%) wymieniana jako wymóg stawiany kandydatom. Każda z zasadniczych kompetencji pracowniczych

oceniana była nie tylko na skali ważności, ale i skali spełniania oczekiwań przez dotychczasowych kandydatów do pracy. Tabela poniżej ukazuje obie skale. Samoorganizacja pracy wraz z przejawianiem inicjatywy niestety znalazła się wśród tych kompetencji, które stosunkowo rzadko występowały u kandydatów na pracowników (kolor czerwony w tabeli).

PREFEROWANE KOMPETENCJE KANDYDATÓW I SPEŁNIANIE TYCH OCZEKIWAŃ. BADANIE CATI PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH 10 OSÓB I WIĘCEJ, KTÓRZY W OKRESIE I 2012 – I 2013 PROWADZILI REKRUTACJE (N=460).

Kompetencja	Jest ważna dla pracodawcy (dla ilu % rekrutujących) – malejąco	Kandydaci spełniają oczekiwania pod tym względem (ile % rekrutujących nie zauważyło deficytu kompetencji)	Łuki kompetencyjne. Różnice między oczekiwaniami a potencjałem kandydatów
Kontakty z innymi ludźmi	97	54	43
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	94	43	51
Dyspozycyjność	88	68	20
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	73	35	38
Sprawność fizyczna	73	82	-
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	62	76	-
Wykonywanie obliczeń	55	53	2
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	45	32	13
Organizowanie i prowadzenia prac biurowych	43	55	-
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	41	37	4
Zdolności artystyczne i twórcze	23	33	-

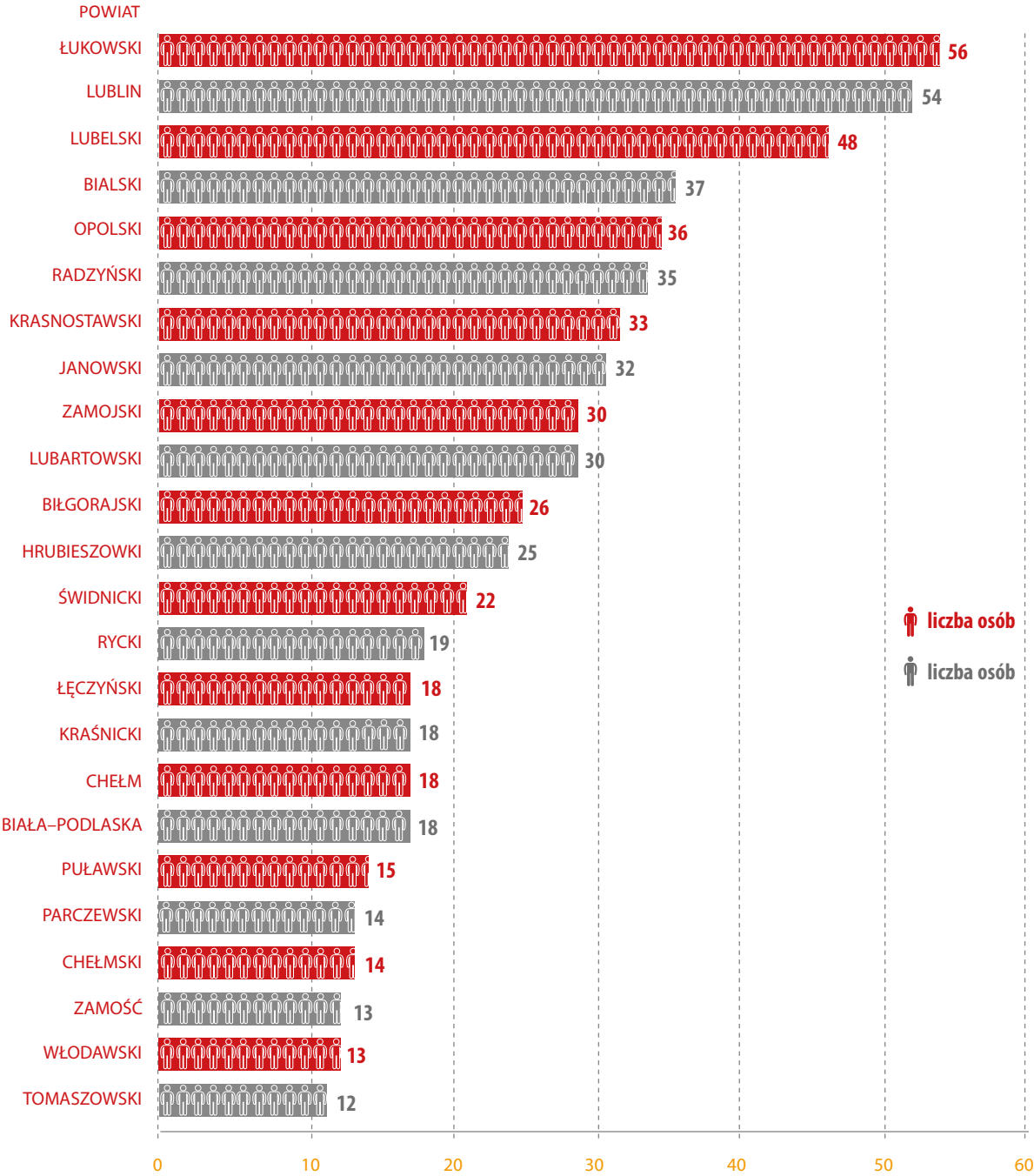
Źródło: Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań (2013).

Wysoki poziom kompetencji przedsiębiorczości oznacza niewątpliwie dobry potencjał do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej. Jest on warunkiem koniecznym, choć prawdopodobnie niewystarczającym dla powodzenia tej działalności. Można wnioskować, że osoby, które wyrażają gotowość do podjęcia działalności gospodarczej widzą w sobie taką kompetencję. Jedno z badań LORP w roku 2012 przeprowadzono wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów szkół wyższych, z kontrolą podziału próby na typ szkoły i tryb nauki („Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”). Respondentów celowo dobrano w ten sposób, aby były to osoby, które właśnie kończyły naukę. Ankietowani odpowiedzieli m.in. na pytanie o ocenę własnego przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej. Okazało się, że najwyższe swoje przygotowanie ocenili **uczniowie szkół zawodowych** korzystający z praktycznej nauki zawodu (prawie 60% z nich jest

lub raczej jest przygotowanych do podjęcia ryzyka prowadzenia własnej firmy). Słabo pod tym względem wypadli licealiści i studenci niezależnie od trybów nauki. Jednocześnie kończący wszystkie typy szkół jednogłośnie przyznali, że szkoła powinna przygotowywać do zakładania i prowadzenia firmy. Oznacza to, że wprowadzenie do programów wszystkich szkół ponadgimnazjalnych i wyższych zajęć z przedsiębiorczości w praktyce, w tym zarządzania czasem, pracy projektowej z elementami doskonalenia kompetencji społecznych, byłoby nie tylko z zadowoleniem przyjęte przez uczniów i studentów, ale i pożyteczne z punktu widzenia konkretnych wymagań, z którymi stykają się przechodzący z systemu edukacji na rynek pracy. Jeśli jakkolwiek szkoła wspomina o tym, że jej kształcenie uwzględnia oczekiwania rynku pracy, to zagwarantowanie takich zajęć jest kwestią elementarnej uczciwości wobec kandydatów do tak reklamujących się szkół i uczelni.



OSOBY W WIEKU DO 25 ROKU ŻYCIA WYŁĄCZONE Z EWIDENCJI BEZROBOTNYCH W OKRESIE IX 2012 R. – VIII 2013 R., Z TYTUŁU PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ.



Źródło: Sprawozdanie MPiPS-01. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (2012 i 2013).

Badania prowadzone w LORP („Wszechstronna analiza rynku pracy. Raport z badań 2013.”) pokazały, że **regionalni przedsiębiorcy**, zapytani o kwalifikacje i umiejętności jakimi powinny cechować się osoby, które chcieliby zatrudnić, **podają wymóg posiadania konkretnego rodzaju formalnego wykształcenia dopiero na siódmym miejscu** na liście charakterystyk poszukiwanych pracowników. Pracodawcy mówią o tym już od dawna, wydaje się, że informację tę przyswoili już młodzi ludzie (zwłaszcza ci, którzy posiadają dostęp do informacji o rynku – czy to pochodzącą z wczesnych doświadczeń w pracy czy z badań opinii pracodawców). Poważna wątpliwość pozostaje w stosunku do decydentów w sferze edukacji – od dyrektorów szkół gimnazjalnych po rektorów uczelni wyższych.

Na szczęście dla opinii publicznej nie jest dzisiaj obojętne, że w misji szkoły ignorowane są losy zawodowe jej absolwentów i możliwości realnego wykorzystania nabytych umiejętności. A bez kompetencji przedsiębiorczości nawet formalnie najlepszy uczeń i student pozostaje na rynku pracy bezradny. Nadchodzą czasy, choć powoli, w których **instytucje rynku pracy będą mówiły o kompetencji przedsiębiorczości wspólnym głosem z sektorem edukacji**, a nie „pomimo” proponowanych sposobów kształcenia. ■



Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicę

MARTA SADŁOWSKA

Wydział Pośrednictwa Pracy
WUP w Lublinie



Swobodny przepływ pracowników jest podstawowym prawem wszystkich obywateli krajów UE i EOG.

Sieć EURES stwarza warunki do poszukiwania pracy zarówno Polakom, chcącym podjąć pracę w krajach Unii Europejskiej lub EOG, a także cudzoziemcom z Unii lub EOG pragnącym podjąć pracę w Polsce.

Przeprowadzka do innego kraju wiąże się ze zmianami we wszystkich dotychczasowych obszarach życia. Decydując się na wyjazd za granicę, bardzo ważne jest uzyskanie pełnej informacji o warunkach życia i pracy w danym kraju. Nie-wielki wysiłek włożony w zaplanowanie wyjazdu pomoże zaoszczędzić czas, energię i uniknąć niepotrzebnych frustracji po przyjeździe.

Wyjazd do innego kraju bez gwarancji zatrudnienia jest bardzo ryzykowny i dlatego warto odpowiednio wcześniej, przed planowanym wyjazdem z Polski, zacząć poszukiwania pracy.

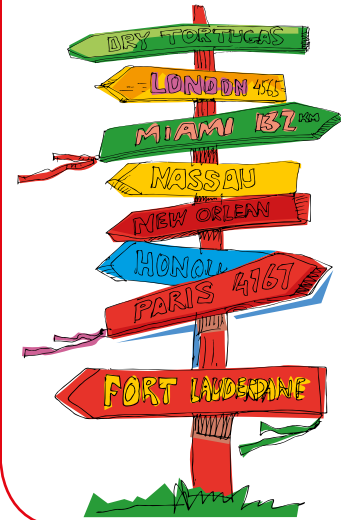
Jeżeli jednak zdecydują się Państwo na wyjazd za granicę i szukanie pracy na miejscu, szczególnie ważne jest uzyskanie informacji jeszcze w Polsce nt sytuacji na rynku pracy w danym państwie oraz możliwościach zatrudnienia.

W takiej sytuacji należy pamiętać, aby zabrać ze sobą **świadczenie pracy od ostatniego pracodawcy oraz referencje**, które będzie można przedstawić potencjalnym pracodawcom za granicą.

Wszystkich niezbędnych informacji na temat ofert pracy oraz wyjazdów do pracy za granicę udzielają doradcy Eures w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie. ■



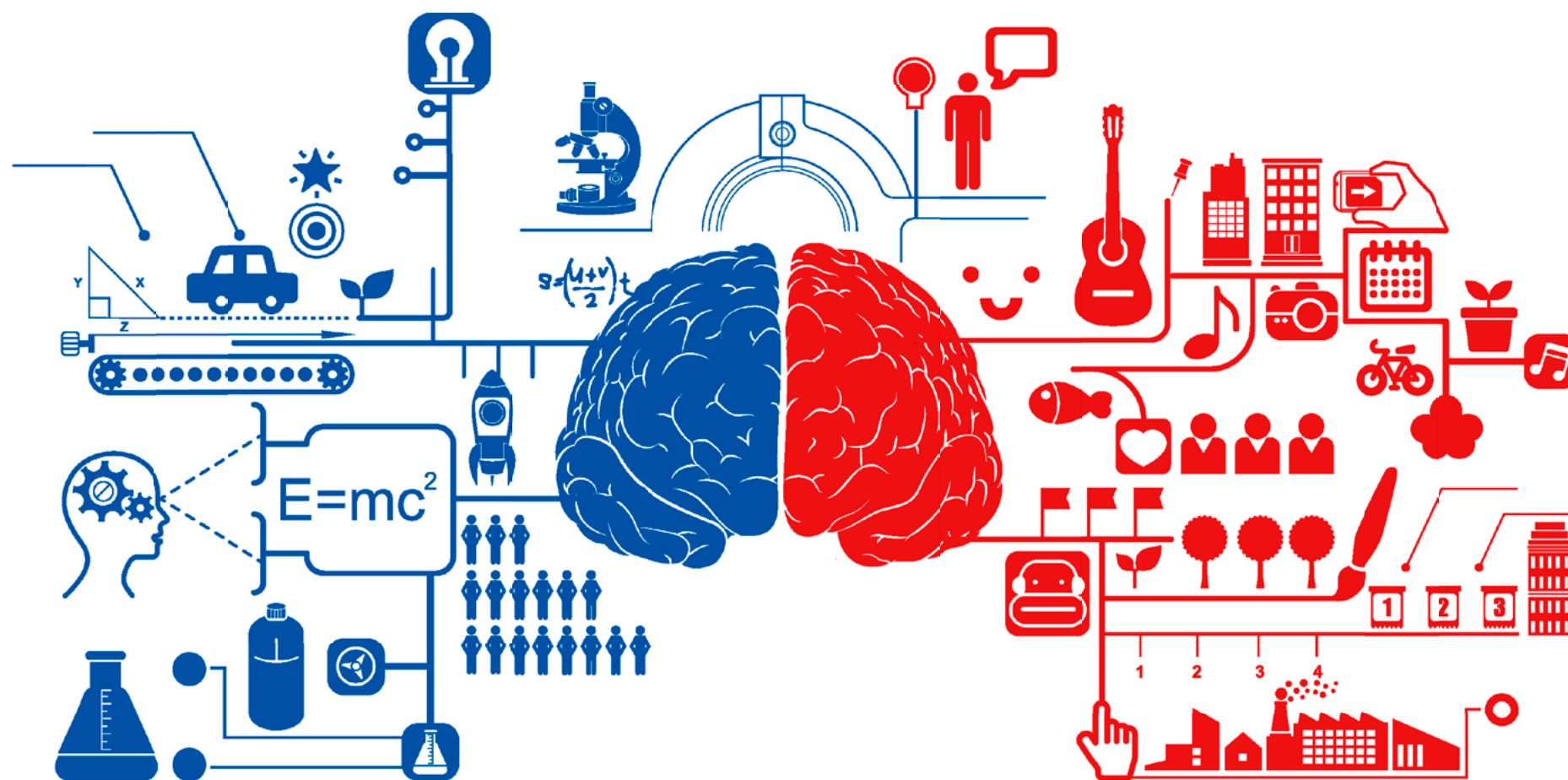
JEDNOCZEŚNIE RADZIMY, ABY PRZED WYJAZDEM DO INNEGO KRAJU, UPEWNILI SIĘ PAŃSTWO ŻE POSIADAJĄ:



- **Ważny dokument tożsamości** (paszport albo dowód osobisty).
- **Inne potrzebne dokumenty**, takie jak: akt urodzenia, dokumenty dotyczące obecnego lub poprzednich związków małżeńskich, w tym orzeczenia rozwodowe.
- **Wszelkie umowy lub korespondencję z pracodawcą**. Warto upewnić się, że warunki umowy o pracę oraz zawarte w niej informacje są zrozumiałe.
- **Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego**, ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków lub prywatne ubezpieczenie zdrowotne (opcjonalnie).
- **Zakwaterowanie** w miejscu, do którego planowana jest przeprowadzka.
- **Wystarczające środki finansowe** zapewniające utrzymanie do chwili otrzymania pierwszej wypłaty lub na wykupienie biletu powrotnego, w sytuacji gdyby zaistniała konieczność wcześniejszego powrotu do Polski. Warto wcześniej zapoznać się z cenami podstawowych usług i produktów (artykułów spożywczych, wynajmu mieszkania, transportu). Informacje te są niezbędne dla oszacowania sumy pieniędzy, którą należy wziąć ze sobą.

OGÓLNOPOLSKI TYDZIEŃ KARIERY

14–18 PAŹDZIERNIKA 2013



Odkryj
Talent,
Który masz w sobie

Tydzień odkrywania talentów



Oprócz konkursu, w ramach V Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Lublinie, Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu zaplanowały również szereg działań m.in.: →



Bardzo cenne i znaczące są różnego rodzaju inicjatywy mające na celu rozwijanie talentów. **Ogólnopolski Tydzień Kariery** to coroczna akcja zainicjowana przez **Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej**. Tegoroczna V edycja (14–18.10.2013 r.) odbywała się pod hasłem „**Odkryj talenty swojego dziecka**”. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, włączając się w akcję, zorganizował szereg przedsięwzięć. We współpracy ze Specjalistyczną Poradnią Zawodową w Lublinie oraz Poradniami w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu zorganizowany został konkurs promujący poradnictwo zawodowe wśród uczniów gimnazjów – „**Kto pyta, nie błądzi**”. Celem konkursu było m.in. zachęcenie młodzieży do korzystania z usług doradztwa zawodowego, a także odkrywanie własnych talentów i motywowanie do rozwoju uzdolnień twórczych. Zadaniem uczestników było ukazanie roli doradcy zawodowego i jego pomocy w planowaniu drogi edukacyjno–zawodowej ucznia. W tym celu uczniowie mogli wykorzystać wybraną przez siebie technikę: plastyczną, literacką lub zaprojektowanie bloga. Różnorodność form przekazu miała na celu wzbudzenie pomysłowości i inwencji twórczej oraz zaangażowanie różnych umiejętności i talentów, jakimi młodzież może się pochwalić. Działania skierowane w stronę młodych mają również swoje odniesienie do założeń Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok, szczególnie w obszarze działania na rzecz promocji i rozwoju poradnictwa zawodowego wśród młodzieży.

indywidualne konsultacje z doradcami zawodowymi

warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz odkrywania talentów

badania preferencji i predyspozycji zawodowych

prezentacje i konkursy dotyczące rynku pracy

spotkania z przedstawicielami różnych zawodów

dyżury przedstawicieli instytucji oświatowych i rynku pracy

spotkania z rodzicami uczniów oraz pedagogami

stoiska informacyjne

Odkryj w sobie talent



Talent – to pojęcie doskonale znane każdemu z nas i powszechnie używane. Często mówimy o kimś, że ma talent albo, że jest utalentowany. Jednakże nie zastanawiamy się nad głębszym znaczeniem tego słowa. Z jednej strony intuicyjnie, każdy z nas wie, co to pojęcie oznacza, ale gdybyśmy musieli uzasadnić, po czym poznajemy, że Zosia ma talent, a Jaś go nie posiada – wtedy odpowiedź z pewnością nie byłaby taka oczywista.

Co to jest talent?

Czym jest talent? Co o nim świadczy? Istnieje wiele definicji, najprostsza z nich określa talent jako „wybitne uzdolnienie do czegoś” (Słownik języka polskiego PWN, 2007). Talent to uzdolnienie, dar, wrodzona predyspozycja, wybitne zdolności w jakiejś dziedzinie. Każdy z nas posiada umiejętność wykonywania pewnych czynności, na przykład malowanie czy śpiew. Jednakże osoba obdarzona talentem w danej dziedzinie wykona tę czynność z naturalną łatwością, w sposób wybitny, perfekcyjny, wprawiając w zachwyt swoich odbiorców. Talentów jest bardzo wiele, w różnorodnych dziedzinach np.: talent literacki, plastyczny, muzyczny, aktorski itp.

Najważniejsze – odkryć talent i nad nim pracować!

Talent to „coś” wrodzonego, może być przekazywany genetycznie np.: jeśli dziecko wzrasta w rodzinie utalentowanej muzycznie, może również przejawiać wybitne zdolności w tym kierunku. W dzieciach drzemie wiele talentów, mogą być głęboko ukryte, a sztuką jest, aby rodzice potrafili je odkryć. Odkryte trzeba pielęgnować i pozwolić im się rozwijać. Do tego potrzebna jest silna wola i dużo pracy. Rodzice już

IWONA SIWEK-SULOWSKA
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
WUP w Lublinie



od najmłodszych lat powinni wspomagać rozwój umysłowy i zainteresowania swojego dziecka, aby mogło ono w pełni rozwinąć swoje zdolności. We wczesnych latach życia dziecko poszukuje dziedzin, które go interesują i sprawiają mu satysfakcję. Dlatego tak często zmienia swoje decyzje – zaczyna uczęszczać na kurs tańca, po pewnym czasie zmienia zdanie i zapisuje się na dodatkowe zajęcia matematyczne. To nie jest „słomiany zapal”, w ten sposób młody człowiek poszukuje dziedziny, która stanie się jego pasją. Rolą rodzica jest wspieranie dziecka w tych poszukiwaniach, skupienie uwagi na jego mocnych stronach i tym, co dziecko lubi robić najchętniej, z radością i satysfakcją. Kolejną osobą jest nauczyciel – on również powinien pomagać w odkrywaniu talentów swoich uczniów i zauważać ich ponadprzeciętne zdolności naukowe. Może rozwijać ich pasję poprzez zachęcanie do aktywności, wysyłanie na olimpiady przedmiotowe oraz konkursy talentów.

Tematyka odkrywania talentów oraz ich rozwijania, w ostatnim czasie szczególnie nabiera znaczenia. Dotyczy to, nie tylko młodzieży uczącej się, ale również osób pracujących. Pracodawcy coraz większą uwagę zwracają na potencjał ludzki. Coraz częściej mówi się o potencjale, talentach, zdolnościach. Tworzy się nawet specjalne programy zarządzania talentami, gdyż każda firma chce mieć tzw. talenty nie tylko na najwyższych szczeblach, ale również na średnich i niższych. Talent jest potrzebny w każdym zawodzie i w każdej dziedzinie. Jeśli wykorzystujesz w pracy swoje talenty, to co robisz, przychodzi ci łatwiej niż innym, uzyskujesz ponadprzeciętne rezultaty i dajesz ci to więcej satysfakcji. Z kolei pracodawca zyskuje wybitnego pracownika. Zatem, weźmy pod uwagę, że praca nad talentami, z pewnością zapoczątkuje też w przyszłym naszym życiu zawodowym. Talent jest jak diament – wymaga oszlifowania i pielęgnacji. ■

Wsparcie na starcie czyli EFS dla młodzieży



AGNIESZKA CHRÓŚCIK

Wydział Programowania i Kontroli PO KL
WUP w Lublinie



Dotychczas unijne projekty wdrażane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie kojarzyły się głównie z osobami bezrobotnymi, ich reintegracją społeczną i zawodową, szkoleniami czy wspieraniem przedsiębiorczości. Rok 2013 można natomiast zaliczyć do szczególnych, gdyż jednym z najistotniejszych założeń ogłaszanych konkursów jest wsparcie dla osób młodych. Udział w projektach ma umożliwić im życiowy start, podwyższenie i nabycie kwalifikacji czy realizację własnych przedsiębiorczych pomysłów. Zaplanowano również działania skierowane w stronę młodych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, którzy za sprawą EFS już niebawem będą mogli korzystać z pomocy i opieki oferowanej przez świetlice środowiskowe.

W IV kwartale bieżącego roku, planowane jest przez WUP w Lublinie ogłoszenie konkursu w ramach Priorytetu VII Promocja integracji społecznej, Działania 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałania 7.2.1 Aktywizacja

zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, przewiduje się m.in. wsparcie dla tworzenia i funkcjonowania pozaszkolnych form integracji społecznej młodzieży (świetlice środowiskowe, w tym z programem socjoterapeutycznym, kluby środowiskowe) połączonych z realizacją działań w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej. Koordynatorem tego typu przedsięwzięć, zwłaszcza w gminach wiejskich naszego województwa, był do tej pory Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie. Planowane wsparcie WUP w Lublinie w tym obszarze na pewno przyczyni się do nasilenia podobnych inicjatyw.

Świetlice dla młodzieży to wyjątkowy rodzaj wsparcia, bo stwarza wyjątkowe możliwości. Zapewnienie młodym ludziom możliwości wyrównywania szans w procesie ich edukacji, na etapie wejścia w dorosłe życie czy wsparcia w trudnych sytuacjach osobistych, rodzinnych i rówieśniczych jest niezwykle istotne w procesie kształtowania młodych osobowości, zwłaszcza jeżeli dotyczy to młodzieży, która często nie ma skąd czerpać wzorca i brak jej oparcia w najbliższych. W klubach środowiskowych można korzystać z całej gamy

usług poczynawszy od ciepłego posiłku po gry, zabawy, zajęcia plastyczne, sportowe, wycieczki czy po prostu miłe spędzenie czasu i rozmowę z ludźmi, którzy w świetlicach pełnią rolę opiekunów, mentorów i doradców. Umożliwienie tworzenia ze środków EFS świetlic środowiskowych z programem socjoterapeutycznym jest tym bardziej korzystne, iż pozwala zorganizować fachową opiekę wychowawczą, wykwalifikowaną w eliminowaniu zaburzeń zachowania, łagodzenia niedostatków wychowawczych w rodzinie, wdrażaniu wychowanków do przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz podnoszenia ich kultury osobistej. Praktyka pokazuje, że w świetlicach z powodzeniem odnajduje się trudna młodzież, osoby niepełnosprawne czy upośledzone umysłowo. Poza zrozumieniem otrzymują tam komplet umiejętności i kompetencji ułatwiających usamodzielnienie i obranie właściwej ścieżki życiowej.

Realizowany w Lubelskim w latach 2006–2009 program „Świetlica w środowisku wiejskim” umożliwił stworzenie jedenastu typów placówek przez organizacje pozarządowe w ścisłym porozumieniu z samorządami gminnymi, m.in. w Hrubieszowie, Konstantynowie, ➤

w Komarówce Podlaskiej, w Lysolajach w gminie Milejów oraz w Kamieniu. Aby wesprzeć gminy, w których świetlice jeszcze nie powstały, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zaproponował, iż będą tworzone wyłącznie na tych terenach. Wnioskodawcy będą musieli zagwarantować funkcjonowanie świetlic przez okres co najmniej równy okresowi realizacji projektu. Na konkurs ten przeznaczona zostanie kwota 4 mln zł, można więc liczyć na to, że kolejne gminy będą miały możliwość oferowania zamieszkującej młodzieży dostosowanych do ich potrzeb programów socjoterapeutycznych, a nowo powstałe placówki stworzą dodatkowe miejsca zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Na temat wymienionego wyżej oraz innych planowanych do ogłoszenia jeszcze w tym roku konkursów można uzyskać informacje w **Punkcie Konsultacyjno-Informacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.** ■

Szanowni Państwo,
Pragniemy poinformować,
iż od dnia 1 listopada 2013 roku
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
zmienia siedzibę z dotychczasowej –
ul. Okopowa 5, na nową –
ul. Obywatelska 4 w Lublinie.



Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

część 5 – Pracownik



ANNA MATYNIA
Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
WUP Lublinie



Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę – tak mówi kodeks pracy i jest to definicja powszechnie stosowana. Jednakże ustawodawca, regulując zasady wypłat świadczeń pracowniczych ze środków FGŚP, zmodyfikował nieco kodeksowe pojęcie pracownika.

Kto zatem jest pracownikiem w rozumieniu ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy?

Czy świadczeniobiorca zawsze musi być pracownikiem? Odpowiedź możesz znaleźć w ramach cyklu porad praktycznych pod nazwą ABC wnioskodawcy. W tym numerze część piąta: **PRACOWNIK**.

Pracownikiem w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą albo wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnej o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące

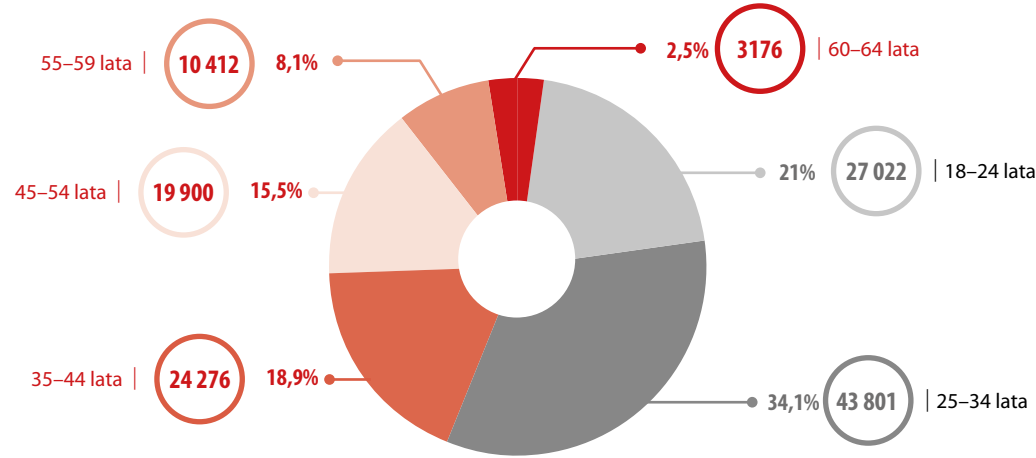
zlecenia, albo wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną – jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnego i rentowego. Ustawodawca uznał jednocześnie, że pracownikiem nie jest członek rodziny, ani też krewny lub powinowaty pracodawcy.

TO WARTO WIEDZIEĆ:

- Wyłączenie możliwości finansowania ze środków FGŚP należności pracowniczych na rzecz członków rodziny, krewnych i powinowatych pracodawcy ma miejsce wyłącznie w sytuacji, gdy niewypłacalnym pracodawcą jest osoba fizyczna (osoby fizyczne), a nie osoba prawna. Zatem nie ma przeszkód aby świadczenia ze środków FGŚP otrzymała np. zatrudniona w spółce żona prezesa zarządu spółki akcyjnej itp.
- W razie niewypłacalności pracodawcy świadczenia z FGŚP może otrzymać nie tylko pracownik, ale także były pracownik oraz uprawniony do renty rodzinnej członek rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika.



BEZROBOTNI WEDŁUG WIEKU W 2 KWARTALE 2013 R.



wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych według wykształcenia w II kwartale 2013 r.					
	Ogółem	Kobiety	Osoby do 25 r. ż.	Procentowy udział osób do 25 r. ż. do ogółu bezrobotnych tej kategorii	Kobiety do 25 r. ż.	Procentowy udział kobiet do 25 r. ż. do ogółu bezrobotnych kobiet tej kategorii
Wyższe	18616	12380	2103	7,8	1425	11,2
Policealne i średnie zawodowe	31818	16648	7867	29,1	3541	27,9
Średnie ogólnokształcące	16406	9795	7252	26,8	4161	32,8
Zasadnicze zawodowe	31625	12191	4649	17,2	1611	12,7
Gimnazjalne i poniżej	30122	10947	5151	19,1	1960	15,4

wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w II kwartale 2013 r.					
	Ogółem	Kobiety	Osoby do 25 r. ż.	Procentowy udział osób do 25 r. ż. do ogółu bezrobotnych tej kategorii	Kobiety do 25 r. ż.	Procentowy udział kobiet do 25 r. ż. do ogółu bezrobotnych kobiet tej kategorii
do 1 miesiąca	8435	4038	2781	10,3	1323	10,4
1–3 miesięcy	14105	6267	4132	15,3	1834	14,4
3–6 miesięcy	22227	9211	5453	20,2	2112	16,6
6–12 miesięcy	28015	12673	7291	27,0	3223	25,4
12–24 miesięcy	24030	11801	4493	16,6	2301	18,1
Pow. 24 miesięcy	31775	17971	2872	10,6	1905	15,0

wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych według stażu pracy w II kwartale 2013 r.					
	Ogółem	Kobiety	Osoby do 25 r. ż.	Procentowy udział osób do 25 r. ż. do ogółu bezrobotnych tej kategorii	Kobiety do 25 r. ż.	Procentowy udział kobiet do 25 r. ż. do ogółu bezrobotnych kobiet tej kategorii
do 1 roku	25058	13344	6039	22,3	2828	22,3
1–5	26979	12249	3335	12,3	1319	10,4
5–10	14440	6597	53	0,2	18	0,1
10–20	14439	6528	X	X	X	X
20–30	8990	3348	X	X	X	X
30 lat i więcej	3054	983	X	X	X	X
Bez stażu	35627	18912	17595	65,1	8533	67,2

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

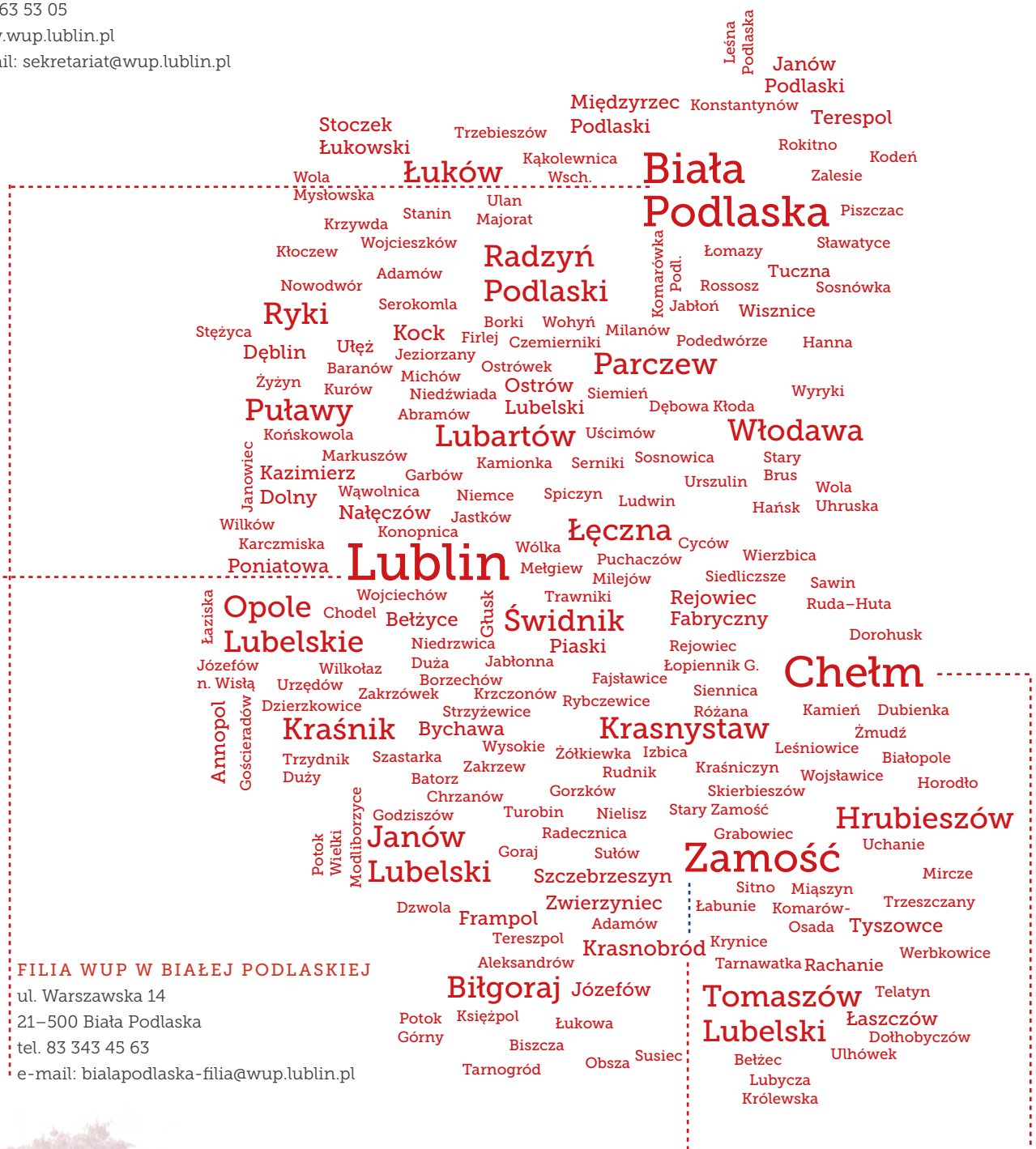
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

tel. 81 463 53 00

fax 463 53 05

www.wup.lublin.pl

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl



FILIA WUP W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14

21-500 Biała Podlaska

tel. 83 343 45 63

e-mail: bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA WUP W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3

22-400 Zamość

tel. 84 677 66 17

e-mail: zamosc-filia@wup.lublin.pl

FILIA WUP W CHEŁMIE

Pl. Niepodległości 1

22-100 Chełm

tel. 82 563 05 82

e-mail: chełm-filia@wup.lublin.pl

