



#1/2025
ISSN 2299-1387



LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**PRZYSZŁOŚĆ UKRAINY I JEJ WPŁYW NA LUBELSZCZYNĘ:
SCENARIUSZE, WYZWANIA I REKOMENDACJE**

25 LAT PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W STRUKTURACH SAMORZĄDU

GDY OSTATNI DZIEŃ W PRACY STAJE SIĘ SPEKTAKLEM



W NUMERZE

- 5** ▶ 25 lat publicznych służb zatrudnienia w strukturach samorządu

- 7** ▶ Filary nowego standardu miejsca pracy

- 10** ▶ Rozwiązania dla nowoczesnego kształcenia zawodowego

- 14** ▶ Przyszłość Ukrainy i jej wpływ na Lubelszczyznę:
Scenariusze, wyzwania i rekomendacje

- 17** ▶ Gdy ostatni dzień w pracy staje się spektaklem

- 20** ▶ Kupon Doradztwa Zawodowego – testowanie dla rozwoju

- 23** ▶ Reskilling i upskilling

- 25** ▶ Budowanie nowego wizerunku publicznych służb zatrudnienia

- 28** ▶ Dzięki nim podniesiesz swoje kwalifikacje zawodowe

- 30** ▶ 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: 600 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

Szanowni Państwo,

zapraszam do lektury nowego numeru kwartalnika „Lubelskie na rynku pracy”, w którym pragniemy podzielić się z Państwem refleksją na temat zmian oraz nowych wyzwań, przed jakimi stoi rynek pracy – zarówno w Polsce, jak i na świecie.



W tym roku obchodzimy 25-lecie publicznych służb zatrudnienia w strukturach samorządu, co stanowi doskonałą okazję do podsumowania dotychczasowych osiągnięć i zdefiniowania nowych celów na przyszłość.

Zwracamy uwagę na nowe zjawiska i trendy, które wpływają na relacje między pracownikami a pracodawcami. Podkreślamy wagę przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji w zmieniającym się środowisku pracy. Wdrażamy rozwiązania, takie jak Kupon Doradztwa Zawodowego – projekt, który pozwala na przetestowanie i ocenę nowego środowiska pracy przed podjęciem decyzji o zmianie. Prezentujemy także najnowsze wnioski z Raportu Randstad Workmonitor 2025, który wskazuje na rosnące znaczenie wartości, wspólnoty i rozwoju w definiowaniu sukcesu zawodowego. W artykule o „revenge quitting” analizujemy, dlaczego coraz więcej osób decyduje się na głośne i demonstracyjne odejście z pracy.


Obserwujemy także dynamiczne zmiany wynikające z sytuacji międzynarodowej. W kontekście przyszłości Ukrainy, przyglądamy się temu, jak różne scenariusze mogą wpłynąć na gospodarkę i rynek pracy Lubelszczyzny.

Jestem przekonany, że tematy poruszone w tym numerze będą dla Państwa inspiracją do refleksji i dyskusji na temat przyszłości rynku pracy.

Z wyrazami szacunku,

Tommas Piłucki

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie



*Zdrowych, pogodnych Świąt Wielkanocnych,
pełnych wiary, nadziei i miłości.
Radosnego, wiosennego nastroju,
serdecznych spotkań w gronie rodziny
i wśród przyjaciół oraz wesołego Alleluja.*

Tommas Piłucki

Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

25 LAT PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W STRUKTURACH SAMORZĄDU

Z okazji Dnia Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia oraz 25-lecia funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia w strukturach samorządu terytorialnego, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zorganizował uroczystą konferencję dedykowaną pracownikom PSZ.

Zdjęcia z wydarzenia



Wydarzenie to stanowiło przestrzeń do wymiany doświadczeń, podsumowania dotychczasowych osiągnięć oraz omówienia przyszłych wyzwań związanych z rozwojem polityki zatrudnienia. Konferencja była także okazją do dyskusji na temat współczesnych trendów na rynku pracy, efektywnych narzędzi wsparcia osób bezrobotnych oraz wyzwań, jakie stoją przed publicznymi służbami zatrudnienia w kontekście dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych. Poruszano również tematy takie jak: wpływ nowoczesnych technologii na proces rekrutacji, rosnącą rolę doradztwa zawodowego oraz znaczenie współpracy międzysektorowej w budowaniu innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki zatrudnienia.

Podczas uroczystości wręczono Medale 550-lecia Województwa Lubelskiego oraz Dyplomy Uznania. Wyróżnienia te, przyznane przez Marszałka Województwa Lubelskiego, były wyrazem uznania dla pracowników Wojewódzkiego, Miejskiego i Powiatowych Urzędów Pracy, za ich wkład oraz zaangażowanie w budowanie stabilnego i inkluzywnego rynku pracy w województwie lubelskim.



FILARY NOWEGO STANDARDU MIEJSCA PRACY



Magdalena Wójcik

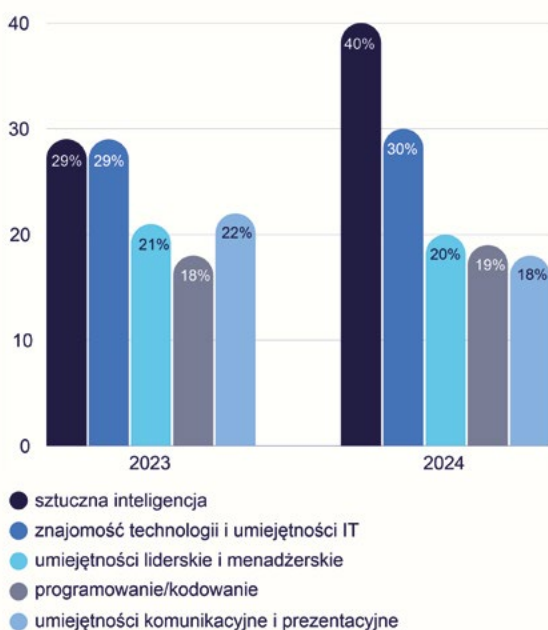
CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Realizowany od 2003 roku Raport Randstad Workmonitor to kompleksowa analiza zmieniających się oczekiwań pracowników na globalnym rynku pracy. Badanie, które corocznie obejmuje ponad 26 000 respondentów z 35 rynków na świecie, ujawnia nowy standard postrzegania miejsc pracy oparty na trzech kluczowych filarach: celu (dlaczego), metodzie (w jaki sposób) i relacjach (z kim) wykonujemy swoje zadania zawodowe. Pracownicy coraz częściej definiują sukces zawodowy nie tylko poprzez wynagrodzenie, ale także przez wartości osobiste, rozwój i poczucie wspólnoty.

Nowe priorytety pracowników

Po raz pierwszy w historii badania, równowaga między pracą a życiem prywatnym (83%) wyprzedziła wynagrodzenie (82%) jako główny czynnik motywacyjny. Pracownicy cenią sobie elastyczność i możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Szczególnie młodsze pokolenia, kładą większy nacisk na tę równowagę w porównaniu z wcześniejszymi generacjami.

gdyby mój pracodawca je oferował, byłabym/byłbym najbardziej zainteresowany następującymi możliwościami nauki i rozwoju:



72%

badanych twierdzi, że szkolenia i inne możliwości rozwoju są ważne dla ich aktualnej lub przyszłej sytuacji zawodowej

Waga zgodności celów i wartości

Pracownicy coraz częściej poszukują miejsc pracy, które są zgodne z ich osobistymi wartościami i przekonaniami. Aż jedna trzecia respondentów zrezygnowała z pracy z powodu niezgodności z poglądami lub stanowiskiem kierownictwa ich organizacji. Poczucie wspólnoty w miejscu pracy

Poczucie przynależności do zespołu jest kluczowe dla efektywności i dobrostanu pracowników. Jednak 44% z nich zrezygnowało z pracy z powodu toksycznej kultury organizacyjnej. Badanie wykazało, że 85% pracowników osiąga lepsze wyniki, gdy w pracy panuje poczucie wspólnoty. Jednak 63% respondentów przyznało, że ukrywa pewne aspekty swojej tożsamości w miejscu pracy, co wskazuje na potrzebę tworzenia bardziej otwartych i inkluzywnych środowisk zawodowych.

Rozwój i przyszłość kariery

Możliwość ciągłego rozwoju i zdobywania nowych umiejętności, zwłaszcza w obszarze technologii i sztucznej inteligencji, jest kluczowa dla pracowników. Dwie na pięć osób ufa, że ich pracodawca zainwestuje w ich rozwój, oferując możliwości ciągłego uczenia się. Brak możliwości rozwoju zawodowego jest powodem odejścia z pracy dla 31% respondentów.

Kultura organizacyjna i zaufanie

Zaufanie do pracodawcy jest istotnym elementem satysfakcji zawodowej. Ponad połowa respondentów (56%) deklaruje, że większe zaufanie do pracodawcy wynika z oferowania spersonalizowanych benefitów, takich jak elastyczne godziny pracy. Jednak tylko 49% ufa, że ich pracodawca tworzy kulturę pracy, w której wszyscy pracownicy mogą się rozwijać.

Wnioski dla pracodawców

Raport Workmonitor 2025 jest drogowskazem dla firm i liderów, pomagającym w budowaniu zaangażowanego i efektywnego zespołu w zmieniającym się środowisku pracy. Organizacje, które inwestują w kulturę opartą na zaufaniu, wspólnocie i ciągłym rozwoju, mają większe szanse na przyciągnięcie i zatrzymanie najlepszych talentów.

Odkryj więcej w Workmonitor 2025

www.randstad.pl/workmonitor/



nowe możliwości dzięki upskillingowi

Możliwości rozwoju zawodowego są szczególnie ważne dla talentów w sektorze IT i telekomunikacji, a ponad 1/2 z nich zauważa wzrost liczby szkoleń w ciągu ostatnich 6 miesięcy. Co nie jest zaskakujące w branży z deficytami kompetencyjnymi, talenty, których oczekiwania nie są spełnione, znacznie częściej rezygnują z pracy.

możliwości awansu i rozwoju są dla mnie ważne

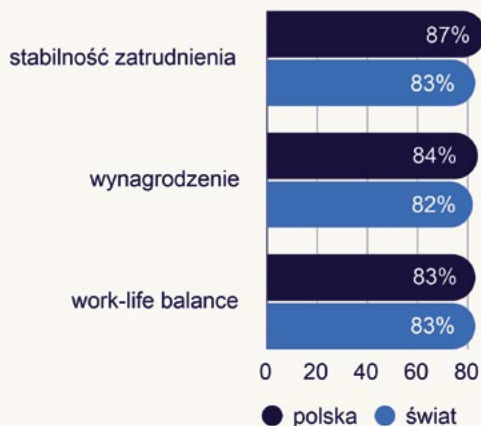


odeszłam/odszedłem z pracy z powodu braku możliwości rozwoju zawodowego



● talenty z IT i telekomunikacji
● wszyscy badani

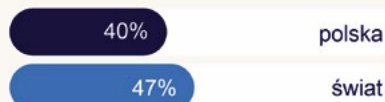
co ma znaczenie dla talentów?



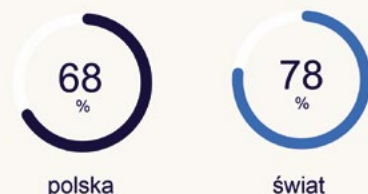
w ciągu ostatnich 6 miesięcy mój pracodawca zwiększył elastyczność czasu pracy



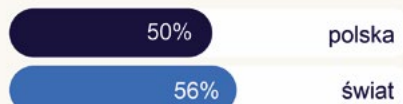
nie przyjęła/przyjąłbym oferty bez możliwości elastycznego czasu pracy



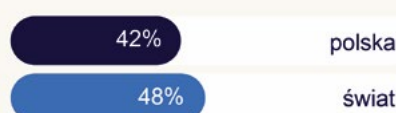
mój szef ufa, że mogę pracować samodzielnie



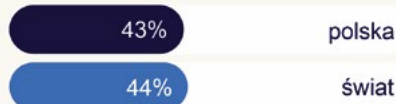
bardziej ufam/ufałbym mojemu pracodawcy, gdyby indywidualizował warunki zatrudnienia (benefity, elastyczność)



nie przyjęła/przyjąłbym pracy w firmie, której wartości nie są zgodne z moimi



odeszłam/odszedłbym z pracy, gdybym nie zgadzała/zgadzał się z poglądami liderów organizacji



ROZWIĄZANIA DLA NOWOCZESNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO



Justyna Jarosińska

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Od 2024 r. w ramach projektu LifeLong Learning lubelskie organizowane są warsztaty, które łączą przedsiębiorców, przedstawicieli edukacji oraz instytucji rynku pracy. Ich celem jest znalezienie skutecznych sposobów na synchronizację działań międzysektorowych oraz dopasowanie kształcenia zawodowego do realnych potrzeb rynku pracy.



Uczestnicy do tej pory pracowali nad kluczowymi wyzwaniami, takimi jak niska jakość praktyk zawodowych, brak współpracy szkół z biznesem, nieefektywne doradztwo zawodowe oraz przestarzały system edukacji niedostosowany do realiów rynkowych. Powtarzającym się problemem jest rozbieżność między tym, czego uczą się uczniowie, a tym, czego faktycznie oczekują pracodawcy. Pomimo istnienia narzędzi diagnostycznych rynek pracy i edukacja nadal działają w oderwaniu od siebie.

Wspólnie wypracowano konkretne rekomendacje, które mogą realnie poprawić sytuację w obszarze kształcenia zawodowego i współpracy sektora edukacji z rynkiem pracy.

WYPRACOWANE ROZWIĄZANIA I REKOMENDACJE

Jak uczynić praktyki zawodowe realnym doświadczeniem, a nie fikcją?

Obecnie wielu uczniów odbywa praktyki, które są mało wartościowe – brakuje im konkretnych zadań, często ich obecność sprowadza się do biernego obserwowania pracy, a w skrajnych przypadkach otrzymują wpis do dziennika bez faktycznego udziału. To powoduje, że praktyki nie spełniają swojej funkcji jako element przygotowania do zawodu.

Co można zrobić?

- Stworzenie centralnej bazy pracodawców oferujących wartościowe staże, gdzie każda firma byłaby weryfikowana pod kątem jakości oferowanych praktyk.
- System certyfikacji dla pracodawców, który nagradza firmy za realne zaangażowanie w edukację młodzieży.
- Uproszczenie procedur dla firm przyjmujących praktykantów, by zmniejszyć formalne obciążenia i ułatwić angażowanie młodych pracowników.
- Lepsza organizacja staży zagranicznych – uczniowie powinni nie tylko zdobywać doświadczenie, ale także otrzymywać certyfikaty uznawane przez pracodawców w UE.
- Obowiązkowe wynagrodzenie dla uczniów odbywających praktyki, co zwiększy ich motywację do aktywnego udziału i sprawi, że nie będą traktowani jak darmowa siła robocza.

NOWOCZESNE DORADZTWO ZAWODOWE

– JAK SPRAWIĆ, BY UCZNIOWIE PODEJMOWALI ŚWIADOME DECYZJE?

Doradztwo zawodowe w obecnej formie często jest mało atrakcyjne i mało efektywne. Uczniowie nie wiedzą, jakie zawody są przyszłościowe, a nauczyciele często nie mają wystarczających narzędzi, by skutecznie pokierować ich wyborem.

Co warto wdrożyć?

- Zwiększenie liczby godzin doradców zawodowych oraz rozszerzenie ich kompetencji – doradcy powinni być bardziej aktywni i zaangażowani w planowanie kariery uczniów.
- Testy predyspozycji zawodowych jako standard w szkołach – uczniowie powinni już na wczesnym etapie edukacji mieć możliwość określenia swoich mocnych stron i obszarów do rozwoju.
- Wykorzystanie VR i filmów edukacyjnych do prezentacji zawodów – zamiast tradycyjnych pogadarek, uczniowie mogliby zobaczyć, jak wygląda realna praca w danym zawodzie.
- Organizacja spotkań uczniów z przedstawicielami różnych branż – warsztaty, panele dyskusyjne, eventy zawodoznawcze.
- Zaangażowanie rodziców w proces doradztwa zawodowego – kampanie informacyjne, spotkania i warsztaty, które pomogą im lepiej zrozumieć rynek pracy i świadomie wspierać dzieci w wyborze ścieżki edukacyjnej.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI – SZKOŁA POWINNA UCZYĆ TEGO, CO NAPRAWDĘ BĘDZIE POTRZEBNE

Wielu pracodawców podkreśla, że absolwenci szkół nie mają kompetencji praktycznych i miękkich, które są kluczowe na dzisiejszym rynku pracy. System edukacji powinien bardziej skupiać się na elastyczności i dostosowywaniu programów nauczania do zmieniających się realiów.

Jak to osiągnąć?

- Większy nacisk na naukę kompetencji miękkich – adaptacja do zmian, komunikacja, praca w zespole, kreatywność.
- Wprowadzenie elementów sztucznej inteligencji, automatyzacji i nowoczesnych technologii do programu nauczania – uczniowie powinni być przygotowani na zmiany zachodzące na rynku pracy.
- Szkolenia dla nauczycieli dotyczące nowych trendów w gospodarce, aby mogli dostosować treści nauczania do aktualnych wymagań pracodawców.
- Bliska współpraca szkół z firmami technologicznymi – umożliwienie uczniom pracy na realnych projektach i poznania nowoczesnych narzędzi pracy.

LEPSZA WSPÓŁPRACA EDUKACJI I BIZNESU – JAK SKRÓCIĆ DYSTANS?

Obecnie szkoły i przedsiębiorcy często działają w oderwaniu od siebie, co sprawia, że oferta edukacyjna nie odpowiada rzeczywistym potrzebom rynku pracy.

Jak to zmienić?

- Powołanie koordynatorów ds. współpracy między szkołami a biznesem – osoby te byłyby odpowiedzialne za organizację staży, praktyk i wymianę informacji.
- Większa autonomia dyrektorów szkół w kształtowaniu programów nauczania – placówki powinny mieć większą elastyczność w dostosowywaniu oferty edukacyjnej do lokalnych potrzeb rynku pracy.
- System grantowy wspierający firmy angażujące się w edukację zawodową – zachęty finansowe dla przedsiębiorców, którzy szkolą uczniów.
- Regularne badania rynku pracy i dostosowywanie kierunków kształcenia na podstawie prognoz dotyczących zatrudnienia.

Wnioski końcowe

Wnioski z warsztatów jasno pokazują, że system edukacji zawodowej wymaga znaczących zmian. Należy odejść od przestarzałych modeli nauczania i wdrożyć rozwiązania, które:

- Zapewnią uczniom wartościowe praktyki i staże.
- Poprawią jakość doradztwa zawodowego i pozwolą na świadome planowanie kariery.
- Dostosują programy nauczania do wymagań nowoczesnego rynku pracy.
- Zwiększą współpracę między szkołami a przedsiębiorstwami.
- Wprowadzą nowe technologie do edukacji zawodowej.

Dzięki zaangażowaniu uczestników warsztatów powstały konkretne pomysły i rekomendacje, które mogą przyczynić się do budowy lepszego systemu kształcenia zawodowego w regionie lubelskim. Teraz kluczowe jest wdrożenie tych zmian!



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



LIFELONG LEARNING
lubelskie

PRZYSZŁOŚĆ UKRAINY I JEJ WPŁYW NA LUBELSZCZYNĘ: SCENARIUSZE, WYZWANIA I REKOMENDACJE



Angelika Bil

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Kiedy konflikt w Ukrainie się zakończy? Jak będzie wyglądać przyszłość Ukrainy jeśli wygra, przegra? Jakie będą konsekwencje każdego możliwego scenariusza? Trudno jest odpowiedzieć na te pytania. Próbę taką podjął Wydział Badań i Analiz WUP w Lublinie - w 2024 r. zlecił firmie zewnętrznej przygotowanie ekspertyzy pt. „Perspektywy stabilizacji sytuacji państwa ukraińskiego do 2030 roku a rynek pracy województwa lubelskiego – szanse rozwojowe, deficyty zasobów, nisze w koniunkturach. Diagnoza i prognozy. Rekomendacje”.

Przeanalizowano w niej kluczowe aspekty związane z migracją, prognozami zatrudnienia oraz możliwymi scenariuszami rozwoju sytuacji w Ukrainie do 2030 roku. Przygotowano również rekomendacje dla regionalnego rynku pracy.

Kontekst badania

Wojna w Ukrainie, została zapoczątkowana aneksją Krymu przez Rosję w 2014 roku i eskalowała inwazją w lutym 2022 roku. To wszystko miało znaczący wpływ na sytuację geopolityczną, gospodarczą i społeczną regionu. Województwo lubelskie, ze względu na przygraniczne położenie, odczuwa szczególnie silne oddziaływanie tego konfliktu. Dlatego też, spróbowaliśmy znaleźć odpowiedzi co dalej...

Na czym polegało badanie?

Badanie oparto na analizie scenariuszowej oraz wykorzystaniu danych zastanych i wywiadów pogłębionych (m.in. ze specjalistami ds. migracji, współpracy gospodarczej Polski i Ukrainy, przedsiębiorcami z terenu województwa lubelskiego prowadzącymi biznes w Ukrainie lub współpracującymi z nimi, pracownikami UNHCR w Lublinie, agencjami zatrudnienia rekrutującymi pracowników z Ukrainy). Udało się zdefiniować trzy scenariusze rozwoju sytuacji w Ukrainie: optymistyczny, pośredni (bazowy) oraz pesymistyczny.

Scenariusz Optymistyczny. Zakłada zakończenie konfliktu, członkostwo Ukrainy w UE i NATO oraz dynamiczny wzrost gospodarczy. Poza tym obejmuje on skuteczną odbudowę gospodarczą, wdrożenie wspieranego przez społeczność międzynarodową efektywnego planu, który przewiduje inwestycje w infrastrukturę, energię oraz rozwój społeczny i gospodarczy.

Wskazuje, aby Ukraina podjęła skuteczne działania antykorupcyjne oraz przeprowadziła reformy m.in. w sądownictwie czy administracji publicznej.

Wpływ na województwo lubelskie:

- **Inwestycje w infrastrukturę transgraniczną:** Modernizacja przejść granicznych i rozbudowa sieci transportowej.
- **Ożywienie gospodarcze:** Udział lubelskich przedsiębiorstw w projektach odbudowy Ukrainy, szczególnie w sektorach budownictwa i logistyki.
- **Zmniejszenie migracji:** Powrót części ukraińskich migrantów do ojczyzny, co może prowadzić do niedoboru siły roboczej w regionie.

Scenariusz Bazowy. Konflikt zbrojny w Ukrainie zostaje zamrożony, co prowadzi do częściowej stabilizacji, ale bez pełnej odbudowy. Powoduje to ograniczenie reform i utrzymanie wysokiego poziomu migracji. Województwo musiałoby skoncentrować się na długofalowej integracji migrantów. Poza tym ograniczona zostaje integracja z UE i NATO.

Wpływ na województwo lubelskie:

- **Utrzymanie napływu migrantów:** Stały dopływ siły roboczej, który może wypełnić deficyty w sektorach takich jak: opieka zdrowotna, budownictwo czy transport.
- **Potrzeba integracji:** Konieczność rozwijania programów wsparcia społecznego, językowego i zawodowego dla migrantów.
- **Szansa na współpracę gospodarczą:** Możliwość współpracy z Ukrainą w wybranych sektorach, ale ograniczona przez niestabilność polityczną.

Scenariusz Pesymistyczny. Zakłada przedłużający się konflikt, w tym utrzymanie działań wojennych i brak porozumienia politycznego, co prowadzi do masowych migracji i dalszego obciążenia lokalnych struktur społecznych i gospodarczych. Wszystko to prowadzi do jeszcze głębszych problemów gospodarczych i braku znaczących reform i współpracy międzynarodowej.



Wpływ na województwo lubelskie:

- **Wzrost migracji:** Duży napływ uchodźców, co może obciążyć lokalną infrastrukturę społeczną i administracyjną.
- **Problemy z integracją:** Ograniczone zasoby regionu mogą utrudnić skuteczną adaptację migrantów.
- **Zmniejszone możliwości gospodarcze:** Utrudnienia w transgranicznej współpracy handlowej i inwestycyjnej.

Z analizy płyną rekomendacje dla województwa lubelskiego. Można je podzielić na 4 tematy w tym: polityka integracji migrantów, współpraca transgraniczna, przygotowanie do odbudowy Ukrainy oraz monitorowanie rynku pracy. Każda z nich zawiera dodatkowe punkty.

1. Integracja migrantów:

- Wdrożenie programów językowych oraz certyfikacji zawodowej.
- Ułatwienia dla pracodawców zatrudniających obywateli Ukrainy.

2. Rozwój współpracy transgranicznej:

- Wzmocnienie infrastruktury granicznej.
- Promowanie współpracy gospodarczej i edukacyjnej z Ukrainą.

3. Przygotowanie do odbudowy Ukrainy:

- Wsparcie dla lokalnych przedsiębiorstw w projektach odbudowy.
- Rozwój sektorów takich jak: logistyka, budownictwo i rolnictwo.

4. Monitorowanie rynku pracy:

- Analiza trendów migracyjnych i potrzeb kompetencyjnych.
- Tworzenie elastycznych programów wsparcia.

Województwo lubelskie, jako region przygraniczny, odgrywa kluczową rolę w zarządzaniu wyzwaniami i możliwościami wynikającymi z sytuacji w Ukrainie.

Przygotowanie regionu na różne scenariusze oraz wdrażanie odpowiednich strategii może nie tylko zminimalizować potencjalne trudności, ale także wzmocnić jego pozycję jako lidera w transgranicznej współpracy gospodarczej i społecznej.

Zachęcamy do przeczytania raportu, który znajduje się na stronie WUP w Lublinie: wuplublin.praca.gov.pl/publikacje-wydzialu-badan-i-analiz

GDY OSTATNI DZIEŃ W PRACY STAJE SIĘ SPEKTAKLEM



Magdalena Wójcik

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Pracownicy nie odchodzą po cichu – coraz częściej robią to z hukiem. „Revenge quitting” to nowy trend na rynku pracy, który polega na demonstracyjnym rozstaniu się z pracodawcą w geście sprzeciwu wobec niesatysfakcjonujących warunków zatrudnienia. Młode pokolenia nie chcą już akceptować toksycznych miejsc pracy, niskich płac czy braku perspektyw. Zamiast tego wykorzystują media społecznościowe jako platformę do publicznego wyrażenia frustracji. Czy to chwilowa moda, czy sygnał głębszej transformacji rynku pracy?



Pracownicy kolejnych pokoleń redefiniują standardy i oczekiwania, dotyczące organizacji pracy, wynagrodzeń, możliwości rozwoju zawodowego oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym. Takie zjawiska jak: „quiet quitting” i „soft quitting” znane były już wcześniej. Reprezentują one dyskretne, lecz potencjalnie szkodliwe dla firmy tendencje wśród młodych pracowników i opierają się na strategii ograniczania swojego zaangażowania w pracę do absolutnego minimum. W 2025 roku nasiliła się jednak nowa, jeszcze bardziej radykalna forma sprzeciwu i kontrowersyjny trend określany jako **”revenge quitting”**. Termin ten odnosi się do sytuacji, w której pracownicy, zwłaszcza z pokolenia Z, demonstracyjnie, bez wcześniejszego uprzedzenia i prób znalezienia kompromisu, rezygnują z pracy, manifestując w ten sposób swoje niezadowolenie z warunków zatrudnienia czy sposobu traktowania przez pracodawcę. Zjawisko to nabrało szczególnej popularności w mediach społecznościowych, gdzie byli pracownicy, w akcie zemsty, coraz chętniej dzielą się swoimi historiami, podkreślając nieadekwatne traktowanie przez firmy i przełożonych. Współcześni pracodawcy, którzy nie rozumieją tej zmiany mentalności, narażają się na masowy odpływ talentów oraz długofalowe szkody wizerunkowe.

Pokolenie Z i ich oczekiwania wobec pracodawców

Pracownicy z pokolenia Z, czyli osoby urodzone po 1995 roku, podchodzą do kariery zawodowej w zupełnie inny sposób niż ich poprzednicy. Przede wszystkim cenią sobie elastyczność, rozwój osobisty oraz kulturę organizacyjną, która opiera się na autentyczności i wzajemnym szacunku. Oczekują, że miejsce pracy nie będzie jedynie źródłem dochodu, lecz przestrzenią do realizacji pasji i budowania relacji międzyludzkich. Brak tych elementów często prowadzi do frustracji, a w konsekwencji do demonstracyjnego odejścia z pracy na zasadzie **„revenge quitting”**. Warto zauważyć, że dla pokolenia Z, kluczowe znaczenie ma transparentność działań firmy. Pracodawcy, którzy nie są w stanie zaoferować jasnych ścieżek kariery, sprawiedliwego systemu wynagrodzeń oraz otwartego dialogu z pracownikami, muszą liczyć się z falą masowych odejść i negatywnym wizerunkiem w mediach.

Historia lubi się powtarzać

Chociaż termin „revenge quitting” może brzmieć jak współczesny fenomen, to historia zna wiele przypadków masowego protestu przeciwko warunkom pracy. W latach 60. i 70. XX wieku ruchy kontrkulturowe, takie jak np. hipisi, otwarcie buntowały się przeciwko tradycyjnym modelom kariery i życia zawodowego. Odrzucały skostniałe normy społeczne i zawodowe, wybierając ścieżki życiowe zgodne z ich własnymi wartościami. Również wielkie strajki lat 80., protesty górników w Wielkiej Brytanii, skierowane w dużej mierze przeciwko polityce Margaret Thatcher, były wyrazem sprzeciwu wobec niesprawiedliwego traktowania pracowników. Dzisiejszy bunt różni się formą – zamiast demonstracji na ulicach, mamy viralowe nagrania w mediach społecznościowych i setki komentarzy pod hasztagiem #QuitTok, które stanowią nowoczesny głos sprzeciwu. Młode pokolenia w ten sposób publicznie wyrażają swoje niezadowolenie i próbują wpłynąć na zmianę warunków pracy.

Social media jako broń pracowników

Rezygnacja z pracy przestała być jedynie prywatną decyzją, a stała się publicznym manifestem. TikTok, Instagram czy LinkedIn to platformy, na których byli pracownicy dzielą się swoimi historiami, przestrzegają innych przed danym pracodawcą i otwierają dyskusję na temat praw pracowniczych. W skrajnych przypadkach takie wpisy prowadzą do poważnych konsekwencji dla firm, takich jak masowe rezygnacje lub bojkot ze strony klientów.



Co decyduje o lojalności pracownika?

Simon Sinek, brytyjski autor i mówca motywacyjny m.in. na konferencjach TED, założyciel platformy edukacyjnej promującej pozytywne zmiany w środowisku pracy, w jednym ze swoich wystąpień powiedział: „Ludzie nie odchodzą z pracy, odchodzą od złych szefów”. Jego słowa doskonale oddają istotę problemu, z którym mierzy się współczesny rynek pracy. Pracownicy, którzy nie czują się doceniani, nie mają możliwości rozwoju lub doświadczają nieprzyjaznej atmosfery, nie będą lojalni wobec organizacji. Badania Harvard Business Review (HBR jest jednym z najbardziej prestiżowych i opiniotwórczych periodyków na świecie w dziedzinie zarządzania i biznesu) potwierdzają, że najważniejszym czynnikiem decydującym o budowaniu długoterminowej lojalności jest nie tylko wynagrodzenie, lecz relacje międzyludzkie, kultura organizacyjna oraz możliwość rozwoju. Firmy, które nie inwestują w liderów o wysokiej inteligencji emocjonalnej, ryzykują odpływ talentów i pogorszenie swojego wizerunku.

Wyzwania dla pracodawców

By powstrzymać falę demonstracyjnych odejść, pracodawcy powinni aktywnie kształtować kulturę organizacyjną opartą na wzajemnym szacunku i przyjaznej atmosferze pracy. Przede wszystkim niezbędna jest otwartość na rozmowy, regularne przeprowadzanie badań satysfakcji oraz elastyczne podejście do warunków zatrudnienia. Kultura organizacyjna oparta na partnerskich relacjach, jasnych ścieżkach kariery i poczuciu misji może stać się antidotum na rosnącą falę „revenge quitting”. Kluczowe jest, by firmy nie traktowały tego zjawiska jako zagrożenia, lecz jako szansę na zrozumienie i poprawę warunków pracy.

Czy firmy są na to gotowe? To pytanie, na które odpowiedź zadecyduje o przyszłości rynku pracy, bo „revenge quitting” to nie tylko trend, ale wyraz szerszych zmian zachodzących na rynku pracy.

KUPON DORADZTWA ZAWODOWEGO – TESTOWANIE DLA ROZWOJU



Katarzyna Banach

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

LIFELONG LEARNING JAKO KLUCZ DO SUKCESU ZAWODOWEGO

Dynamiczne zmiany w strukturze zatrudnienia i rosnące wymagania względem kompetencji zawodowych sprawiły, że koncepcja Lifelong Learning, czyli uczenia się przez całe życie, stała się kluczowym elementem nowoczesnej kariery. W kontekście ewoluujących potrzeb rynku oraz pojawiania się nowych zawodów istotne jest umiejętne planowanie ścieżki zawodowej i podejmowanie świadomych decyzji dotyczących własnego rozwoju.



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



LIFELONG LEARNING
lubelskie

Jednym z narzędzi, które pomogą dorosłym w świadomym wyborze kariery i zdobywaniu nowych doświadczeń, jest **KUPON DORADZTWA ZAWODOWEGO /KDZ/**. Dzięki niemu każda osoba dorosła może przetestować aż trzy różne zawody, obserwując je u wybranego przez siebie przedsiębiorcy lub przedsiębiorców. To wyjątkowa okazja do poznania nowych ścieżek kariery i zdobycia cennego doświadczenia.

KUPON to innowacyjne rozwiązanie

W ramach programu uczestnicy mogą przez określony czas (2 – 5 dni, 5 godzin dziennie) obserwować pracę w wybranej firmie, a przedsiębiorstwo, które udostępni miejsce do odbycia testu zawodu, otrzymuje za to wynagrodzenie. Kluczowym elementem programu jest udział mentora – specjalisty, który towarzyszy obserwatorowi i dzieli się swoją wiedzą oraz doświadczeniem.

Mentorzy, delegowani przez przedsiębiorców, uczestniczą w specjalistycznych szkoleniach realizowanych w ramach projektu, co zapewnia im kompleksowe przygotowanie do pełnienia swojej roli. Dzięki ich wsparciu, uczestnicy programu zdobywają dogłębną wiedzę na temat specyfiki branży, dostosowują się do dynamicznych wymagań rynku pracy oraz podejmują świadome i przemyślane decyzje dotyczące swojej przyszłej ścieżki zawodowej.

Dlaczego warto skorzystać z KUPONU DORADZTWA ZAWODOWEGO?

KDZ oferuje liczne korzyści zarówno dla osób poszukujących nowej ścieżki zawodowej, jak i dla przedsiębiorców:

Korzyści dla uczestników:

- Realne doświadczenie – możliwość zapoznania się z rzeczywistymi warunkami pracy w danym zawodzie.
- Podejmowanie świadomych decyzji – testowanie różnych ścieżek kariery bez konieczności angażowania się w długoterminowe zobowiązania.
- Rozwój umiejętności – zdobycie praktycznej wiedzy i umiejętności, które mogą pomóc w dalszym rozwoju zawodowym.
- Networking – nawiązanie cennych kontaktów w branży, które mogą pomóc w przyszłej karierze.
- Możliwość przekwalifikowania – dla osób, które chcą zmienić zawód lub dostosować swoje kompetencje do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Korzyści dla przedsiębiorców:

- Promocja firmy – możliwość zaprezentowania swojej działalności potencjalnym pracownikom i partnerom biznesowym.
- Korzyść finansowa za udostępnienie miejsca pracy.
- Nowe perspektywy – świeże spojrzenie uczestników programu może przynieść innowacyjne pomysły i rozwiązania.
- Możliwość znalezienia pracownika szytego na miarę!

Informacje o projekcie oraz linki do zapisów na szkolenia dostępne są na stronie zslublin.pl, Facebooku [Lifelong Learning lubelskie](#) i pod numerem telefonu: **881 831 610**.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

Lifelong Learning lubelskie

KUPON DORADZTWA ZAWODOWEGO to doskonały przykład praktycznego wdrażania idei lifelong learning. Uczucie się przez całe życie to nie tylko zdobywanie nowych umiejętności, ale także elastyczność w dostosowywaniu się do zmieniających się warunków na rynku pracy. Przeciętny człowiek zmienia zawód nawet kilka razy w ciągu swojego życia zawodowego, dlatego możliwość sprawdzenia różnych ścieżek kariery jest bezcenna. Współczesne technologie, automatyzacja i cyfryzacja stawiają przed pracownikami nowe wyzwania, co oznacza, że konieczne jest ciągłe rozwijanie swoich kompetencji. KDZ daje możliwość praktycznego podejścia do lifelong learning, pomagając uczestnikom zdobyć wiedzę i doświadczenie potrzebne do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy.

KUPON to unikalna okazja dla każdego dorosłego, który chce świadomie kształtować swoją przyszłość zawodową. Dzięki możliwości obserwacji różnych profesji, zdobyciu praktycznych doświadczeń i wsparciu mentorów, uczestnicy mogą lepiej przygotować się do podjęcia decyzji dotyczących swojej kariery. Jednocześnie przedsiębiorcy zyskują możliwość promocji swojej firmy, przyciągnięcia nowych talentów oraz rozwijania kompetencji swoich pracowników.



RESKILLING I UPSKILLING



Małgorzata Sępoch

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

W świecie, w którym technologia szybko się rozwija, a rynek pracy stale ewoluuje, zdolność adaptacji staje się kluczem do sukcesu zawodowego. Reskilling i upskilling to dwa bazowe podejścia do rozwoju zawodowego, które mają na celu dostosowanie umiejętności pracowników do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Czym są reskilling i upskilling

Reskilling – oznacza przekwalifikowanie, odnosi się do procesu nauki nowych umiejętności, które są potrzebne do wykonywania innego zawodu lub roli. Reskilling jest szczególnie istotny w kontekście zmian technologicznych lub gospodarczych, które mogą sprawić, że pewne umiejętności staną się przestarzałe.

Upskilling – oznacza podnoszenie kwalifikacji, polega na rozwijaniu i wzmacnianiu istniejących umiejętności w celu zwiększenia efektywności w aktualnej roli lub przygotowania się do awansu. Proces ten może obejmować udział w szkoleniach, kursach lub zdobywanie certyfikatów, które pozwalają pracownikom być bardziej konkurencyjnymi na rynku pracy.

Zalety i wady reskillingu

Zalety:

- Dostosowanie do zmian na rynku pracy: Reskilling pozwala pracownikom na nabycie nowych umiejętności w zupełnie innej dziedzinie, co może być niezbędne w obliczu automatyzacji i zmieniających się technologii.
- Zwiększenie zatrudnialności: Osoby, które przeszły reskilling, mają większe szanse na znalezienie pracy w nowych obszarach, co może być korzystne w przypadku zwolnień w dotychczasowej branży.
- Możliwość rozwoju kariery: Reskilling otwiera nowe ścieżki kariery, co może prowadzić do wyższych zarobków i większego zadowolenia z pracy.

Wady:

- Czasochłonność: Proces nauki nowych umiejętności może być długi i wymagać znacznych nakładów czasu, co może być problematyczne dla pracowników z pełnym etatem.
- Niepewność: Nie ma gwarancji, że nowe umiejętności będą poszukiwane na rynku pracy, co może prowadzić do frustracji.
- Koszty: Kursy i szkolenia mogą być kosztowne, a nie wszyscy pracodawcy oferują wsparcie finansowe dla swoich pracowników.



Zalety i wady upskillingu

Zalety:

Zwiększenie efektywności: Upskilling polega na pogłębianiu istniejących umiejętności, co może prowadzić do większej efektywności w pracy i lepszych wyników.

Zadowolenie z pracy: Pracownicy, którzy rozwijają swoje umiejętności, często czują się bardziej spełnieni i zmotywowani do pracy.

Lojalność pracodawcy: Firmy, które inwestują w rozwój swoich pracowników, mogą zyskać ich lojalność oraz zmniejszyć rotację kadry.

Wady:

Ograniczenia w zakresie umiejętności: Upskilling może być ograniczony do konkretnej dziedziny, co może nie wystarczyć w przypadku dużych zmian w branży.

Zaniedbanie podstaw: Skupienie się na doskonaleniu umiejętności może prowadzić do zaniedbania bardziej podstawowych lub ogólnych umiejętności.

Przeciążenie informacyjne: Pracownicy mogą czuć się przytłoczeni nowymi technologiami i trendami, co może prowadzić do stresu.

Podsumowując, zarówno przekwalifikowanie, jak i podnoszenie kwalifikacji mają swoje unikalne wady i zalety. Wybór odpowiedniego podejścia zależy od indywidualnych potrzeb pracowników oraz dynamiki rynku pracy.

BUDOWANIE NOWEGO WIZERUNKU PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA



Katarzyna Mazurek

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Nowy akt prawny zakłada zmianę modelu działania powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. W procesie transformacji tych instytucji jednym z priorytetów ma być kształtowanie pozytywnych i trwałych relacji z przedsiębiorcami.



Dlaczego potrzebujemy nowej ustawy?

Dotychczasowa formuła publicznych służb zatrudnienia (PSZ) jest wynikiem rozwiązań dotyczących rynku pracy przyjmowanych jeszcze w latach 90 ubiegłego wieku. Priorytetem była wówczas koncentracja na przeciwdziałaniu bezrobociu. Obecnie, działania publicznych służb zatrudnienia reguluje ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która przez dwie dekady obowiązywania była nowelizowana około 200 razy. Moment opracowywania wspomnianego aktu wiąże się z innymi, niż teraźniejsze, realiami społeczno-gospodarczymi. Zmieniający się rynek pracy wymusza wypracowania nowych

regulacji, odpowiadających na aktualne potrzeby i wyzwania. Opracowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt ustawy o rynku pracy i publicznych służbach zatrudnienia daje możliwość pogłębienia relacji urzędów pracy z biznesem oraz modyfikacji perspektywy funkcjonowania na usługową wobec pracodawców.

Zmiany legislacyjne a zaspokajanie lokalnych potrzeb przedsiębiorców

Okazją do włączenia przedsiębiorców do wyrażania swoich opinii i stanowiska wobec proponowanych rozwiązań w zakresie polityki rynku pracy jest wprowadzenie nowych regulacji w dystrybuowaniu środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz inicjowaniu programów regionalnych.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)

Na gruncie projektowanych przepisów możliwe będzie uwzględnienie głosu przedsiębiorców w ustalaniu wojewódzkich i powiatowych priorytetów wydatkowania KFS. Zapisy nowej ustawy dają bowiem samorządom wojewódzkim i powiatowym delegację do określania priorytetów wydatkowania środków tego instrumentu. Ustalenie priorytetów właściwych dla województwa i powiatu wymagać będzie przeprowadzenia w tym zakresie badań oraz analiz potrzeb przedsiębiorców. Zakładanym efektem projektowanego rozwiązania ma być różnorodność priorytetów oraz zapewnienie zgodności wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami pracodawców i przedsiębiorców. Nowe przepisy zakładają także wzmocnienie roli partnerów społecznych w decydowaniu o dystrybucji środków KFS poprzez opiniowanie regionalnych priorytetów ich wydatkowania przez wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy. Ważną zmianą, którą wprowadza ustawa jest poszerzenie dostępu do KFS dla osób samozatrudnionych, osób objętych zwolnieniami monitorowanymi, a także osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. Obecnie, ze środków omawianego instrumentu mogą korzystać jedynie pracodawcy, a przyznane środki mogą oni przeznaczyć na kształcenie swoje lub swoich pracowników zatrudnionych na podstawie Kodeksu Pracy.

Programy regionalne

Koncentracja na rozpoznaniu potrzeb pracodawców, przedsiębiorców oraz osób pozostających poza rynkiem pracy - to główne założenia „odnowionych” programów regionalnych. Podobnie jak w dotychczasowych uregulowaniach, inicjatorem i organizatorem tych przedsięwzięć pozostają wojewódzkie urzędy pracy działające w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy. Nowum stanowi obowiązek uwzględnienia - przy inicjowaniu programów regionalnych - zapotrzebowania pracodawców i przedsiębiorców na zawody, umiejętności lub kwalifikacje na regionalnym rynku pracy. Proponowana zmiana legislacyjna to sygnał dla pracodawców, że mogą mieć w PSZ ważnego lokalnego partnera w poszukiwaniu kompetentnych pracowników.

Opinie przedstawicieli biznesu w prowadzonych badaniach i analizach przyczynią się do lepszego dostosowania katalogu dostępnych instrumentów do specyficznych potrzeb lokalnych. Komplementarne zaangażowanie publicznych służb zatrudnienia i przedsiębiorców ma w założeniu stanowić narzędzie realizacji skutecznej regionalnej polityki rynku pracy.

Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, obecny model działania urzędów pracy wymaga zdecydowanej zmiany w kierunku uwzględniającym nowe potrzeby pracodawców i pracowników.

W procesie „odnawiania publicznych służb zatrudnienia” niezwykle ważne jest przyjęcie orientacji marketingowej z dużym naciskiem na budowanie dobrego wizerunku tych instytucji w oczach biznesu, jako jednej z głównych grup klientów.



DZIĘKI NIM PODNIESIESZ SWOJE KWALIFIKACJE ZAWODOWE



Katarzyna Szymańska - Dawidek

ODDZIAŁ PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

Nowy rok to czas, kiedy stawiamy przed sobą nowe wyzwania, planujemy rozwój na różnych płaszczyznach, jedną z nich jest nasz progres zawodowy. Fundusze Europejskie pomogą przejść z etapu planowania do etapu działania.

Pierwszy i drugi kwartał 2025 roku to dobry czas, by zainteresować się projektami z zakresu aktywizacji zawodowej. Nasuwa się pytanie: Dlaczego? Otóż większość projektów właśnie, w tym terminie rozpoczyna okres realizacji.

Aktywizacja zawodowa

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zakończył 2024 rok podpisaniem 60 umów o dofinansowanie projektów w ramach naboru nr FELU.09.02-IP.02-001/24 programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. Łączna ich wartość to ponad 61 mln zł, z czego środki z Funduszy Europejskich to blisko 52 mln zł, a wkład budżetu państwa to 2,9 mln zł.

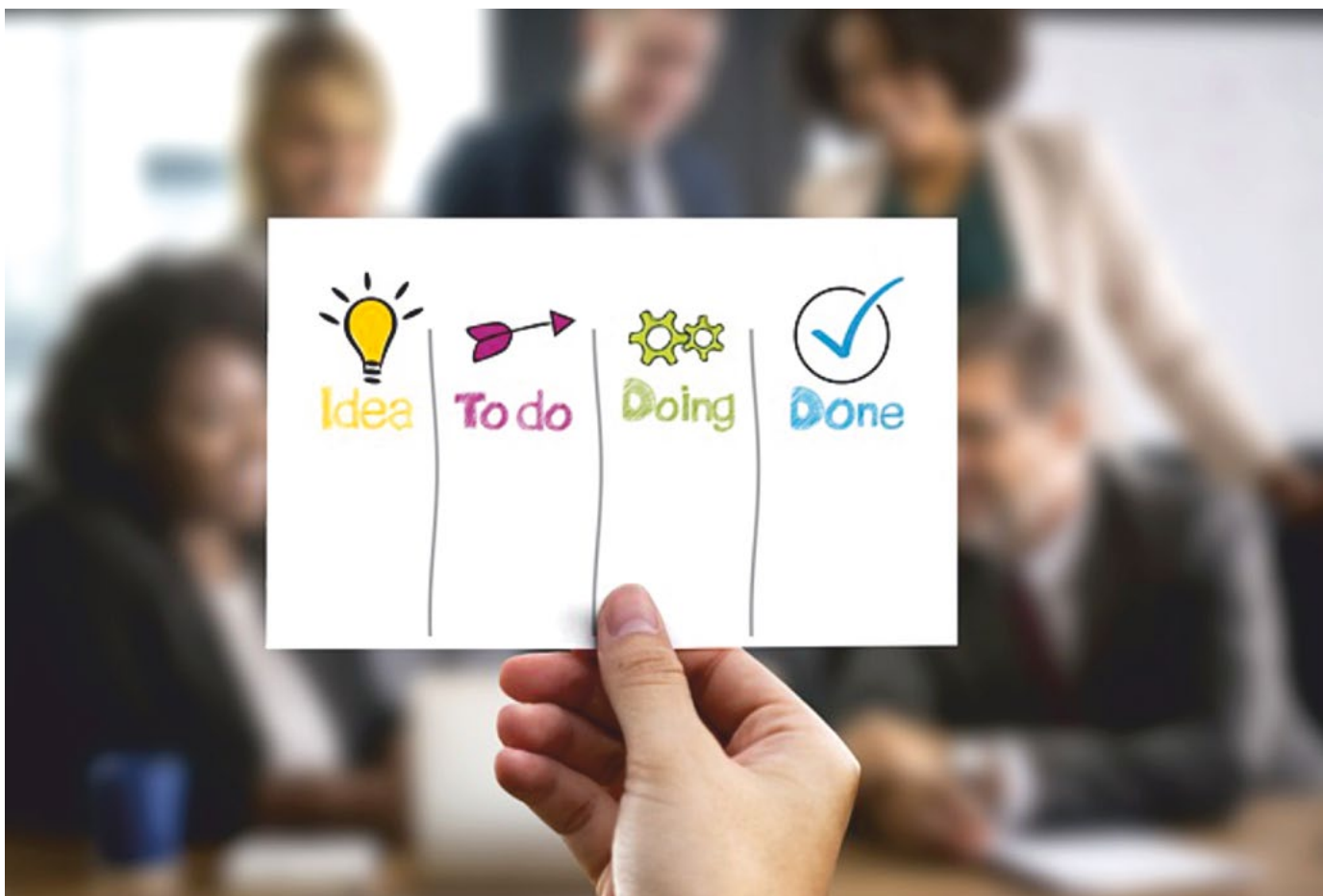
Wniosek: 60 projektów w zakresie aktywizacji zawodowej rusza w bieżącym roku – skorzystaj ze wsparcia dedykowanego dla mieszkańców województwa lubelskiego.

Kto może być uczestnikiem projektu

W przypadku omawianego Działania 9.2 uczestnikami projektu mogą być osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilnoprawnych oraz ubodzy pracujący.



Projekt musi zapewniać dostępność dla wszystkich użytkowników bez jakiegokolwiek dyskryminacji, w tym dla osób z niepełnosprawnościami, zgodnie z Rozporządzeniem 2021/1060 (w szczególności art. 9), oraz Wytocznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027



Udział w projekcie to prosta droga do...

Uzyskania większego dostępu do stabilnego zatrudnienia oraz możliwość podniesienia kwalifikacji i kompetencji/umiejętności. Wsparcie udzielane w ramach projektów jest dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników projektów, wynikających z ich aktualnego stanu wiedzy, doświadczenia, zdolności i predyspozycji do wykonywania danego zawodu. Każdy z uczestników projektu musi otrzymać ofertę wsparcia, obejmującą takie formy pomocy, które zostaną zidentyfikowane u niego jako niezbędne w celu poprawy sytuacji na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia, m.in.:

- doradztwo zawodowe z opracowaniem Indywidualnego Planu Działania (IPD);
- poradnictwo psychologiczne;
- poradnictwo prawne;
- szkolenia zawodowe dostosowane do oczekiwań i możliwości uczestników projektu oraz rynku pracy, tzw. „szyte na miarę”;
- pośrednictwo pracy.



Wykaz projektów z zakresu aktywizacji zawodowej



Wyszukiwarka **Dotacji Funduszy Europejskich** na stronie internetowej: funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka

STATYSTYKI ANGELIKI



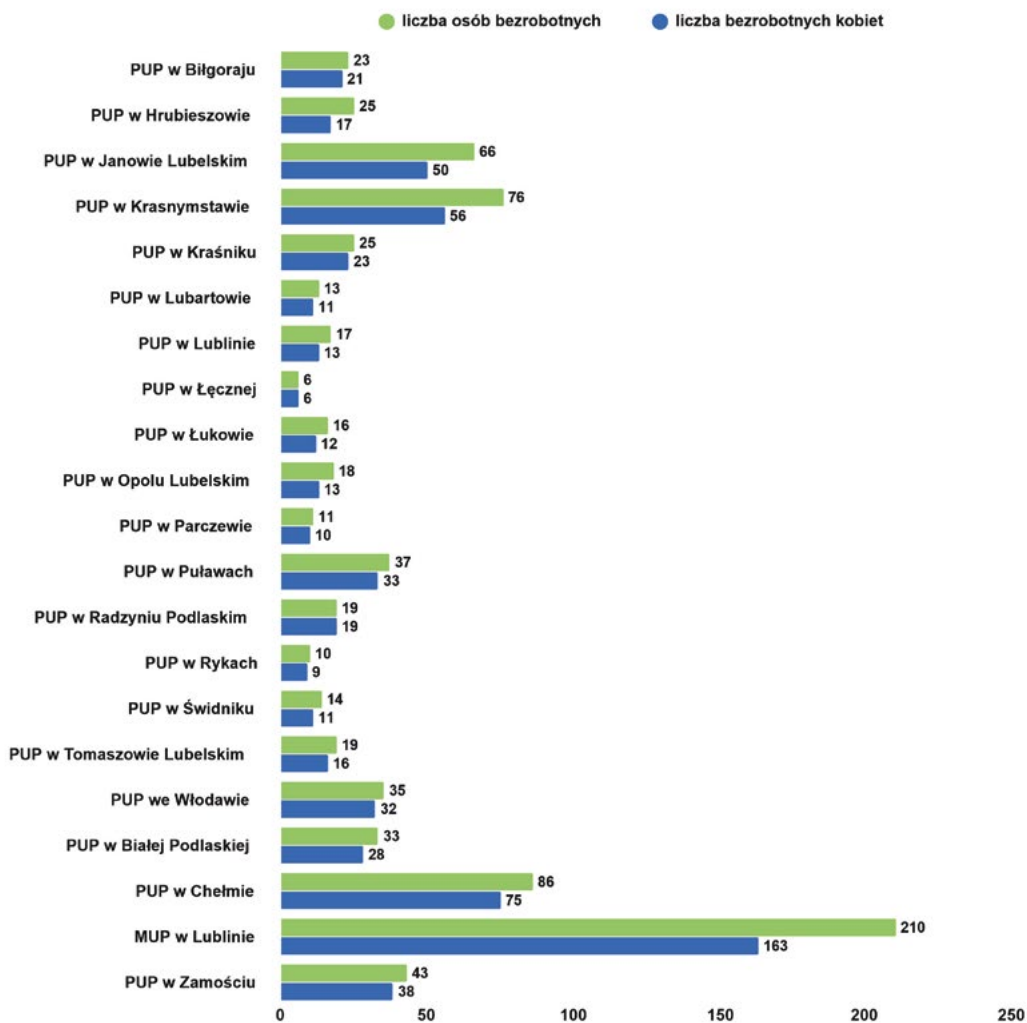
Angelika Bil

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec stycznia 2025 r. wynosiła 58 766 osób i była niższa w porównaniu do stycznia 2024 r. o 1 606 osób (tj. o 2,7%).

Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w grudniu 2024 r. w województwie wynosiła 7,4%, w odniesieniu do grudnia 2023 r. wartość stopy bezrobocia była niższa o 0,1 pkt. procentowego. W kraju w grudniu 2024 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,1%.


Wykres Liczba bezrobotnych osób z Ukrainy - ogółem i kobiety.
Stan na koniec stycznia 2025 r.



Źródło: cesar.praca.gov.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

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.lubli

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

Kontakt do redakcji:

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