



#3/2024  
ISSN 2299-1387

# LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**CO Z TĄ MIGRACJĄ  
– SZANSA CZY ZAGROŻENIE?**

**ALMA – INICJATYWA WSPARCIA DLA MŁODYCH**

**SREBRNE TALENTY**



## W NUMERZE

- 4** ▶ ALMA – inicjatywa wsparcia dla młodych

---

- 6** ▶ Fundusze Europejskie na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z województwa lubelskiego

---

- 8** ▶ Jak dojrzałe talenty i młodsze pokolenia wzajemnie się uzupełniają

---

- 10** ▶ Co z tą migracją – szansa czy zagrożenie?

---

- 12** ▶ Srebrne talenty

---

- 14** ▶ Sieciowanie dla Lubelszczyzny – nowa era doradztwa zawodowego

---

- 17** ▶ Sieciowanie dla Lubelszczyzny – kształcenie zawodowe

---

- 20** ▶ Pokolenie silver na rynku pracy

---

- 22** ▶ Statystyki Angeliki

---

**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,  
Freepik, Pixabay  
Projekt graficzny: WUP Lublin  
Druk: Ecovendo

Wydawnictwo bezpłatne.  
Nakład: 800 egz.  
Istnieje możliwość zamówienia  
bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

Przedruk materiałów jest możliwy  
wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego  
Urzędu Pracy w Lublinie i za poda-  
niem źródła.

# WSTĘP



Pan Tomasz Pitucha  
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Szanowni Państwo,

z ogromną przyjemnością witam Państwa na łamach najnowszego numeru naszego kwartalnika, w którym poruszamy kluczowe kwestie dla rozwoju zawodowego i społecznego naszego regionu. W bieżącym numerze szczególną uwagę poświęcamy inicjatywom i programom, które wspierają zarówno młodsze, jak i starsze pokolenia, tworząc pomosty między nimi i budując przyszłość opartą na wzajemnym zrozumieniu oraz współpracy. W pierwszej kolejności chciałbym zwrócić Państwa uwagę na projekt ALMA, stanowiący

znaczące wsparcie dla młodych osób wchodzących na rynek pracy.

Dzięki tej inicjatywie wielu młodych ludzi ma szansę na zdobycie cennych umiejętności i doświadczenia zawodowego. Przedstawiamy również działania Funduszy Europejskich mające na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych w naszym regionie. Środki te są znaczącym wsparciem, umożliwiając wielu osobom powrót na rynek pracy i poprawę jakości życia.

Kolejnym ważnym tematem jest wzajemne uzupełnianie się dojrzałych talentów i młodego pokolenia. Osoby starsze, czyli tzw. „srebrne talenty”, mają do odegrania ważną rolę na rynku pracy. Doświadczenie uczy, że międzypokoleniowa współpraca przynosi wymierne korzyści zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

W artykule „Co z tą migracją – szansa czy zagrożenie?” przedstawiamy różne modele zarządzania migracjami, rozważając, jakie korzyści i wyzwania niesie ze sobą to zjawisko. Jest to temat budzący wiele emocji, dlatego staramy się przedstawić różne punkty widzenia. Na zakończenie, relacjonujemy dwie konferencje, które odbyły się w ramach realizowanego przez WUP projektu: „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Działania podjęte w zakresie Sieciowania dla Lubelszczyzny

są nieodzownym elementem budowania silnej i kompetentnej kadry, która sprosta wyzwaniom współczesnego rynku pracy. Jest to dla nas wyjątkowa szansa na wprowadzenie realnych zmian i wsparcie mieszkańców naszego regionu w obszarze doradztwa zawodowego, kształcenia zawodowego oraz wdrożenia mechanizmu uczenia się przez całe życie.

Życzę Państwu inspirującej lektury i mam nadzieję, że zawarte w tym numerze artykuły będą dla Państwa źródłem wartościowej wiedzy i motywacji do działania.

Z wyrazami szacunku,

Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

# ALMA – INICJATYWA WSPARCIA DLA MŁODYCH



**Katarzyna Szymańska-Dawidek**

ODDZIAŁ PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

Wakacje były czasem finalizacji umów o dofinansowanie projektów na aktywizację zawodową osób młodych w wieku 18-29 lat należących do grupy NEET, które znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Realizowane projekty to duża szansa dla młodych, aby zdobyć pierwsze kwalifikacje zawodowe w krajach UE.

Podpisane umowy to wynik rozstrzygniętego naboru w ramach Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa (typ projektu nr 3) w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. Łączna wartość projektów, w ramach których podpisano umowy to prawie 12 mln zł, z czego ponad 10 mln zł to dofinansowanie UE.

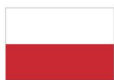
## Fundusze Europejskie również dla CIEBIE



Jesteś osobą młodą w wieku 18-29 lat, nie uczysz się, nie pracujesz, nie szkolisz – zmień **NIE** na **TAK** - zostań uczestnikiem projektu.



Fundusze Europejskie  
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



lubelskie  
Smakuj życie!

### Jako uczestnik projektu weź udział w:

- diagnozie potrzeb, czyli określeniu Indywidualnego Planu Działania;
- programie mobilności ponadnarodowej realizowanym w kraju, w tym kursy językowe i szkolenia zawodowe;
- zagranicznych stażach zawodowych;
- działaniach aktywizujących po powrocie do kraju.

### SZCZEGÓŁY UDZIAŁU W PROJEKCIE UZYSKASZ U REALIZATORA:

**Tytuł projektu:** Młodzi - Aktywni

**Realizator:** Fundacja Centrum Rozwiązań Biznesowych  
ul. Grenadierów 13, 20-331 Lublin  
tel.: 733 300 438  
kontakt@crb.lublin.pl  
crb.lublin.pl

**Tytuł projektu:** AKTYWNIEMO KU PRZYSZŁOŚCI

**Realizator:** MGSD SP. Z O.O.  
ul. Aleksandra Świętochowskiego 1/74, 01-318 Warszawa  
tel.: 608 670 001  
kajetan.kisielewski@mgd.pl  
mgd.pl



**Tytuł projektu:** Mobilność: Szansa na przyszłość - edycja II

**Realizator:** Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania  
Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”  
z siedzibą w Lublinie  
ul. Gospodarcza 26, 20-213 Lublin  
tel.: 81 71 04 630  
sekretariat@oic.lublin.pl  
oic.lublin.pl

**Tytuł projektu:** Młodzi, mobilni, aktywni

**Realizator:** Region Środkowo-Wschodni NSZZ „Solidarność”  
ul. Królewska 3, 20-109 Lublin  
tel.: 81 53 20 811  
rzecznik.lublin@solidarnosc.org.pl  
solidarnosclublin.pl

**Tytuł projektu:** Młodzi Odkrywczy: Staże Zagraniczne dla Rozwoju Kompetencji

**Realizator:** Europejski Dom Spotkań-Fundacja Nowy Staw  
ul. 3 Maja 18/5a, 20-078 Lublin  
tel.: 511 403 155  
eds@eds-fundacja.pl  
eds-fundacja.pl

**Ważne:** Beneficjent na czas realizacji projektu ma obowiązek prowadzenia biura na terenie województwa lubelskiego.

Informacje na temat rekrutacji do projektów publikowane są po podpisaniu umów o dofinansowanie w Wyszukiwarce Dotacji Funduszy Europejskich na stronie internetowej: [funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka](https://funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka)

# FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ OSÓB BEZROBOTNYCH Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO



**Katarzyna Szymańska-Dawidek**

ODDZIAŁ PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

Fundusze Europejskie to znacząca pomoc dla urzędów pracy w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, realizowane wsparcie zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia. Kluczowe jest dostosowanie pomocy do indywidualnych potrzeb uczestnika projektu, w którym udział poprzedzony jest pogłębioną analizą umiejętności, predyspozycji i problemów zawodowych.



Na początku III kwartału br. w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego odbyło się uroczyste przekazanie umów Miejskiemu i Powiatowym Urzędem Pracy z województwa lubelskiego na realizację projektów w ramach Działania 9.1 Aktywizacja zawodowa - projekty PUP, Priorytetu IX Zaspokajanie potrzeb rynku pracy programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027.



Fundusze Europejskie  
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



**Lubelskie**  
*Smakuj życie!*

## Uroczyste przekazanie umów

Umowy z rąk Wicemarszałka Województwa Lubelskiego Piotra Bresia oraz Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie Tomasza Pituchy, odebrali dyrektorzy urzędów pracy oraz przedstawiciele powiatów naszego województwa.

## Fundusze Europejskie na rzecz osób bezrobotnych

Całkowita wartość 21 projektów, które urzędy pracy będą realizowały w terminie do dnia 30 czerwca 2025 r. wynosi 97 733 347,44 PLN, w tym:

- kwota dofinansowania ze środków UE dla 21 projektów wynosi 83 073 345,22 PLN
- kwota dofinansowania z Budżetu Państwa dla 21 projektów wynosi 14 660 002,22 PLN

Fundusze Europejskie to znacząca pomoc dla urzędów pracy w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, realizowane wsparcie zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia. Kluczowe jest dostosowanie pomocy do indywidualnych potrzeb uczestnika projektu, w którym udział poprzedzony jest pogłębioną analizą umiejętności, predyspozycji i problemów zawodowych.

## Dzięki realizowanym projektom osoby bezrobotne skorzystają z:

- pośrednictwa pracy;
- poradnictwa zawodowego;
- szkoleń i staży zawodowych;
- prac interwencyjnych;
- jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Dodatkowo pracodawca zatrudniający osobę bezrobotną może skorzystać z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.



Bądź na bieżąco, odwiedź stronę:

Fundusze Europejskie dla Lubelskiego



### Fundusze Europejskie

Punkt kontaktowy Funduszy Europejskich  
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie  
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin, III piętro, pokój 330  
tel. 81 463 53 63, 605 903 492  
e-mail: punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl

# JAK DOJRZAŁE TALENTY I MŁODSZE POKOLENIA WZAJEMNIE SIĘ UZUPEŁNIAJĄ



**Magdalena Wójcik**

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

**Współczesne organizacje zyskują najwięcej, gdy potrafią skutecznie połączyć siły dojrzałych i młodych pracowników. W jaki sposób, integracja doświadczenia silverów z energią i innowacyjnością osób młodych wpływa na efektywność zespołu?**

Rynek pracy łączy różne pokolenia pracowników, z których każde wnosi unikalne umiejętności, doświadczenie i podejście do pracy. Coraz większa uwaga skupiona jest na grupie pracowników w wieku 50+, nazywanych „silversami”. Ich wpływ i znaczenie rosną z dnia na dzień, co wynika z kilku kluczowych czynników kształtujących współczesne środowisko zawodowe. W obliczu starzejącego się społeczeństwa i dynamicznych zmian gospodarczych ich rola w firmach nabiera nowego, istotnego wymiaru. Tym bardziej, że pracownicy z grupy 50+ charakteryzują się dużą stabilnością i lojalnością wobec pracodawcy.

W przeciwieństwie do młodego pokolenia, które często zmienia pracę w poszukiwaniu nowych wyzwań, silwersi bardziej skłonni są do długoterminowej współpracy. Dzięki temu pracodawcy mogą liczyć na stabilne zespoły, które zapewniają ciągłość działania i redukują koszty związane z rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników. Mentorowanie to obszar, w którym silwersi sprawdzają się doskonale, pomagając w rozwijaniu kompetencji młodszych kolegów. Ich doświadczenie życiowe i zawodowe stanowi cenny zasób dla każdej organizacji.

Kluczem do sukcesu jest zrozumienie i docenienie unikalnych wartości, które każda z grup wnosi do firmy oraz stworzenie środowiska pracy sprzyjającego współpracy i wzajemnemu uczeniu się. Współdziałanie specjalistów oraz młodych pracowników, pełnych nowych pomysłów sprawi, że firmy lepiej przygotują się na wyzwania współczesnego rynku pracy. I choć te dwie grupy różnią się wiekiem, doświadczeniem i podejściem do pracy, wspólnie tworzą synergiczną mieszankę, która napędza rozwój przedsiębiorstwa. Silwersi wnoszą nieocenione kwalifikacje i stabilność, podczas gdy młodzi pracownicy dodają świeżości, energii i innowacyjności. Zestawienie najważniejszych cech pracowników 50+ z cechami osób młodszych pozwala lepiej zrozumieć ich mocne strony i odmienności, które mogą wpłynąć na dynamikę w miejscu pracy.

Silwersi odgrywają istotną rolę w budowaniu zespołów wielopokoleniowych, które mogą być bardziej odkrywczym i produktywnym. Dzięki różnorodnym perspektywom i podejściom do pracy, zespoły te są lepiej przygotowane do rozwiązywania skomplikowanych problemów.



Oto główne różnice między silversami a młodszymi pracownikami w kontekście pracy:

## 1. DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

### Silvers:

- posiadają bogate doświadczenie zawodowe zdobyte w różnych branżach i na różnych stanowiskach
- mają głęboką wiedzę branżową i umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach
- często pełnią rolę mentorów dla młodszych kolegów

### Młodzi Pracownicy:

- zazwyczaj mają mniejsze doświadczenie zawodowe, ale są szybcy w przyswajaniu nowych informacji, są bardziej otwarci na eksperymentowanie z nowymi technologiami i metodami pracy
- często poszukują możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności

## 2. PODEJŚCIE DO TECHNOLOGII

### Silvers:

- mogą być mniej zaznajomieni z najnowszymi technologiami, choć wielu z nich chętnie się ich uczy
- wykorzystują technologie jako narzędzia do zwiększania efektywności, ale mogą preferować sprawdzone metody pracy

### Młodzi Pracownicy:

- naturalnie posługują się nowymi technologiami i często wprowadzają innowacyjne rozwiązania
- są bardziej skłonni do korzystania z aplikacji mobilnych, mediów społecznościowych i innych nowoczesnych narzędzi komunikacji

## 3. ELASTYCZNOŚĆ I ADAPTACYJNOŚĆ

### Silvers:

- posiadają duże doświadczenie w zarządzaniu zmianami i adaptacji do nowych warunków pracy
- mogą wykazywać większą ostrożność w podejmowaniu ryzyka, preferując sprawdzone rozwiązania

### Młodzi Pracownicy:

- są bardziej elastyczni i otwarci na zmiany oraz nowe wyzwania
- często wykazują większą skłonność do eksperymentowania i szybkiego dostosowywania się do nowych sytuacji

## 4. MOTYWACJA I CELE ZAWODOWE

### Silvers:

- często koncentrują się na stabilności zawodowej, lojalności wobec pracodawcy i długoterminowych celach
- motywacja może wynikać z potrzeby dzielenia się wiedzą i wspierania młodszych kolegów

### Młodzi Pracownicy:

- często dążą do szybkiego rozwoju kariery, zdobywania nowych umiejętności i podejmowania wyzwań
- motywacja często wynika z potrzeby osiągnięcia osobistych celów i zdobycia uznania w branży

## 5. STYL PRACY I WARTOŚCI

### Silvers:

- mogą preferować bardziej strukturalne i tradycyjne podejście do pracy
- cenią sobie etykę pracy, rzetelność i lojalność wobec pracodawcy

### Młodzi Pracownicy:

- często preferują elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej
- cenią sobie równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz możliwości rozwoju osobistego

## 6. KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA

### Silvers:

- mogą preferować bezpośrednią komunikację twarzą w twarz i formalne spotkania
- mają rozwinięte umiejętności interpersonalne wynikające z wieloletniej praktyki zawodowej

### Młodzi Pracownicy:

- często korzystają z komunikacji cyfrowej, takiej jak e-maile, komunikatory czy media społecznościowe
- są przyzwyczajeni do szybkiej, nieformalnej komunikacji i pracy zespołowej w wirtualnych środowiskach



# CO Z TĄ MIGRACJĄ – SZANSA CZY ZAGROŻENIE?



**Katarzyna Mazurek**

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

W ostatnich latach obserwujemy z jednej strony niekorzystne zmiany demograficzne skutkujące malejącymi zasobami siły roboczej, z drugiej zaś rosnącą skalę napływu imigrantów przybywających do Polski w celach zarobkowych, edukacyjnych lub wskutek ucieczki z miejsca objętego konfliktem zbrojnym. W aspekcie zależności rynku pracy od zjawisk demograficznych, konieczne staje się podejmowanie przemyślanych decyzji i działań w obszarze migracyjnym oraz zaprojektowanie mechanizmu włączania cudzoziemców w krajowy rynek pracy.

W raporcie „Polska polityka migracyjna. Uwarunkowania i rekomendacje” autorzy zwracają uwagę na utrzymujący się od ponad 30 lat spadek współczynnika dzietności poniżej poziomu gwarantującego zastępowalność pokoleń. W tym samym dokumencie zauważono, że począwszy od 2015 roku obserwuje się corocznie dodatnie saldo migracji – trend niespotykany w dotychczasowej historii Polski. Powyższe procesy demograficzne stanowią wyzwanie dla rynku pracy, ale też mogą być okazją do skorzystania z szans rozwojowych, jakie może dawać mądre zarządzanie legalną migracją.

Zdaniem Jaremy Piekutowskiego, autora raportu „Migracje: niewykorzystana (na razie) szansa Polski” nasz kraj nie wypracował dotychczas jasnej polityki imigracyjnej. Podobnego zdania są autorzy przytoczonego na wstępie raportu, konstatując, że widoczne w ostatnich latach rozwiązania wymuszane były przez bieżącą sytuację, wskutek implementacji regulacji UE lub pod wpływem presji organizacji pracodawców i rolników wynikającej z deficytu pracowników. W kontekście powyższego rekomendują oni wypracowanie modelu polityki migracyjnej, adekwatnej do potrzeb rynku pracy i uwarunkowań społecznych. Wspomniany już J. Piekutowski podkreśla, że zarządzanie migracjami powinno uwzględniać mechanizm selekcji imigrantów w oparciu o analizę rynku pracy, rozwijanie programów edukacyjnych, uznawanie kwalifikacji i wspieranie przedsiębiorczości wśród imigrantów.

Mówiąc o działaniach w zakresie stymulowania lub hamowania napływu obcokrajowców warto przyrzeć się doświadczeniu państw o bogatej historii imigracyjnej. W badaniach naukowych obejmujących temat aktywnej polityki migracyjnej wyróżniono kilka jej modeli, grupując cechy wspólne działań wobec imigrantów. W oparciu o typologię sformułowaną przez profesora Macieja Duszczyka<sup>1</sup> można wyróżnić:

<sup>1</sup> M. DUSZCZYK, Wyzwania polskiej polityki migracyjnej a doświadczenia międzynarodowe, [w:] P. KACZMARCZYK i M. OKÓLSKI (red.), Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia, Ośrodek Badań nad Migracjami WNE UW, Warszawa 2008

- **komplementarną politykę migracyjną** (Australia, Kanada, Wielka Brytania) - polegającą na przyciąganiu zasobów ludzkich wartościowych dla potrzeb gospodarki narodowej. Model ten zakłada selekcję imigrantów pod kątem zdolności do integracji i przydatności na rynku pracy. Dla państw przyjmujących, drugorzędne znaczenie ma kraj pochodzenia imigranta, stawiają one na pierwszym miejscu potencjał integracyjny, praktyczne umiejętności oraz doświadczenie zawodowe;
- **kolonialno-humanitarną politykę migracyjną** (Francja, Belgia, Włochy, częściowo Wielka Brytania, do niedawna Holandia) - opartą o historyczny związek kolonii lub terytoriów zależnych z dawną metropolią. Imigranci z regionów świata, które były w strefie wpływów danego państwa mają specjalne prawa oraz ułatwienia w zakresie uzyskiwania prawa do wjazdu na jego terytorium. W przypadku tego modelu niedobory na rynku pracy nie są głównym powodem udzielenia prawa do pobytu. Doktryna ta zakłada integrację imigrantów na rynku pracy. Niemniej statystyki obrazujące stopę zatrudnienia i bezrobocia cudzoziemców, w zestawieniu z pracownikami rodzimymi, pokazują, że działania prowadzone w tym zakresie okazały się niewystarczające. Obecnie doktryna ta ulega diametralnym zmianom;
- **model nowych państw imigracyjnych** (Hiszpania, Portugalia, Finlandia) - dotyczący krajów, które niedawno przeobraziły swój status z emigracyjnego na imigracyjny. Państwa te stosują liberalne podejście do imigracji ekonomicznej, stawiając za cel nadrzędny uzupełnianie niedoborów rynku pracy. Nie dokonuje się tu selekcji, lecz pozostawia regulację kierunków napływu oraz kwalifikacji imigrantów samemu rynkowi. Realizacja tego typu polityki prowadzi często do zatrudniania cudzoziemców w szarej strefie;
- **wielokulturową politykę migracyjną** (USA) - prowadzoną w społeczeństwie wieloetnicznym i wielokulturowym. Jest to model, który uznaje, że dla rozwoju społeczno - ekonomicznego państwa pożądana jest konkurencja między kręgami kulturowymi. Kluczowe znaczenie ma tutaj kraj pochodzenia imigranta. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe stanowią kwestię wtórną. Cechą charakterystyczną jest dbałość o zachowanie optymalnych proporcji przedstawicieli danych narodów i preferowanie nacji niedoreprezentowanych w społeczeństwie;
- **asymilacyjną politykę migracyjną** (Austria, Japonia, od niedawna Holandia) - kładącą nacisk na spełnianie przez potencjalnych imigrantów restrykcyjnych warunków przydatności na rynku pracy oraz asymilacji z resztą społeczeństwa. Charakterystyczne jest tu ograniczanie napływu cudzoziemców z państw, które zdecydowanie różnią się pod względem norm kulturowych oraz społecznych. W przypadku niedotrzymania przez imigranta przyjętych przez siebie zobowiązań dopuszcza się deportację.

Zaprezentowane, w dużym uproszczeniu, modele zarządzania migracjami, pokazują, że w różny sposób można korzystać z potencjału, jaki ze sobą niesie przemieszczanie się ludności. Dla Polski, jako kraju przyjmującego, kluczowe jest opracowanie kompleksowej, trwałej i korzystnej gospodarczo polityki migracyjnej. Kwestia do zastanowienia - czy polityka migracyjna ma wpływać na przyjazdy imigrantów o określonych cechach lub kwalifikacjach, czy może powinna się skupić na jak najlepszym wykorzystaniu potencjału osób, które trafiają do naszego kraju?

# SREBRNE TALENTY



Iwona Siwek-Sulowska

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

„Srebrne talenty: wykorzystanie potencjału pokolenia Silver” to tytuł raportu OLX Praca i Minds & Roses, który powstał we wrześniu 2023 r. W badaniu wzięły udział osoby 50+ oraz rekruterzy.

Jak wynika z raportu, silwersi to pokolenie, które pomimo swojego wieku, wciąż ma wiele do zaoferowania na rynku pracy. Ich atuty, coraz bardziej są cenione przez pracodawców, co daje im niejednokrotnie przewagę w procesach rekrutacji. Współcześni silwersi to pokolenie, które chce żyć aktywnie. Korzystają z Facebooka i Instagrama, robią zakupy online, płacą Blikiem, prowadzą blogi, używają social mediów i komunikatorów. Dwie trzecie pracowników w wieku przedemerytalnym i ochronnym nie myśli o emeryturze i chce nadal kontynuować aktywność zawodową. Kieruje nimi głównie motywacja ekonomiczna, ale także potrzeba przebywania wśród ludzi.

## Jakie są najczęstsze motywacje do planów kontynuowania pracy lub jej zaprzestania?

51%	Chcę jeszcze zarobić, by mieć wyższą emeryturę/Chcę dorobić do emerytury	42%	Chcę robić rzeczy, na które dotąd brakowało czasu
43%	Chcę być wśród ludzi	32%	Ze względu na zdrowie
33%	Lubię swoją pracę	31%	Chcę odpocząć
32%	W domu by mi się nudziło	22%	Będę „za stary” na nowe wyzwania
29%	Mam wystarczająco siły i zdrowia, by dalej pracować	21%	Chcę się poświęcić rodzinie

źródło: raport OLX

Niepełny wymiar czasu pracy	19%
Dogodne godziny pracy	15%
Godziwe/odpowiednie wynagrodzenie	13%
Pracę biurową/umysłową/przy komputerze	13%
Inna konkretna branża/zawód	12%
Pracę zdalną/z domu	10%
Pracę dopasowaną do stanu zdrowia	10%
Lekką/niezbyt ciężką pracę	10%

źródło: raport OLX

Ponad połowa osób (54%) obecnie niepracujących zdecydowałaby się podjąć pracę, gdyby otrzymała taką możliwość – najczęściej są to osoby w wieku przedemerytalnym. Aż 43% osób w wieku emerytalnym, również zdecydowałoby się na przyjęcie oferty pracy.

Co druga osoba chciałaby podjąć pracę na niecały etat. Silwersi preferują bardziej elastyczne formy zatrudnienia: część etatu, umowę zlecenie/o dzieło. Sytuacja taka pozwala na pogodzenie pracy zawodowej z innymi działaniami np. odpoczynkiem, podróżami lub opieką nad wnukami.

Jeśli chodzi o zatrudnianie osób 50+, to największe zainteresowanie występuje w przypadku zawodów specjalistycznych, w których potrzebne jest wieloletnie doświadczenie (np. prawnik, lekarz, księgowy). Tuż za nimi są branże, gdzie występuje deficyt pracowników (szkolnictwo, logistyka, zawodowi kierowcy, pielęgniarstwo). Z raportu wynika, że na rynku przybywa ofert skierowanych do silwersów. Najwięcej

ofert pojawia się w gastronomii i transporcie. Mniej, na stanowisku sprzedawcy, magazyniera czy na produkcji. Różna bywa także motywacja pracodawcy, aby zatrudnić pracownika 50+. Najważniejszym argumentem jest zapobieganie powstawaniu „luki kompetencyjnej”, czyli zbyt szybkiemu przechodzeniu na emeryturę zbyt dużej części zespołu. Dla niektórych przedsiębiorców ważne są też ulgi czy dotacje na zatrudnianie (np. brak składek na fundusz pracy).

## Pracodawcy wskazują również cechy, które wyróżniają silversów na rynku pracy i powodują, że są oni cenionymi pracownikami:

### 1. Doświadczenie

Pracownicy 50+ mają doświadczenie w pracy na różnych stanowiskach, w różnych działach, a nawet branżach. Wiedza teoretyczna, intuicja oraz praktyczna wiedza kumulowana przez lata to zdecydowanie najmocniejsze ich strony.

### 2. Lojalność

Osoby z bardzo długim stażem są „zżyte z firmą” i traktują ją, jako ważny element życia osobistego. Dla nich również duże znaczenie ma stabilna pozycja firmy.

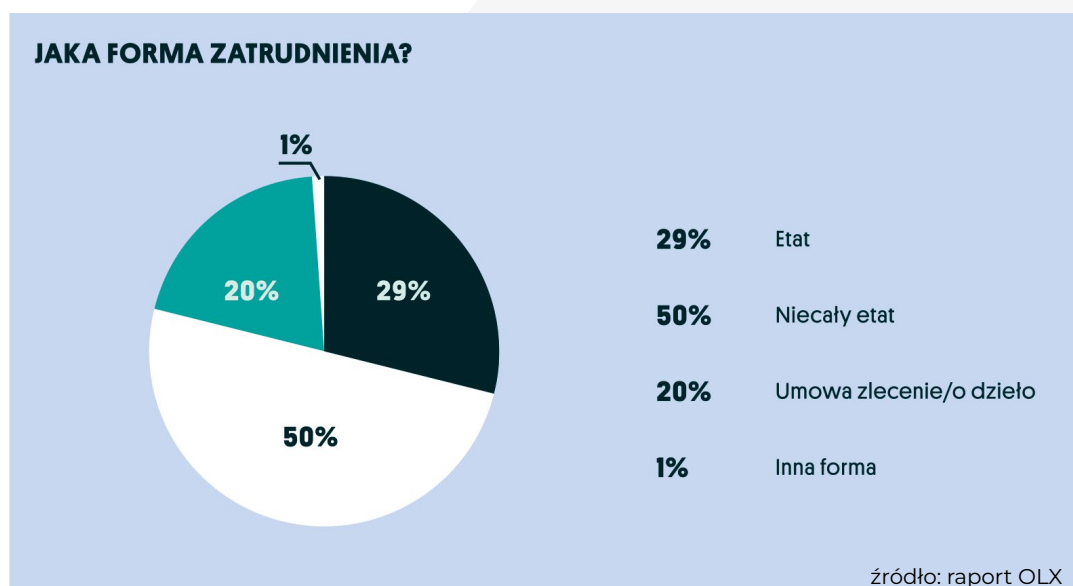
### 3. Obowiązkowość

Punktualność i terminowość to również ich zalety. Silwersi odznaczają się szacunkiem do pracy, mają silne poczucie, że zadanie musi zostać wykonane. Praca nie jest dla nich przykrą koniecznością, ale stanowi wartość sama w sobie.

### 4. Stabilność i przewidywalność

Silwersi mają mniejszą potrzebę zmiany pracodawcy, ponieważ zazwyczaj osiągnęli już zamierzone cele. Mają zbudowaną ścieżkę kariery, nie walczą o awans, są więc znacznie bardziej przewidywalni niż młodzi pracownicy. Mają mniej obowiązków związanych z życiem rodzinnym, dlatego też chętniej mogą zaangażować się w swoją pracę.

Analizując wyniki raportu, można stwierdzić, że pokolenie 50+ to wartościowi pracownicy na rynku pracy, odznaczający się wieloma pozytywnymi cechami, przez co pracodawcy coraz chętniej ich zatrudniają.



Na podstawie:  
Raport OLX Praca i Minds&Roses „Srebrne talenty. Wykorzystanie potencjału pokolenia silver”

# SIECIOWANIE DLA LUBELSZCZYZNY – nowa era doradztwa zawodowego

17 czerwca 2024 r.



Rzeczpospolita  
Polska

Sfinansowane przez  
Unię Europejską  
NextGenerationEU



LIFELONG LEARNING  
lubelskie

Projekt realizowany w ramach inwestycji A3.1.1. KPO pn. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, dotyczącej naboru „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Ponad 150 osób zgromadziło się 17 czerwca 2024 roku w Lublinie na konferencji pod tytułem „**Sieciowanie dla Lubelszczyzny – doradztwo zawodowe**”. Wydarzenie otworzył Tomasz Pitucha, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, podkreślając, jak ważna jest współpraca międzyinstytucjonalna dla rozwoju doradztwa zawodowego w naszym regionie. W swoim przemówieniu zaznaczył, że to właśnie ścisłe współdziałanie różnych instytucji jest kluczem do sukcesu w budowaniu nowoczesnego systemu doradztwa, który będzie odpowiadał na potrzeby dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

## Wspólna wizja przyszłości

Konferencja stanowiła nie tylko okazję do wymiany poglądów, ale również do formalnego zawiązania współpracy między różnorodnymi podmiotami z regionu. Podpisane porozumienie to sygnał startowy dla budowania sieci wymiany doświadczeń i wiedzy pomiędzy doradcami zawodowymi na każdym poziomie edukacji – od szkół podstawowych, przez ponadpodstawowe, aż po uczelnie wyższe. Ale to nie wszystko! W działaniach uczestniczą także instytucje rynku pracy, co tworzy solidny fundament pod rozwój doradztwa w regionie.

W gronie uczestników i sygnatariuszy porozumienia znaleźli się m.in. Tomasz Szabłowski, Kurator Oświaty w Lublinie, starostowie z województwa lubelskiego, rektorzy wyższych uczelni oraz przedstawiciele takich instytucji jak Ochotnicze Hufce Pracy czy Publiczne Służby Zatrudnienia.

## Inspirujące wystąpienia i trendy rynkowe

Na konferencji nie zabrakło także merytorycznych wystąpień. Renata Szatecka, ekspertka ds. marki osobistej, oraz Marta Koch-Kozioł, psycholog i doradca zawodowy, z pasją opowiadały o współczesnych trendach rynkowych oraz o tym, jak doradztwo zawodowe może wpływać na kształtowanie ścieżki kariery. Prezentacje te dotyczyły kluczowych tematów, takich jak projektowanie kariery, dobrostan ucznia czy przyszłościowe kierunki rozwoju na rynku pracy.

## Efekty współpracy – co dalej?

Podpisane porozumienie z 17 czerwca to jednak dopiero początek. Na jego bazie ruszą prace nad stworzeniem konkretnych narzędzi i rozwiązań dla doradców zawodowych. W planach są między innymi publikacje „Niezbędnik dla rodziców” oraz „Niezbędnik dla doradców”, które będą zawierały gotowe pomysły na zajęcia oraz aktualną wiedzę z zakresu lifelong learning.

W efekcie tych działań doradcy zawodowi będą mieli do dyspozycji nowoczesne narzędzia, które wzbogacą ich warsztat i podniosą jakość zajęć. To, co jest szczególnie istotne, to fakt, że takie podejście ma również pomóc uczniom w świadomym podejmowaniu decyzji o swojej przyszłości zawodowej. Lepsze zajęcia, większe zaangażowanie uczniów i – co najważniejsze – bardziej świadome wybory zawodowe, to cele, które stawia sobie ten projekt.

Zachęcamy do współpracy! Jeśli chcesz dołączyć do tego ekscytującego projektu, zapraszamy! Przedstawiciele sektora edukacji i rynku pracy mogą wnieść wiele cennego doświadczenia i pomóc w budowaniu silnej, efektywnej sieci doradców zawodowych na Lubelszczyźnie. Wspólna praca na rzecz rozwijania doradztwa zawodowego z pewnością przyniesie korzyści nie tylko uczniom, ale całemu rynkowi pracy w naszym regionie.

Więcej informacji o projekcie oraz materiały z konferencji znajdziesz na stronie [zslublin.pl](http://zslublin.pl) w zakładce „Sieciowanie – doradztwo zawodowe”. Dołącz do nas już dziś i pomóż budować lepszą przyszłość dla uczniów i pracowników Lubelszczyzny!

PO WIĘCEJ ZAPRASZAMY NA FACEBOOK  
LIFELONGLEARNING



PATRONI HONOROWI

PATRON MEDIALNY



PATRONAT  
HONOROWY

Lubelski Kurator Oświaty  
Tomasz Szablowski







# SIECIOWANIE DLA LUBELSZCZYZNY

## – kształcenie zawodowe

27-28 czerwca 2024 r.



Rzeczpospolita  
Polska

Sfinansowane przez  
Unię Europejską  
NextGenerationEU



Projekt realizowany w ramach inwestycji A3.1.1. KPO pn. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, dotyczącej naboru „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Potrzebę współpracy na rzecz wsparcia kształcenia zawodowego potwierdziła obecność ponad 150 uczestników w dwudniowym wydarzeniu zorganizowanym w Janowie Podlaskim. Gościliśmy przedstawicieli trzech sektorów: biznesu, edukacji i rynku pracy.

Pierwszy dzień konferencji, 27 czerwca, rozpoczął się od podpisania porozumienia w sprawie stworzenia sieci współpracy. Dzięki temu trójsektorowemu podejściu edukacja zawodowa w naszym regionie ma stać się bardziej praktyczna i odpowiadać na zmiany zachodzące na rynku pracy. Jednym z kluczowych elementów porozumienia jest **idea uczenia się przez całe życie – lifelong learning**.

### Nowoczesne podejście do edukacji zawodowej

Podczas konferencji odbyło się kilka prelekcji, które wprowadziły uczestników w świat nowoczesnych rozwiązań w edukacji. Grzegorz Kuliś, ekspert BCC ds. rynku pracy, mówił o tym, jak sztuczna inteligencja wpływa na przemysł i rynek pracy. Zwrócił uwagę, że kształcenie zawodowe powinno uwzględniać te zmiany, aby lepiej przygotować młodych ludzi do wyzwań przyszłości.

Z kolei Tomasz Szklarski, również z BCC, opowiadał o strategiach edukacyjnych w kontekście rozwoju zawodowego. Jego wystąpienie dotyczyło wyzwań, przed którymi stoi rynek pracy oraz możliwości, jakie niesie za sobą nowoczesna edukacja. W jego prezentacji pojawiły się też wskazówki, jak Lubelszczyzna może skorzystać z tych trendów. Marek Białach, ekspert ds. rynku pracy, skupił się na kwestiach praktycznych. Mówił o systemie wspierającym kształcenie zawodowe w naszym regionie i o tym, jakie wyzwania i szanse stoją przed szkolnictwem wyższym oraz edukacją zawodową.

### Dyskusje i wnioski na przyszłość

Drugi dzień konferencji poświęcony był panelowi dyskusyjnemu, w którym udział

wzięło 10 ekspertów. Rozmawiano o tym, jak instytucje mogą wspólnie działać na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego. Uczestnicy konferencji aktywnie włączyli się w dyskusję, co pokazuje, jak dużą wagę przywiązują do tego tematu. Najważniejsze wnioski, jakie wyciągnięto po tych dwóch dniach obrad, to konieczność promowania kształcenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie. Eksperti podkreślili również, jak ważne jest, aby rodzice uświadamiali sobie predyspozycje swoich dzieci i brali pod uwagę kształcenie branżowe jako jedną z możliwych ścieżek kariery.

### Co dalej?

Jeśli zainteresował Cię temat kształcenia zawodowego i chcesz dowiedzieć się więcej, zapraszamy na stronę [zslublin.pl](http://zslublin.pl). Znajdziesz tam szczegółowe informacje o projekcie „**Sieciowanie dla Lubelszczyzny – kształcenie zawodowe**” oraz materiały z konferencji. Współpraca między biznesem, edukacją i rynkiem pracy to klucz do sukcesu w naszym regionie – dołącz do nas i pomóż budować lepszą przyszłość dla młodych ludzi na Lubelszczyźnie!





PATRONI HONOROWI

PATRON MEDIALNY

 <p>Patronat Marszałka Województwa Lubelskiego Jarosława Stawiarzkiego</p>	 <p>PATRONAT HONOROWY</p> <hr/> <p>Lubelski Kurator Oświaty Tomasz Szablowski</p>	 <p>LUBLIN</p>
---	--	---

# POKOLENIE SILVER NA RYNKU PRACY



**Małgorzata Sępoch**

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

**Z jakimi problemami borykają się osoby 50 plus i dlaczego warto zatrudniać dojrzałych pracowników.**

Mianem silversów nazywamy grupę osób w wieku powyżej 50 roku życia, która nadal jest aktywna na rynku pracy. Osoby w tej grupie wiekowej posiadają duże doświadczenie zawodowe oraz wiedzę, która może przynieść wiele korzyści pracodawcom. Pokolenie powyżej 50. roku życia posiada wiele cech wyróżniających je na rynku pracy. Przede wszystkim, osoby z tej grupy wiekowej są często bardzo lojalne wobec swojego pracodawcy i posiadają silne wartości pracy. Mają również zdolność do podejmowania trafnych decyzji i rozwiązywania problemów, dzięki swojej szerokiej wiedzy i doświadczeniu.

Pokolenie 50 plus może być również cenne w zakresie mentorstwa i rozwoju młodszych pracowników. Ich mądrość życiowa może być nieoceniona dla tych, którzy dopiero rozpoczynają swoje kariery zawodowe. Należy podkreślić, że jest to pokolenie, które ma również pewne wyzwania do przezwyciężenia na rynku pracy. Oto kilka z nich:

## 1. Dyskryminacja ze względu na wiek

Niektóre firmy mogą mieć uprzedzenia wobec osób starszych i preferować zatrudnianie młodszych pracowników. Dyskryminacja ze względu na wiek często dotyczy kobiety. Istnieje wiele czynników, które przyczyniają się do tego zjawiska. Niektóre z głównych powodów to:

- Stereotypy społeczne: Dotyczą roli i wartości kobiet w różnych etapach życia. Kobiety często są postrzegane jako mniej wartościowe lub mniej kompetentne wraz z upływem lat, co prowadzi do dyskryminacji na rynku pracy.
- Nierówności płacowe: Kobiety wielokrotnie odczuwają dyskryminację ze względu na wiek w kontekście zarobków. Starsze kobiety zarabiają mniej niż młodsze kobiety i mężczyźni o podobnym doświadczeniu zawodowym.
- Wygląd i presja społeczna: Kobiety podlegają presji społecznej związanej z wyglądem i młodością. Media promują młodość, jako wartość i marginalizują starsze kobiety, co może prowadzić do dyskryminacji i wykluczenia społecznego.
- Brak reprezentacji: Starsze kobiety często są niedostatecznie reprezentowane w różnych sferach życia, takich jak polityka, biznes czy media. To może wzmacniać stereotypy i uprzedzenia. Kobiety z pokolenia 50 plus mogą z tym walczyć,

podkreślając swoje doświadczenie i umiejętności, a także pokazując, że są elastyczne i otwarte na nowe wyzwania. Mogą również korzystać z programów szkoleniowych i doskonalących, aby aktualizować swoje umiejętności.

## 2. Brak dostępu do nowych technologii

W dzisiejszym świecie technologia szybko się rozwija, a osoby starsze mogą mieć trudności z dostosowaniem się do tych zmian. Jednak mogą sobie z tym poradzić, ucząc się nowych narzędzi i technologii. Mogą korzystać z kursów online, szkoleń, warsztatów lub prosić młodszych kolegów o pomoc w zakresie technologii.

## 3. Wyzwania zdrowotne

Wraz z wiekiem mogą pojawić się pewne wyzwania zdrowotne, które mogą wpływać na wydajność i zdolność do pracy. Regularna aktywność fizyczna, zdrowa dieta i okresowe badania mogą pomóc w utrzymaniu dobrego stanu zdrowia.

## 4. Konkurencja z młodszymi pracownikami

Na rynku pracy może być duża konkurencja, zwłaszcza z młodszymi pracownikami, którzy mogą posiadać nowsze umiejętności i większą elastyczność. Osoby z pokolenia 50 plus mogą sobie z tym poradzić, podkreślając swoje unikalne doświadczenie i perspektywę, która może przynieść korzyść pracodawcy.

Ważne jest, aby osoby z pokolenia 50 plus były pewne siebie, zdeterminowane i otwarte na naukę, zdolne do adaptacji, elastyczne i otwarte na nowe wyzwania. Istotne jest również, aby szukały mentorów, którzy docenią ich doświadczenie i umiejętności, jednocześnie zapewniając odpowiednie wsparcie i możliwości rozwoju.



# STATYSTYKI ANGELIKI



**Angelika Bil**

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec czerwca 2024 r. wynosiła 54 236 osób i była niższa w porównaniu do czerwca 2023 r. o 2 316 osób (tj. o 4,1%).


Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w czerwcu 2024 r. w województwie wynosiła 7,2%, w odniesieniu do czerwca 2023 r. wartość stopy bezrobocia była niższa o 0,3 pkt. procentowego. W kraju w czerwcu 2024 r. stopa bezrobocia wyniosła 4,9%.

**Tabela 1** Wybrane formy aktywizacji w grupach w szczególnej sytuacji. Stan na koniec czerwca 2024 r.

Wyszczególnienie	Bezrobotni zarejestrowani	Osoby do 30 r.ż.	Powyżej 50 r. ż.	Długotrwale bezrobotni
	ogółem	ogółem	ogółem	ogółem
Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych w miesiącu sprawozdawczym	7 289	2 849	1 169	2 328
Podjęcia pracy	3 726	1 562	470	953
Podjęcia pracy niesubsydiowanej	3 076	1 279	388	821
Podjęcia pracy subsydiowanej	650	283	82	132
Prac interwencyjnych	137	39	30	35
Robót publicznych	55	10	11	17
Podjęcia działalności gospodarczej	222	102	6	42
Rozpoczęcia szkoleń	232	132	16	44
Rozpoczęcia stażu	615	290	66	188



## **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

## **Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej**

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

## **Punkt Kontaktowy Funduszy Europejskich**

tel. 81 463 53 63, 605 903 491  
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 Polityki Rynku Pracy**

tel. 81 463 53 86 lub 81 463 53 30  
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

WUP  ZDRAPKA

nie patrz  
wsobecz 

## **Kontakt do redakcji:**

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