

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

3 x NIC = NEET

ALMA - AIM, LEARN, MASTER, ACHIEVE

EURES JAKO SZANSA DLA MŁODZIEŻY

FUNDUSZE EUROPEJSKIE
DORADZAJĄ, SZKOLĄ, AKTYWIZUJĄ



W NUMERZE

▼ Kogo potrzebują (i nie mogą się doczekać) lokalne rynki pracy?	5
▼ EURES jako szansa dla młodzieży	7
▼ Teoria światów równoległych	8
▼ Absolwenci poza kształceniem i pracą - nowe dane regionalne	10
▼ 3 x nic = NEET	12
▼ ALMA - Aim, Learn, Master, Achieve	16
▼ FUNDUSZE EUROPEJSKIE doradzają, szkolą, aktywizują	18
▼ Nauki o pracy - do czego są potrzebne?	20
▼ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) - dla młodych grupy NEET	22
▼ Statystyki Angeliki	23

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy
w Lublinie
ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl

Redaktor naczelny:
Magdalena Wójcik
redakcja@wup.lublin.pl
tel. 887 831 641, 605 903 480

Fotografie: Archiwum WUP
Projekt graficzny i druk:
Ecovento
Wydawnictwo bezpłatne.
Nakład: 1000 egz.

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

WSTĘP

Szanowni Państwo,

Zapraszam do zapoznania się z ostatnim w tym roku numerem Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Lubelskie na rynku pracy**. W niniejszym wydaniu przyjrzymy się **młodzieży**, w szczególności zaś grupie pozostającej poza zatrudnieniem i edukacją określanej angielskim akronimem **NEET** (not in employment, education and training).

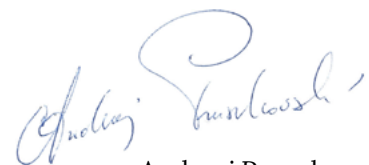
Jest to populacja bardzo niejednorodna, gdyż istnieją różne przyczyny braku jej aktywności. O tym, jak również o formach pomocy oraz skali tego zjawiska społecznego, szczególnie w naszym regionie, przeczytaj Państwo w kolejnych artykułach.

Jedną z możliwości aktywizacji młodzieży NEET jest promowanie mobilności zawodowej poprzez usługi EURES. Mogą one pomóc młodym w poszukiwaniu zatrudnienia, stażu czy przyuczenia do zawodu, a także w zapewnieniu odpowiedniego wsparcia.

Zapraszam do zapoznania się także z naszym najnowszym raportem pt. „Kwalifikacje szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy w woj. lubelskim”. Zgromadzona w nim wiedza o zapotrzebowaniu na kwalifikacje szkolnictwa branżowego w każdym powiecie województwa, może być użyteczna nie tylko dla instytucji rynku pracy, oświaty i kształcenia ustawicznego, ale również dla osób poszukujących pierwszej pracy, zmieniających zatrudnienie czy pragnących się przekwalifikować.

Wszystkim Czytelnikom życzę spokojnych Świąt Bożego Narodzenia, zdrowia, nadziei, czasu przepełnionego miłością i bliskością, tych których kochamy.

Z życzeniem pożytecznej lektury.



Andrzej Pruszkowski
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie



Lublin 2022 rok

*Z okazji nadchodzących Świąt Bożego Narodzenia
składam Państwu najserdeczniejsze życzenia
wielu dobrych przeżyć, ciepłych, rodzinnych spotkań
oraz zdrowia i wszelkiej pomyślności w nadchodzącym
Nowym 2023 Roku z nadzieją, że będzie dla nas
wszystkich lepszy i szczęśliwszy.*

Andrzej Pruszkowski
Dyrektor WUP w Lublinie

KOGO POTRZEBUJĄ (I NIE MOGĄ SIĘ DOCZekać) LOKALNE RYNKI PRACY?

IWONA WÓJCIK 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Analizy kondycji rynków pracy często skupiają się na ogólnych wskaźnikach poziomu bezrobocia, takich jak stopa bezrobocia czy liczebność bezrobotnych w różnych kategoriach. Takie informacje są oczywiście bardzo cenne, ale opisują one jedynie pewien efekt działania wielu różnych czynników, nie docierając do przyczyn.

Stopa bezrobocia jako wskaźnik z punktu widzenia rozwiązywania problemów rynku pracy mówi nam niewiele. Podobnie jest z analizami osób bezrobotnych pod kątem wieku, wykształcenia itp. Tego rodzaju dane są oczywiście niezbędne, ale stanowią dopiero punkt wyjścia dla dalszych analiz, mających na celu przede wszystkim poszukiwanie skutecznych rozwiązań dla rynku pracy. Prowadzone jest także badanie „Barometr zawodów”, lecz w tym przypadku dane nie są szczegółowe, gdyż oceniane są grupy zawodów.

Dobrym przykładem podejścia ukierunkowanego na poszukiwanie skutecznych rozwiązań problemów rynku pracy jest jego analiza pod kątem zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje.

Od wielu lat jednym z głównych problemów w tym obszarze jest bowiem niedopasowanie strukturalne, które powoduje, że zapotrzebowanie na niektóre kwalifikacje jest wyższe niż ich podaż na rynku, gdy tymczasem na inne popyt jest mniejszy lub żaden, a podaż znacznie go przewyższa. Warto zaznaczyć, iż wiedza o wymaganiach związanych z konkretnym stanowiskiem pracy jest nierzadko bardziej użyteczna niż informacje o zapotrzebowaniu na zawody.

Podążając za tą myślą, a także realizując ustawowe zadanie badania popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie już po raz drugi zrealizował badanie „Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby

lokalnych rynków pracy”. Pozytywny odbiór raportu po badaniu z I edycji, jego popularność oraz przekonanie o wartości i przydatności wiedzy o zapotrzebowaniu na wszystkie kwalifikacje szkolnictwa branżowego w każdym powiecie województwa, ugruntowały przekonanie o konieczności przeprowadzenia drugiej edycji badania. Po dokonaniu pewnej modyfikacji pytań badawczych, tym razem analiza skupiła się na określeniu **zapotrzebowania** na każdą z 257 kwalifikacji w zestawieniu z potencjalnymi **trudnościami rekrutacyjnymi**.

Wykorzystanie czterostopniowej skali do oceny tych dwóch kryteriów umożliwiło podzielenie wszystkich kwalifikacji na różne 4 grupy, którym nadano nazwy:

- „nienasycenie” - kwalifikacje, w przypadku których istnieje duże zapotrzebowanie pracodawców, a jednocześnie brak jest odpowiednich kandydatów do pracy,
- „incydentalne trudności” - kwalifikacje, odnośnie których występują znaczne trudności rekrutacyjne, lecz jednocześnie skala zapotrzebowania jest tak niewielka, że nie stanowi to znaczącego problemu na lokalnym rynku pracy,
- „flauta” (w żeglarstwie: bezwietrzna pogoda na morzu) - kwalifikacje, które bardzo rzadko są poszukiwane i tylko czasami zdarzają się trudności w znalezieniu kandydatów do pracy,
- „perpetuum mobile” (samo napędzająca się maszyna) - kwalifikacje, które posiada znaczna liczba osób na powiatowym rynku pracy i dzięki temu pracodawcy, którzy poszukują wielu pra-

owników nie mają większych problemów z uzupełnieniem stanu kadrowego.

Z punktu widzenia rynku pracy najistotniejszym obszarem okazuje się „Nienasycenie”. To temu obszarowi bliżej powinni przyjrzeć się zarówno uczniowie planujący ścieżkę kariery edukacyjno-zawodowej (zwłaszcza zainteresowani kształceniem w szkołach branżowych), jak i doradcy zawodowi oraz wszyscy zainteresowani zdobyciem lub zmianą kwalifikacji zawodowych. Tutaj powinna również koncentrować się uwaga lokalnych służb zatrudnienia.

Wyniki badania zostały opracowane i przedstawione dla każdego powiatu oddzielnie. W skali województwa analiza skupiła się natomiast na liczbie powiatów, w których zapotrzebowanie na daną kwalifikację oraz trudności rekrutacyjne były relatywnie wysokie. Jeżeli sytuacja taka wystąpiła w jednym lub kilku powiatach, zjawisko można interpretować jako problemy o charakterze lokalnym, jednak w przypadkach, kiedy wysokie wartości dotyczyły większości powiatów województwa, jest to już wyzwanie w skali całego regionu. Średnia, a tym bardziej duża skala zapotrzebowania na daną kwalifikację, zwłaszcza w połączeniu ze znacznym stopniem trudności rekrutacyjnych na poziomie województwa wskazywać może na konieczność reorganizacji kształcenia w tym zakresie.

Z raportu wynika, że największe zapotrzebowanie na pracowników dotyczyło w dużej mierze tych samych branż, które borykały się z problemami rekrutacyjnymi. W zestawieniu 30 kwalifikacji, w przypadku których istnieją trudności rekrutacyjne znalazły się kwalifikacje branż: budowlanej (7 kwalifikacji), motoryzacyjnej (7 kwalifikacji), elektroenergetycznej (6 kwalifikacji) i mecha-

nicznej (5 kwalifikacji). W rankingu 30 kwalifikacji o co najmniej średnim zapotrzebowaniu na pracowników pojawiły się przede wszystkim kwalifikacje przypisane następującym branżom: budowlanej (9 kwalifikacji), motoryzacyjnej (4 kwalifikacje) oraz

biłgorajski. W dobrej sytuacji znalazł się też powiat parczewski, gdzie tylko 2 takie kwalifikacje były niedostępne. Na drugim biegunie mamy natomiast powiat włodawski. Tam skatalogowano prawie 100 kwalifikacji z obszaru „Nienasylenie”, które nie mają po-

członków Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy przy opiniowaniu nowych kierunków kształcenia branżowego. Ponadto mogą stanowić źródło informacji oraz inspiracji dla osób poszukujących modeli biznesowych. W przypadku braku aktywności ro-



niewystępującej w poprzednim zestawieniu branży ekonomiczno-administracyjnej (4 kwalifikacje).

W raporcie pokazano również, na ile kwalifikacje z kategorii „nienasylenie” są obecne na rynku edukacyjnym regionu.

Najbardziej obiektywnym wskaźnikiem niedopasowania oferty kształcenia branżowego do kluczowych potrzeb rynkowych wydaje się być udział kwalifikacji, których brak w ofercie kształcenia, w ogólnej liczbie kwalifikacji z grupy „Nienasylenie”.

Jedynym powiatem województwa, w którym wszystkie kwalifikacje z kategorii „Nienasylenie” można było uzyskać lokalnie był powiat

krycia w lokalnej ofercie kształcenia. Można więc postawić tezę, że szkolnictwo branżowe na tamym obszarze rozmija się z lokalnym rynkiem pracy.

Z raportu wynika, iż największy problem (najwyraźniejsze niedopasowanie w obszarze szkolnictwa branżowego) w 2022 roku dotyczy powiatów: tomaszowskiego, radzyńskiego, krasnostawskiego, lubelskiego, hrubieszowskiego i włodawskiego.

Raport oraz wynikające z niego wnioski mogą, a nawet powinny stanowić cenny materiał dla instytucji rynku pracy oraz sektora edukacji.

Mogą je wykorzystać do swoich zadań instytucje kształcenia, jak i powiaty, miasta, czyli organy prowadzące szkoły na poziomie ponadpodstawowym. Wyniki mogą być również materiałem do wykorzystania przez

dzimych firm, istniejące nisze będą bowiem zapełniane przez biznes często korporacyjny i sieciowy, z bardziej rozwiniętych gospodarczo regionów.

Wszystkim zainteresowanym polecamy zapoznanie się z całością opracowania.



EURES JAKO SZANSA DLA MŁODZIEŻY

MARTA SADŁOWSKA 

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Jedną z możliwości pomocy i aktywizacji młodzieży NEET jest promowanie mobilności zawodowej poprzez informowanie o ofertach pracy, stażu i przyuczenia do zawodu, a także o pomocy dostępnej w różnych dziedzinach, regionach i państwach. Służą temu m.in. usługi EURES, które zachęcają ludzi do przemieszczania się i pracy w całej UE/EFTA.

Kryzys gospodarczy 2022 roku doprowadził do wzrostu poziomu bezrobocia wśród młodzieży, a tym samym do demobilizacji młodych ludzi. Mam tu na myśli zaniechanie działań związanych z poszukiwaniem pracy czy podjęciem edukacji, rezygnację z planów spowodowane utratą energii, chęci lub motywacji. W związku z tym analitycy i urzędnicy państwowi poszukują nowych sposobów monitorowania i analizy powszechnego występowania słabszej pozycji młodych ludzi na rynku pracy oraz ograniczenia występowania tego zjawiska.

Termin **młodzież NEET** jest używany dla określenia **młodzieży niepracującej, niekształcącej się ani nieszkolącej się**.

Poszczególne kraje UE poszukują skutecznych modeli wsparcia tej grupy, aby przywrócić ich aktywność zawodową i edukacyjną.

Należy pamiętać, że bezrobocie wśród młodzieży i bierność zawodowa, nawet jeśli pozostają na niższym poziomie, są dla społeczeństwa kosztowne i szkodliwe. Są one kosztowne już dziś, ze względu na wypłacane zasiłki oraz utracone zarobki i podatki. Jednak również w przyszłości trzeba będzie zapłacić za nie wysoką cenę, ponieważ powodują długotrwałe i negatywne skutki, takie jak niższy poziom dochodów, ryzyko bezrobocia, zły stan zdrowia, niedostateczny ogólny dobrostan i niedostateczne rezerwy emerytalne obywateli.

Potrzebę podjęcia działań wspierających młodzież w przechodzeniu ze szkoły na rynek pracy zauważono już przed kryzysem. Komisja Europejska kładła nacisk na to, by w ramach prowadzonej polityki zapewnić, aby „każda bezrobotna młoda osoba otrzymała możliwość ponownego podjęcia życia zawodowego przed upływem 6 miesięcy pozostawania

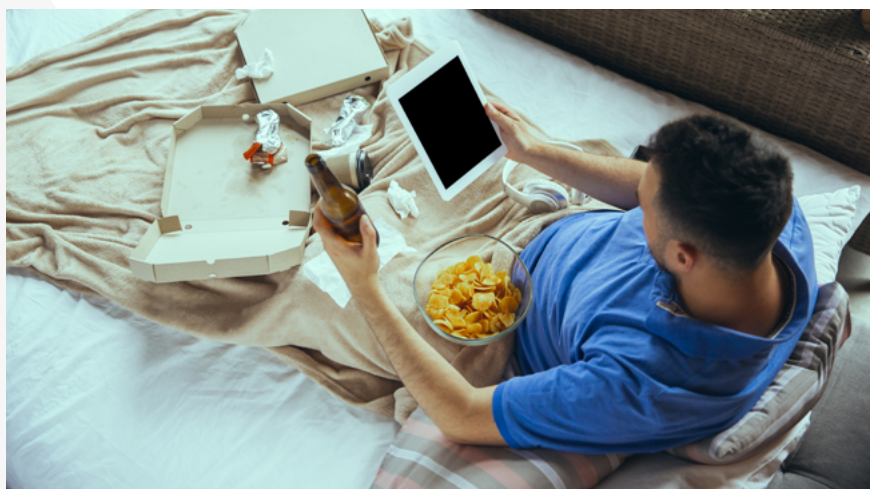
bez pracy”.

Jedną z możliwości pomocy i aktywizacji młodzieży NEET jest promowanie mobilności zawodowej poprzez informowanie o ofertach pracy, stażu i przyuczenia do zawodu, a także o pomocy dostępnej w różnych dziedzinach, regionach i państwach. Służą temu m.in. usługi EURES, które zachęcają ludzi do przemieszczania

nictwa pracy oraz informowania w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich, a także ma na celu ułatwianie swobodnego przepływu pracowników oraz sprzyja równym szansom, pomimo:

- istnienia barier językowych,
- różnic kulturowych,
- zróżnicowanych przepisów

prawa pracy.



się i pracy w całej UE/EFTA. Mogą one pomóc młodym ludziom w zapewnieniu odpowiedniego wsparcia, aby lepiej i łatwiej przystosować się do nowego środowiska. Sieć EURES tworzą publiczne służby zatrudnienia państw członkowskich UE i EFTA oraz inne uprawnione organizacje na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i unijnym, działające w obszarze zatrudnienia. EURES świadczy usługi w zakresie **unijnego pośred-**

Usługi sieci EURES są ogólnodostępne, bezpłatne i skierowane do poszukujących pracy, zainteresowanych wyjazdem do innego państwa członkowskiego w celach podjęcia pracy oraz do pracodawców, którzy chcą prowadzić rekrutację pracowników z innego państwa członkowskiego UE lub EFTA.



Chcąc skorzystać z pomocy doradców EURES, a także zapoznać się z możliwościami jakie daje Europejski Portal Mobilności Zawodowej należy wejść na stronę: **ec.europa.eu** lub **eures.praca.gov.pl**.

Zachęcamy również do kontaktu z doradcami EURES w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie ul. Obywatelska 4, bądź pod nr tel. **81 463 53 28**.

TEORIA ŚWIATÓW RÓWNOLEGŁYCH

ANDRZEJ DANILKIEWICZ 

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

**„unikam komentarzy emocje trzymam w korbach piszę o faktach
podobno tylko one cenione są na obcych rynkach
ale z niejaką dumą pragnę donieść światu
że wyhodowaliśmy dzięki wojnie nową odmianę dzieci”**

Zbigniew Herbert, Raport z obłązonego miasta

- Dlaczego jesteś taki niewyspany? - pyta zatroskana matka syna.

- Zdobywaliśmy w Moskwie z Łotyszami wieżę telewizyjną. Dowodziłem plutonem - odpowiada ziewając nastolatek.

- Z Łotyszami, a nie z Ukraińcami? - ciągnie rozmowę matka.

pografię nowojorskiego metra.

Ponad dekadę temu świat zelektryzowała wiadomość z Korei Południowej. Parę młodych rodziców do tego stopnia wciągnęła pewna gra, że zapomnieli o konieczności nakarmienia swego nowonarodzonego potomka. Dziecko zmarło. Podobnych

bossów czy nawet świetnie prosperujących złodziei samochodów, ale w świecie wirtualnym. Problem tkwi w tym, że wraz z rozwojem rzeczywistości gier i możliwości w nich relacji między graczami zaciera się granice między zabawą, a rzeczywistością, a człowiek zasiał świat wirtualny w takim samym



- Ukraińcy mieli wtedy desant na Kreml, ale Rosjanie ich odparli. Ktoś zdradził. Dziś spróbujemy to ustalić. Jest już powołany specjalny zespół.

Ta z pozoru abstrakcyjna rozmowa miała miejsce przy śniadaniu, a dotyczyła pewnej gry, w której gracze wcielają się w żołnierzy i wykonują za pomocą sieci misje wojskowe. Z pewnością podobne rozmowy toczą się w wielu domach, ale mogą być równie dobrze zastąpione zdziwieniem rodzica, który uświadamia sobie, że jego dziecko zna lotnicze procedury startu i lądowania rejsowego Boeinga, lub zna doskonale to-

doniesień przez ostatnie lata było co najmniej kilka. Wydaje się, że wcześniej nie odnotowywano podobnego zjawiska nie licząc, rzecz jasna pochłoniętego lekturą latarnika opisanego przez Henryka Sienkiewicza.

Żeby było jasne, byłem i jestem entuzjastą gier komputerowych. To wspaniała rozrywka pobudzająca strategiczne myślenie i kreatywność. Za rozrywką kroczy wysoce specjalistyczna wiedza o broni, finansach, czy topografii miast. Wirtualny świat pełen jest królów, księżniczek, bohaterów wojennych, skrajnie efektywnych biznesmenów, mafijnych

stopniu, co ów świat odciska na nim swe piętno. Dochodzi być może do tego, że cała seria niezrozumiałych dotychczas zjawisk społecznych, jak NEET sprowadza się do konstatacji, że wielu ludzi życie w realnym świecie traktuje wyłącznie w kategoriach fizjologicznych, a cyfrowa platforma - przynajmniej czasowo - stanowi ważniejszy wymiar ich życia.

I tak w niedostrzegalny sposób naturalne ludzkie potrzeby zaistnienia,

zrobienia kariery czy utrzymania relacji, którą dotychczas zaspokajała między innymi praca zawodowa została zaspokojona przez wirtualne znaczenie, wirtualną karierę, a satysfakcja po wirtualnym wysiłku gwarantuje tyle samo dopamin.

Oczywiście opisywane zjawisko nie dotyczy tylko gier, a „całkowite pochłonięcie” nie jest zbyt częste. Nie zmienia to faktu, że w mniejszych stopniach nasilenia i w innych formach mamy do czynienia z prawdziwą epidemią równoległych żywotów, których zjawisko NEET jest tylko kwintesencją bądź wskaźnikiem. Dla przykładu zjawisko uzależnienia od wirtualnych relacji „u niewolników” swojego zmanipulowanego wizerunku w mediach społecznościowych jest także przejawem równoległego życia. Dziś to tylko niepokojące zjawisko – jutro cywilizacyjna degrengolada, gdyż realny świat cywilizacyjnych wartości może okazać się tylko jedną z kart do wyboru w wirtualnej restau-

lu, to tylko wskaźnik kierunku, który będzie skutkował coraz większym oderwaniem od rzeczywistości całych społeczeństw.

Wypada więc postawić pytanie, dlaczego cyfrowy świat alternatywnego życia jest dla ludzi tak atrakcyjny? Odpowiedź wydaje się prostsza po zapoznaniu się z myślą Andrew G. Van Melsena zawartą w wydanej w 1961 roku książce „Nauka i technologia a kultura”:

„Myśliciele obawiają się, że w pogoni za nauką i technologią człowiek zostaje porwany przez coś, co sam wprowadził w ruch, lecz nad czym nie może zachować duchowej władzy. [...]

Możliwość ta wskazuje na realne niebezpieczeństwo, polegające na tym, że nauka i technologia, miast być autentycznie ludzkimi dziedzicami aktywności, stają się przyczyną degeneracji człowieka prowadząc go do czegoś w rodzaju bierności, raczej poddawania się życiu niż życia, bierności wciągającej całą społeczność ludzką oraz porządek społeczny w nieuchronny ruch spiralny. Albowiem im bardziej życie opiera się na nauce i technologii, tym większe są ich wymagania w stosunku do człowieka. Wykształcenie na przykład w coraz większym stopniu dostraja się do tych form wiedzy. Uniwersytetom, które niegdyś były ośrodkami kultury, gro-

się niepotrzebne, ponieważ skonstruują prawdziwe i doskonalsze roboty, które przejmą ich dzieło.”¹

**Po prostu,
dla wielu współczesny
realny świat jest za trudny,
a trwająca właśnie czwarta
rewolucja przemysłowa
zwana Przemysłem 4.0
w sposób nieprawdopodobny
podnosi poprzeczkę
na dobre życie i osiągnięcie
sukcesu, przy wsparciu
medialnego podbijania
aspiracji i wyobrażeń
o owym dobrym życiu.
NEET zatem to nic
innego jak przejaw
masowej ucieczki do tego
co atrakcyjne i kolorowe
od wszechogarniającego
„wyścigu szczurów”,
w ramach którego
prawdopodobieństwo sukcesu
w życiowej grze jest coraz
mniej osiągalne.**



racji. Proces ten potęgują poczynania internetowych korporacji, które już oficjalnie przechodzą metamorfozę ze świata społecznościowych relacji do świata zastępczego życia. Zmiana nazwy firmy będącej właścicielem pewnego społecznościowego portala

zi niebezpieczeństwo przekształcenia się w szkoły przygotowujące naukowo ukształtowane ludzkie roboty, zaprogramowane w taki sposób, że będą zawsze produkować coraz nowsze i coraz doskonalsze wytwory. W końcu będzie tak, że te ludzkie roboty staną

Co zatrwajające owa ucieczka wydaje się być wpisana w agendę zmian i być przez wielu traktowana z afirmacją i przyzwoleniem.

¹Wydanie polskie, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1969 r.

ABSOLWENCI POZA KSZTAŁCENIEM I PRACĄ - NOWE DANE REGIONALNE

GRZEGORZ GACH 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Dostarczanie wiedzy pracodawcom, pracownikom i na użytek polityk rynku pracy – to jeden z celów monitorowania losów absolwentów szkół ponadpodstawowych. Monitoring realizuje od ponad roku, we wszystkich województwach, specjalny zespół Instytutu Badań Edukacyjnych. Przyjrzelśmy się co z badania wynika dla Lubelskiego w kontekście młodzieży NEET, gdyż instytucjom rynku pracy wciąż potrzeba więcej danych o tej całkiem zróżnicowanej zbiorowości.

Eksperti Instytutu Badań Edukacyjnych gościli na spotkaniu warsztatowym w naszym urzędzie 13.10 br. Spotkanie zainicjował Wydział Badań i Analiz, uczestniczyli w nim także pracownicy innych wydziałów, reprezentant MUP w Lublinie oraz przedstawiciel kształcenia zawodowego i ustawicznego, zaproszeni byli również przedstawiciele Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.

Realizatorzy projektu IBE pt. „Monitorowanie losów absolwentów szkół zawodowych - etap II” zwrócili uwagę na zalety (np. możliwość badania całej populacji rocznika) i ograniczenia danych rejestrowych (błędy, opóźnienia, brak dostępu do bazy KRUS) będących **źródłem informacji o absolwentach wszystkich typów szkół ponadpodstawowych**. Te dane administracyjne pochodzą z zasobów informatycznych ZUS – o ubezpieczonych, Systemu Informacji Oświatowej – o uczących się, Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych – o egzaminowanych i sieci POLon – o studiujących. Monitorowaniem w województwie lubelskim objęto dotychczas 23 711 absolwentów z roku 2019 r. i 23 452 z roku 2020. Ustalono status edukacyjno-zawodowy absolwentów z powyższych roczników po pewnym czasie od ukończenia edukacji na danym poziomie.

Najbardziej interesującym nas statusem absolwentki i absolwenta jest ten oznaczający przebywanie poza nauką i pracą lub ZUS-em, gdyż wśród nich pewną część stanowią młodzież NEET.

Ściśle rzecz biorąc w tej zbiorowości będą osoby poza edukacją formalną w kraju. Mogą być poza rejestrami ZUS lub bezrobotne, jak i przebywające na urlopie macierzyń-

w tym przypadku ze Świętokrzyskim. Odsetek dla Polski w tej kategorii szkół był także o kilka punktów procentowych niższy. Z kolei odsetki dla absolwentów naszych liceów już tak



skim lub wychowawczym (zgodnie z przyjętą metodyką IBE) czy zgłoszone do ZUS jako członek rodziny osoby ubezpieczonej. Wspomniany status mają też pracujący za granicą, pracujący tylko na podstawie umowy o dzieło lub podejmujący pracę nierejestrowaną.

Podkarpackie i Lubelskie mają najwyższe w kraju odsetki (ponad 40%) absolwentów szkół branżowych I stopnia z 2019 r. i 2020 r., którzy w grudniu 2020 r. nie uczyli się i nie pracowali bądź byli poza rejestrami ZUS. Odsetek dla kraju wyniósł ok. 30%. W przypadku absolwentów techników również jesteśmy w pierwszej dwójce województw z najwyższym odsetkiem (od 34% do 25% w zależności od czasu, który upłynął od zakończenia edukacji),

nie odbiegają od tego dla kraju – mniej więcej co dziesiąty absolwent liceum po roku „znika” z systemu edukacji i nie pracuje lub jest poza systemem ZUS.

Wiedza o tym jak przebiegają kariery uczniów poszczególnych typów szkół oraz kierunków kształcenia może i powinna być wykorzystana przez szkoły (IBE raportuje im monitoring obejmujący losy absolwentów danej szkoły) i instytucje kierunkujące rozwój oświaty oraz wspierające młodzież w wyborach edukacyjnych i zawodowych. Pewne z nich są istotne już w szkole podstawowej, a kolejne w późniejszym czasie – dotyczą specjalizacji lub niszy rynkowej.

KONKURS

MOJE FUNDUSZE EUROPEJSKIE

Rozstrzygnięty!

Lareatką Konkursu pt. „Moje Fundusze Europejskie”
została **Pani Katarzyna Ruta-Piłat**,
prowadząca PRACOWNIĘ CERAMIKI ARTYSTYCZNEJ
„ZAPIECEK” w Opolu Lubelskim*

SERDECZNIE GRATULUJEMY!!!



*Uczestniczka projektu pt. „Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej w powiecie opolskim (VI)”, realizowanego w ramach Osi Priorytetowej 9 Rynek Pracy, Działanie 9.2 Aktywizacja zawodowa - projekty pozakonkursowe Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO WL), skorzystała ze wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej w wysokości 19 418,38 zł.



3 x NIC = NEET

PIOTR KRZESIŃSKI 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Bierność często przynosi nam pewne korzyści: dopóki możesz winić kogoś innego, nie musisz brać odpowiedzialności za to co idzie nie tak, ale ma też złe strony: dopóki jesteś bierny, nic w twoim życiu nie zmieni się na lepsze.

Regina Brett

Szczególną grupę, która charakteryzuje się biernością zarówno na płaszczyźnie edukacyjnej, jak i zawodowej, są młode osoby nieuczące się, niepracujące i nieuczestniczące w żadnych formach doksztalcania określane jako NEET¹ (ang. Not in Employment, Education or Training). Należy podkreślić, że jest to populacja bardzo niejednorodna, gdyż istnieją różne przyczyny braku jakiegokolwiek aktywności.

W środowiskach wiejskich znacznie trudniej jest o wyjście z grupy NEET – związane jest to z płytszym rynkiem pracy, słabszą ofertą kształcenia oraz utrudnieniami związanymi z ograniczoną siatką połączeń komunikacyjnych. Można jednak założyć, że osoby te nie mają mentalnych oporów wobec podjęcia zatrudnienia, czy też kształcenia i przy zniwelowaniu istniejących barier (np. organizacja opieki nad dziećmi, wsparcie asysten-

tywności) nie czują presji dokonania zmian. W tym sensie w znacznej mierze to po stronie rodziców należy upatrywać przyczyn trafienia przez ich dziecko do grupy „trzy razy nic” (niepracujący, niekształcący, nieuczący). We Włoszech osoby takie zamiast NEETami nazywane są „Bamboccioni”. Termin ten oznacza „wielkie bobasy” i wprowadził go kilka lat temu ówczesny włoski minister finansów, Tommaso Padoa Schioppa.



W przypadku części osób stojąca za takim stanem rzeczy uzasadniona trudnością, które zmniejszają szanse na podjęcie pracy. Sytuacja taka może być związana z koniecznością sprawowania opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi) lub posiadaniem niepełnosprawności, która może ograniczać obszary aktywności. W literaturze przedmiotu podkreśla się także, że osobom z obsza-

mi niepełnosprawnej, (niepełnosprawnej, bon na zasiedlenie) byłyby skłonne szybko wkroczyć na rynek pracy.

Drugą część tej grupy stanowią osoby, które nie posiadają tak jednoznacznych barier w kontekście podjęcia pracy, edukacji czy szkolenia – określane są mianem ludzi, którym „nie chce się chcieć”. Z jednej strony są to osoby, które poprzez nadopiekuńczość rodziców i zapewnienie przez nich realizacji najważniejszych potrzeb życiowych przyzwyczajają się do wygodnego dla nich trybu

życia, gdyż nie czują presji dokonania zmian. W tym sensie w znacznej mierze to po stronie rodziców należy upatrywać przyczyn trafienia przez ich dziecko do grupy „trzy razy nic” (niepracujący, niekształcący, nieuczący). We Włoszech osoby takie zamiast NEETami nazywane są „Bamboccioni”. Termin ten oznacza „wielkie bobasy” i wprowadził go kilka lat temu ówczesny włoski minister finansów, Tommaso Padoa Schioppa.

¹ Zalicza się do nich, w zależności od definicji, osoby w wieku 15-24 lata lub 15-29 lat.

wobec potencjalnej pracy – powinna dawać satysfakcję, znaczne wynagrodzenie oraz często nie być zanedo obciążająca.

Sytuacja przypomina trochę tę, opisywaną przez Antoine’a

de Saint-Exupéry’ego w „Małym księciu”, gdzie pijak pił, żeby zapomnieć, że się wstydzi, że pije. Osoby takie w oczekiwaniu na wymarzoną pracę nie zdobywają nowych kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego.

Te cenione są przez pracodawców i warunkiem uzyskania satysfakcjonującej pracy jest ich posiadanie.

co najmniej nie gorszą niż ich koledzy. Jest to więc zamknięte koło, z którego bardzo trudno wyjść bez zmiany sposobu myślenia.

Jaka jest ogólna skala zjawiska społecznego, jakim jest NEET, szczególnie w naszym regionie? W efekcie niekorzystania z pomocy publicznych służb zatrudnienia przez te osoby brak jest obecnie wskaźnika monitorującego sytuację grupy NEET - znacznym problemem jest utrudniony sposób dotarcia do tych osób, gdyż w dużym stopniu znajdują się one poza systemem. Aby określić skalę tego zjawiska konieczne byłoby badanie obejmujące reprezentatywną próbę gospodarstw domowych. Ze względu na wysokie koszty tego typu badanie jest realizowane przez EUROSTAT jedynie na poziomie NUTS 2 (w Polsce jest to 15 całych województw oraz woje-

(dla 9 wartość jest poniżej średniej krajowej), a najniższy wynosi 10,2% i dotyczy regionu Warszawskiego stołecznego. Najwyższy udział młodych osób nieuczących się, niepracujących i nieuczestniczących w żadnych formach kształcenia odnotowano w województwie podkarpackim – 17,1%. Region lubelski znalazł się w zestawieniu krajowym na 6 miejscu z wynikiem 15,1%.

Nie sposób przesądzić, jaka część NEETów nie podejmuje aktywności, mimo że nie posiadają istotnych barier zatrudnieniowych. Zamiast stygmatyzować należy jednak otwierać możliwości rozwoju, gdyż wsparcie skierowane dla tej grupy jest niezbędne dla dobra społecznego. Ekonomiczne i społeczne skutki bierności młodych ludzi dotyczą całego społeczeństwa, a nie tylko tych jednostek. Dzieje się tak, gdyż podstawą rozwoju każdej gospodarki jest młodzież, która przekazuje swoje talenty na wynagrodzenia. Stąd konieczne jest podejmowanie różnych działań mających na celu zachęcenie mło-

Wskaźnik NEET w 2021 r.*		
	Unia Europejska (27 krajów)	Polska
Średni wskaźnik	13,1%	13,4%
3 najwyższe wartości	Włochy - 23,1%	Podkarpackie - 17,1%
	Rumunia - 20,3%	Mazowiecki regionalny - 17,0%
	Bułgaria - 17,6%	Zachodniopomorskie - 16,6%
3 najniższe wartości	Słowenia - 7,3%	Małopolskie - 11,8%
	Szwecja - 6,0%	Pomorskie - 10,7%
	Holandia - 5,5%	Warszawski stołeczny - 10,2%

*pełne zestawienia w publikacji WUP w Lublinie pt. Sytuacja osób młodych na rynku pracy województwa lubelskiego. Źródło: Eurostat

Konieczne jest więc rozpoczęcie kariery zawodowej od nastawienia się na odroczenie gratyfikacji – najpierw kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie, a dopiero potem odpowiednio uposażone stanowisko.

Dodatkowo trwanie w bierności może prowadzić do osłabienia poczucia własnej wartości, gdyż obserwując swoich aktywnych na rynku pracy rówieśników, młodzi-bierni dalej powiększają do nich dystans mierzony odpowiednimi wpisami w CV. Porównując się chcieliby jednak posiadać pracę

wództwo mazowieckie podzielone na 2 regiony – Mazowiecki regionalny oraz Warszawski stołeczny). Zgodnie z jego wynikami młode osoby nieuczące się, niepracujące i nieuczestniczące w żadnych formach kształcenia stanowiły w 2021 r. w całej UE 13,1% osób w wieku 15-29 lat. Największy odsetek takich osób dotyczył Włoch, gdzie prawie co czwarta osoba młoda należała do grupy NEET (23,1%), a najniższy charakteryzował Holandię – tam tylko co osiemnasta osoba młoda posiadała wskazane cechy. Polska wśród krajów członkowskich w 2021 r. plasowała się na 9 miejscu (licząc od wskaźnika najwyższego) z 13,4% udziałem NEET w populacji osób młodych, który jest o 0,3 pkt. proc. wyższy niż średnia UE. Wartość wskaźnika NEET w kraju jest bardzo zróżnicowana. W przypadku 8 regionów jest on niższy od średniej dla całej Unii Europejskiej

dych ludzi do bycia aktywnym, zapoznawanie ich z realiami rynku pracy oraz umożliwianie odpowiedniego debiutu. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie realizuje liczne badania rynku pracy, które umożliwiają zdobywanie odpowiedniej wiedzy na temat potrzeb rynku pracy, co pozwala na podejmowanie świadomych decyzji o zdobywaniu nowych, atrakcyjnych dla pracodawców kwalifikacji. Doradcy zawodowi pomagają w podejmowaniu odpowiednich decyzji biorąc pod uwagę predyspozycje zawodowe danej osoby. Realizujemy także projekt pilotażowy „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo” umożliwiający zapoznanie się z realiami pracy w danym zawodzie – doświadczenie takie może być niezwykle cenne w przypadku podejmowania decyzji o kształceniu czy poszukiwaniu zatrudnienia w określonej profesji.



3 marca
spotkanie z przedstawicielami PUP

celem spotkania było omówienie zasad wdrażania projektu pilotażowego „Test Zawodu” oraz pozyskiwania do niego pracodawców i osób bezrobotnych



12 kwietnia
spotkanie podsumowujące działania realizowane w ramach projektów PUP i MUP

omówiono m.in. realizowane obecnie projekty: „Zapytaj o pracę”, „Test zawodu”. Ponadto przedstawiona została informacja na temat wdrażania działań w ramach projektów pozakonkursowych PO WER 2014-2020 i RPO WL 2014 – 2020

23 maja oraz 16 września
Targi Pracy

przeprowadzenie warsztatów z zakresu rynku pracy oraz udział doradców zawodowych, doradców EURES oraz pracowników Wydziału Badań i Analiz w targach pracy w Zespole Szkół Transportowo-Komunikacyjnych w Lublinie

9 czerwca
"Rok przed dyplomem"

konferencja podsumowująca wyniki XVI lubelskiego międzyszkolnego konkursu zawodowego „Rok przed dyplomem”. W czasie konferencji uczestnicy wysłuchali wykładu Andrzeja Daniłkiewicza, Wicedyrektora ds. Rynku Pracy WUP pt. „Jak stworzyć i utrzymać własny biznes?”

9 września
Udział pracowników WUP
w Targach Ekonomii Społecznej

6 października
Barometr Zawodów

spotkanie z przedstawicielami MUP w Lublinie oraz agencjami zatrudnienia Consultor, Dekra oraz Randstad, podczas którego oceniano zapotrzebowanie na pracowników - w ramach badania "Barometr zawodów"

17-21 października
Ogólnopolski Tydzień Kariery

udział doradców zawodowych WUP w XIV edycji OTK poprzez organizację licznych wydarzeń mających na celu wsparcie w planowaniu dalszej edukacji, budowaniu ścieżki kariery oraz odkrywaniu zasobów i talentów



8 lutego
Inauguracja projektu pilotażowego

"System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo" - Test Zawodu



25 marca
WUP inicjatorem programu aktywizacji rynku pracy pod nazwą "Zapytaj o pracę"

będącym odpowiedzią na napływ uchodźców z Ukrainy. Pracodawcy mogą pobrać ze strony internetowej specjalną naklejkę i oznaczyć swój zakład, przedsiębiorstwo, firmę w celu poinformowania o wolnym miejscu pracy



17 maja
Polsko-Ukraiński Dzień Informacyjny Europejskie Dni Pracodawców 2022

wydarzenie skierowane było głównie do uchodźców z Ukrainy i miało na celu pomóc w odnalezieniu się na lokalnym rynku pracy

24 maja
spotkanie Lubelskiego Partnerstwa Publiczno - Społecznego i Klubu Pracodawców

głównym zagadnieniem było wsparcie uchodźców z terenu Ukrainy, możliwości zatrudnienia i innych form pomocy oraz analiza scenariuszowa lokalnego rynku pracy



13 czerwca
Udział pracowników WUP w XII edycji "Pasje Ludzi Pozytywnie Zakreślonych"

29 września
TVP 3 Lublin - mini serial LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

emisja pierwszego odcinka drugiej serii audycji "Lubelskie na Rynku Pracy"

7-9 października
IX EDYCJA DNI OTWARTYCH FUNDUSZY EUROPEJSKICH (DOFE)

Dni Otwarte Funduszy Europejskich są częścią prowadzonej przez Komisję Europejską kampanii #EUinmyregion. Pozwala ona bliżej poznać różnorodność projektów realizowanych przy wsparciu dotacji unijnych



ALMA - AIM, LEARN, MASTER, ACHIEVE

IWONA SIWEK - SULOWSKA 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

W ramach Europejskiego Roku Młodzieży 2022, Komisja Europejska powoła do życia inicjatywę pod nazwą ALMA (ang. Aim, Learn, Master, Achieve – mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele).

ALMA to program skierowany bezpośrednio do młodzieży, szczególnie młodzieży NEET. Ma on ułatwić młodym Europejczykom znalezienie tymczasowego zatrudnienia w państwach członkowskich UE, a tym samym pomóc im w odnalezieniu

się na rynku pracy, zdobywaniu nowych umiejętności, budowaniu relacji oraz kształtowaniu własnej tożsamości europejskiej.

Ponadto, ALMA ma wzmocnić również inne inicjatywy skierowane do młodzieży, takie jak program

wspierania mobilności EURES, przeznaczony dla osób 18+, które chcą znaleźć pracę, staż lub praktyki zawodowe w kraju UE, Islandii lub Norwegii.



to:

- nadzorowany pobyt za granicą (w innym państwie członkowskim UE) przez okres od dwóch do sześciu miesięcy
- kompleksowy cykl projektowy obejmujący coaching i doradztwo na każdym etapie
- wdrażany w ramach **Europejskiego Funduszu Społecznego Plus** (EFS+) przez państwa członkowskie przy wsparciu Komisji Europejskiej na szczeblu unijnym
- stanowi uzupełnienie dla istniejących programów wspierających mobilność młodych osób (**Erasmus Plus** i **Europejski Korpus Solidarności**), gdyż będzie skierowana do młodych ludzi, którzy nie są objęci żadnym z tych programów



Adresaci programu:

Młode osoby, które:

- mają trudności ze znalezieniem pracy
- od dawna są bezrobotne
- osiągają niezadowalające wyniki w szkole lub mają niewystarczające umiejętności zawodowe
- pochodzą ze środowisk migracyjnych
- funkcjonują z niepełnosprawnością



Oferowane wsparcie:

- **szkolenie w swoim kraju** - przed wyjazdem za granicę
- **nadzorowany pobyt** - przez okres od dwóch do sześciu miesięcy **w innym państwie członkowskim UE**, obejmujący **praktykę zawodową** połączoną z korzystaniem z **usług mentoringu**
- **stałe wsparcie** - po powrocie, po to by jak najlepiej wykorzystać nowo nabyte umiejętności w swoim kraju



Jakie koszty zostaną pokryte z funduszu EFS+:

- podróży
- ubezpieczenia
- zabezpieczenia społecznego
- podstawowych potrzeb (wyżywienie i zakwaterowanie)
- usług coachingu i doradztwa przed wyjazdem za granicę podczas pobytu za granicą i po powrocie



Jak się zgłosić?

Uczestnicy będą identyfikowani w ramach programów EFS + państw członkowskich i regionów UE.
Instytucje zarządzające i organizacje zainteresowane udziałem mogą pisać na adres: EMPL-ALMA@ec.europa.eu.

Więcej informacji



FUNDUSZE EUROPEJSKIE DORADZAJĄ, SZKOLĄ, AKTYWIZUJĄ

KATARZYNA SZYMAŃSKA-DAWIDEK 

WYDZIAŁ NABORU I POMOCY TECHNICZNEJ RPO WL WUP W LUBLINIE

Efektywne korzystanie z funduszy unijnych to wspólna odpowiedzialność, aby dzięki nim realizacja założonych dążeń miała odzwierciedlenie w poprawie życia gospodarczego i społecznego. Celem wdrażanych działań z obszaru rynku pracy, jak i włączenia społecznego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie jest to, aby interwencja dostępnych środków w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO WL), służyła mieszkańcom województwa lubelskiego.

Okres kwalifikowalności wydatków, czyli finansowe zamknięcie projektów w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO WL) przypada na koniec grudnia 2023 roku. Zatem zbliża się czas podsumowań realizowanych/zrealizowanych działań w ramach Programu. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie jako Instytucja Pośrednicząca (IP RPO WL) odpowiada za prawidłową realizację projektów z zakresu aktywizacji społecznej i zawodowej, tj.:

Oś Priorytetowa 9 Rynek pracy:

Działanie 9.1 Aktywizacja zawodowa

Działanie 9.2 Aktywizacja zawodowa – projekty powiatowych urzędów pracy

Oś Priorytetowa 11

Włączenie społeczne:

Działanie 11.1 Aktywne włączenie

Działanie 11.4 Aktywne włączenie w ramach Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Lubelskiego Obszaru Funkcjonalnego (ZIT LOF)

W ramach powyższych działań WUP Lublin ma na swoim koncie:

25 ogłoszonych naborów

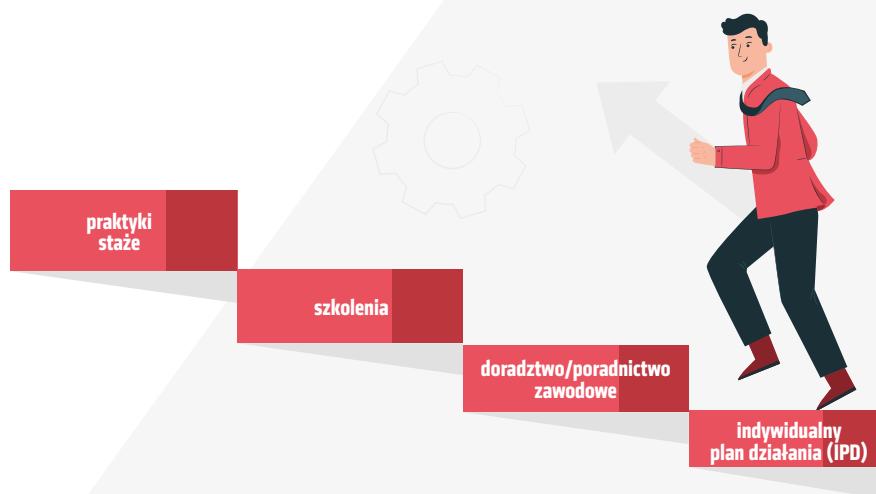
581 podpisanych umów

1 075 121 093,27 PLN
wartość ogółem podpisanych umów

Maksymalny poziom dofinansowania UE wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu wynosi 85%.

Jest to konkretna pomoc finansowa dla Beneficjentów, którzy zdecydowali się podzielić swoim doświad-

forma spotkań indywidualnych lub grupowych, w trakcie których doradca diagnozuje, pomaga i stwarza wa-



zeniem i przedłożyć je na realizację programów reintegracji społecznej i zawodowej. Mają one formułę projektów, w których uczestnik „przechodzi” przez kolejne ściśle ze sobą powiązane etapy, m.in.:

Indywidualny plan działania (IPD) – to zindywidualizowany i dostosowany do potrzeb oraz możliwości uczestnika projektu plan aktywizacji zawodowej. Doradca zawodowy tworząc go uwzględnia m.in. wykształcenie, kwalifikacje, ukończone kursy, doświadczenie zawodowe, tak aby ścieżka reintegracji zawodowej zwiększyła szanse na podjęcie zatrudnienia.

Doradztwo zawodowe – to proces, w którym doradca zawodowy wspiera i ukierunkowuje uczestnika projektu w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, jak i zawodowych. To

runki do poznania swoich zasobów oraz wskazuje możliwości rozwoju.

Szkolenia – umożliwiają zdobycie dodatkowych umiejętności, wiedzy, nowych kwalifikacji, bądź podniesienie już posiadanych, co realnie zwiększa szanse na zatrudnienie i rozpoczęcie kariery zawodowej.

Praktyki, staże – praktyczne „przełożenie” zdobytej wiedzy, kwalifikacji w miejscu pracy, nauka zawodu u potencjalnego pracodawcy.

Uczestnicy projektów

Ze wsparcia skorzystały/korzystają osoby bezrobotne, bierne zawodowo, o niskich kwalifikacjach, zagrożone wykluczeniem bądź wykluczone społecznie. Najmłodszy uczestnicy to młodzież, często wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych czy podopieczni

Oś Priorytetowa 9 Rynek pracy RPO WL: Działanie 9.1 Aktywizacja zawodowa Działanie 9.2 Aktywizacja zawodowa – projekty powiatowych urzędów pracy	
Liczba osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, objętych wsparciem w programie	44 636
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	14 948
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu	27 918

Oś Priorytetowa 11 Włączenie społeczne RPO WL: Działanie 11.1 Aktywne włączenie Działanie 11.4 Aktywne włączenie w ramach Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Lubelskiego Obszaru Funkcjonalnego (ZIT LOF)	
Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym objętych wsparciem w programie	21 246
Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	11 333
Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)	5 323

Stan na 16.11.2022 r.

Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy. Co do górnej granicy wieku, to nawet emeryci czy renciści są uczestnikami projektów, liczą się chęci i poczucie, że „nadal mogę być aktywny zawodowo”.

Rezultaty wsparcia

Fundusze Europejskie umożliwiają realizację wspólnych inicjatyw różnych jednostek w zakresie zatrudnienia i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Poniższe dane obrazują wynik tej współpracy.

Efekty realizowanego wsparcia dzięki Funduszom Europejskim w ocenie naszych kilku Beneficjentów:

Realizacja projektu pt.: „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych po 30 roku życia w powiecie kraśnickim VI” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 w sposób bezpośredni przyczyniła się do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Głównymi rezultatami realizowanego projektu było podjęcie pracy przez 240 osób oraz uzyskanie nowych kwalifikacji przez 45 uczestników. Realizacja projektu przyczyniła się do powstania 38 nowych firm oraz utworzenia 60 nowych stanowisk pracy w już istniejących firmach – podsumowuje

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku Krzysztof Grzegorzczak

W ramach projektów współfinansowanych ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego wsparciem objęliśmy ponad 500 osób. Były to m.in osoby pozostające bez pracy oraz mieszkańcy obszarów rewitalizowanych. Szczególne miejsce na naszej mapie projektów zajmują przedsięwzięcia skierowane do wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych. Pomagaliśmy młodym ludziom odnaleźć swoją drogę w życiu i wejść w dorosłość. Realizowaliśmy doradztwo rozwojowe, szkolenia zawodowe, tutoring zawodowy, zajęcia socjote-



rapeutyczne oraz zajęcia rozwijające zainteresowania i talenty młodych uczestników projektu. Dzięki środkom z RPO ponad 200 osób znalazło pracę, prawie 500 uzyskało nowe kwalifikacje, a ponad 50 osób usamodzielniało się i odnalazło pomysł na siebie – mówi Dyrektor Biura, Prokurent Fundacji Inicjatyw Menedżerskich Anna Bielak – Realizowany przez NSZZ „So-

lidarność” projekt „(Nie) Pełnosprawni są aktywni” umożliwił osobom z niepełnosprawnościami zdobycie nowego zawodu, dzięki czemu część z nich znalazła pracę i znacznie poprawiła swoją sytuację materialną. Istotną wartością dodaną, którą należy podkreślić jest, że osoby te poznały własną wartość i siłę. Dla nich bycie niepełnosprawnym to już nie „wyrok” wykluczający z życia. Przychodzą do nas dziękując i śmiejąc się – to daje nam satysfakcję z tego, że wsparcie było trafionym pomysłem – informuje Koordynator Działu Projektów NSZZ Solidarność Region Środkowo-Wschodni Cezary Czarnocki

Łączna liczba osób, w ostatnim okresie, objętych wsparciem w ramach naszych działań wyniosła 560 osób, w tym 193 uczestników stanowiły osoby bezrobotne, a 367 to osoby biernie zawodowo, w tej grupie były również osoby z niepełnosprawnościami. 90 osób odbyło kursy komputerowe ICT zakończone egzaminami i uzyskaniem kwalifikacji. Szkolenia zawodowe odbyło 560 osób. Doprowadziło to do nabywania, podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych. Szkolenia zakończyły się egzaminami i uzyskaniem dokumentu potwierdzającego kompetencje (235 osób) lub kwalifikacje (325 osób). Część uczestników, tj. 400 osób odbyło staże zawodowe w wymiarze od 3 do 6 miesięcy, mające na celu praktyczne przyuczenie do zawodu. Efekt – pracę podjęło

212 osób. Projekty przyczyniły się do poprawy sytuacji życiowej uczestników projektów poprzez podniesienie aktywności społeczno-zawodowej w wyniku połączenia działań na rzecz integracji społecznej z działaniami zwiększającymi szanse na uzyskanie pracy oraz podniesienie kwalifikacji – podsumowuje Wiceprezes Zarządu Fundacji Fuga Mundi Marek Stępnia

NAUKI O PRACY - DO CZEGO SĄ POTRZEBNE?

WOJCIECH WYTRĄŻEK 

ZESPÓŁ RADCÓW PRAWNYCH WUP W LUBLINIE

Rynek pracy jest przedmiotem analiz statystycznych, ekonomicznych, socjologicznych, politologicznych czy związanych z rozwojem technologii, jednak bez zrozumienia czym jest praca dla pojedynczego człowieka i jaki ma ona (bądź jej brak) wpływ na jego życie, trudno zrozumieć zachodzące na tym rynku zjawiska, jak chociażby funkcjonowanie grupy NEET.

Filozofia pracy w największym skrócie ma dwa skrajne ujęcia. Dla marksistów praca była wyzwiskiem robotników przez kapitalistów, stąd postulat odebrania kapitału, ziemi i narzędzi ich właścicielom i przekazania społeczeństwu. Jednak jak się okazało tzw. gospodarka uspołeczniona nadal była oparta na wyzysku, z tą różnicą, że środki produkcji przeszły w ręce administracji państwowej i nomenklatury partyjnej. Przy okazji przez nakaz pracy „rozwiązano” problem bezrobocia – wszyscy (przynajmniej teoretycznie) mieli zatrudnienie, jednak praca wręcz bezsensowna, zatem wyzysk pozostał, tyle że w ujęciu moralnym. Takiemu ujęciu przeciwstawiła się katolicka nauka społeczna,

Z filozofii znajdującej się w dziedzinie humanistyki przechodzimy do nauk społecznych, a w nich do **psychologii pracy**, która szuka odpowiedzi na pytania o mechanizmy zachowań ludzi w organizacjach, w szczególności o motywację, ale też o wpływ pracy na życie człowieka. Nie sposób pominąć w tym kontekście **socjologii pracy** badającej funkcjonowanie zbiorowości ludzkich w kontekście pracy i relacji społecznych z nimi związanych.

Praca jest też jednym z przedmiotów zainteresowania **nauki o polityce i administracji** w aktualnie obowiązującej klasyfikacji dziedzin i dyscyplin naukowych zaliczonych do nauk społecznych. Wcześniej nauki o administracji zaliczono do nauk

biorców jako pracodawców, sprawy związane z przygotowaniem zawodowym czy szeroko pojmowaną edukacją – np. formalne kształcenie w konkretnych specjalnościach wymaga ich prawnego usankcjonowania (przykładem może być konieczność uzyskania pozytywnej opinii przez działanie niektórych organów opiniodawczo-doradczych, jakimi są Wojewódzkie Rady Rynku Pracy).

Kolejna dyscyplina to nauka zarządzania, a dokładniej **teoria organizacji i zarządzania**, która tak naprawdę jest oparta na praktyce – na analizie doświadczeń organizacji by znaleźć optymalne sposoby budowy struktur i podziału zadań. Znalezieniem sposobów skutecznego osiągnięcia celów zajmuje się **prakseologia**,



w której praca jest tym, co wyróżnia gatunek ludzki – jest ona jego obowiązkiem i prawem, a państwo ma być gwarantem bezpieczeństwa, wolności i własności jednostki.

prawnych. Praca oczywiście jest też w obrębie regulacji **prawa** – jest to nie tylko prawo pracy w ścisłym ujęciu, ale także inne przepisy regulujące chociażby funkcjonowanie przedsię-

czyli teoria sprawnego działania. Jej współczesną, jakby bardziej techniczną postacią jest **ergonomia** – jej celem jest zapewnienie optymalnych warunków pracy w sensie bezpieczeń-

stwa i wydajności, co z jednej strony minimalizuje ryzyko wypadków, z drugiej podnosi jej efektywność. Dobrze zaprojektowane stanowiska pracy, ich wyposażenie i narzędzia pozytywnie wpływają na komfort pracownika, jednocześnie umożliwiając osiągnięcie optymalnej produktywności. Idąc dalej, wpływ pracy na organizm człowieka, na funkcjonowanie poszczególnych narządów, jest przedmiotem zainteresowania **fizjologii pracy**. Z kolei **medycyna pracy** kojarzy się nam przede wszystkim ze wstępnymi i profilaktycznymi badaniami pracowników, tak by wyeliminować zagrożenia wynikające ze stanu zdrowia lub zwalczać choroby wynikające z wykonywania pracy lub z nią związane, czyli choroby zawodowe – nie tylko czysto fizjologiczne, ale także te związane ze sferą psychologiczną, ze stresem wynikającym z życia zawodowego itd.

Nauki o pracy w bardziej ścisłym znaczeniu, tworzące jakby wewnętrzny krąg w stosunku do wyżej wymienionych, to: **profesjologia, zawodoznawstwo, poradownictwo i pedagogika pracy**. Profesjologia i pedagogika pracy dotyczą rozwoju zawodowego człowieka. Zawodoznawstwo obejmujące wiedzę o poszczególnych zawodach i poradownictwo wychodzące naprzeciw obecnym i przyszłym pracownikom dopełniają ten krąg naukowy.

Patrząc na to, jak wiele czasu i pewnej przestrzeni życiowej zajmuje praca, dochodzimy do wniosku, że powinno to prowadzić do rozwoju człowieka w ciągu całego życia.

Nie ograniczajmy go jednak tylko do edukacji, przygotowania i progressu czysto zawodowego.

Sukces to nie tylko zarobki i pozycja dające stabilność.

W tym prostym ujęciu jest on nierzadko okupiony zdrowiem i poważnymi problemami. Coraz częściej okazuje się, że miarą sukcesu jest pracować robiąc to, co się lubi; mieć sensowne zajęcie, które służy innym ludziom; zarabiać na życie bez nadmiernego wysiłku; mieć spokój, czas dla siebie i najbliższych; rozwijać pasje i zainteresowania. Nie tylko harować, ale cieszyć się życiem, czego wszystkim czytającym ten tekst szczerze życzę.

WYNIKI KONKURSU BHP

**„Wszystko zgodnie z przepisami”
Test z zasad
Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**

The Winners:

**Magdalena R.
Anna K.
Tomasz B.
Magda S.
Marcin Ż.**

Wszystkim Laureatom GRATULUJEMY i dziękujemy za udział w konkursie.

PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ 2014-2020 - DLA MŁODYCH Z GRUPY NEET

PAWEŁ TOKARSKI 

WYDZIAŁ REALIZACJI PO WER WUP W LUBLINIE

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest jednym z pięciu głównych funduszy, za pomocą których Unia Europejska wspiera rozwój społeczno-gospodarczy krajów członkowskich. Jego zasoby finansowe inwestuje się w ludzi, szczególnie mających trudności na rynku pracy. Środki EFS wydatkowane są m.in. poprzez Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER), który uwzględnia działania na rzecz wsparcia osób młodych do 29 roku życia i zapewnia spójną, jednolitą i efektywną ofertę aktywizacji zawodowej.

Wdrażaniem PO WER na terenie województwa lubelskiego od 2015 roku zajmuje się Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Szczególną grupę, do której kierowane jest wsparcie w ramach PO WER stanowią osoby z kategorii NEET, tzn. osoby młode, które nie wykazują aktywności w żadnej z trzech kategorii: pracy, formalnego kształcenia ani szkolenia (ang. Not in Education, Employment or Training). Grupa ta obejmuje zarówno młodych bezrobotnych, jak również absolwentów biernych zawodowo oraz osoby, które przedwcześnie ukończyły edukację, ale z różnych przyczyn nie weszły na rynek pracy.

W bieżącym roku w ramach PO WER realizowane są na terenie województwa lubelskiego projekty powiatowych urzędów pracy (w ramach VI edycji projektów pozakonkursowych), w których oferowany jest szeroki wachlarz działań pomocowych mających na celu aktywizację zawodową osób młodych m.in. z kategorii NEET i stwarzający szansę na debiut na rynku pracy oraz znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia, zgodnego z potrzebami rynku pracy.

Wsparcie obejmuje:

- Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej:

- identyfikacja potrzeb i określenie indywidualnego planu działania,
- kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe.

- Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:

- nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji, niezbędnych na rynku pracy,

- Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej:



poprzez szkolenia i bony szkoleniowe.

- Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:

- nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu poprzez staże, bony stażowe,

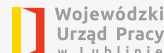
- wsparcie zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia, poprzez pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

- wsparcie mobilności międzysektorowej poprzez zmianę lub uzupełnienie kompetencji lub kwalifikacji, poprzez staże i szkolenia,

- wsparcie mobilności geograficznej dla osób, u których zidentyfikowano problem z zatrudnieniem w miejscu zamieszkania, poprzez bony na zasiedlenie.

- Instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia:

- wsparcie osób młodych w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej poprzez udzielenie bezzwrotnej dotacji na podjęcie działalności gospodarczej.



Szczegółowe informacje dostępne są na stronach internetowych urzędów pracy właściwych, ze względu na miejsce zamieszkania osoby bezrobotnej/siedziby pracodawcy lub stronie internetowej WUP w Lublinie:

power-wuplublin.praca.gov.pl

STATYSTYKI ANGELIKI

ANGELIKA BIL

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec sierpnia 2022 r. wynosiła **60 081 osób** i była niższa w porównaniu do sierpnia 2021 r. o 9 288 osób (tj. 13,4%).

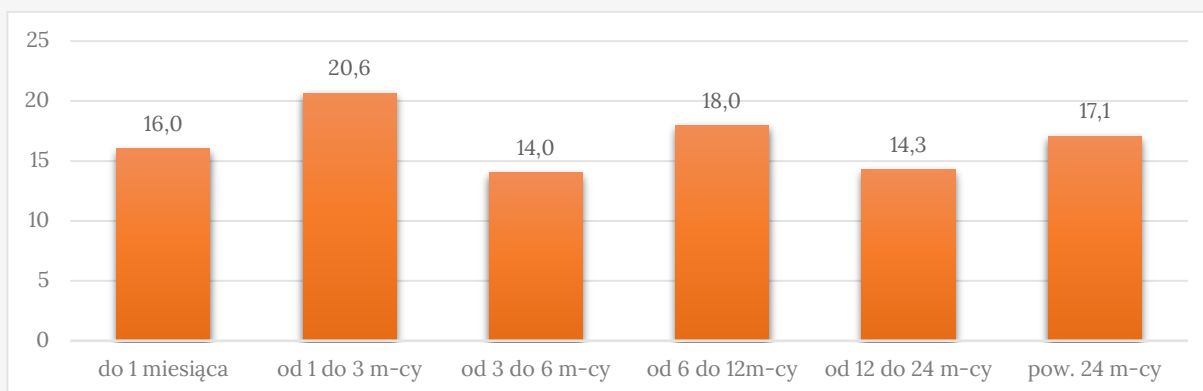
Stopa bezrobocia (liczona jako liczba bezrobotnych do aktywnych zawodowo) w sierpniu 2022 r. w województwie wynosiła 6,5% i w porównaniu do analogicznego miesiąca 2021 r. była niższa o 1 pkt. procentowy. Była to dotychczas najniższa wartość tego wskaźnika w historii. W kraju stopa bezrobocia wynosiła 4,8%.

Wskaźnik zatrudnienia dla województwa na koniec II kwartału 2022 r. wynosił 55,2%, a dla grupy wiekowej 15-24 lat 26,8% oraz 81,8% dla grupy 25-34 lata.

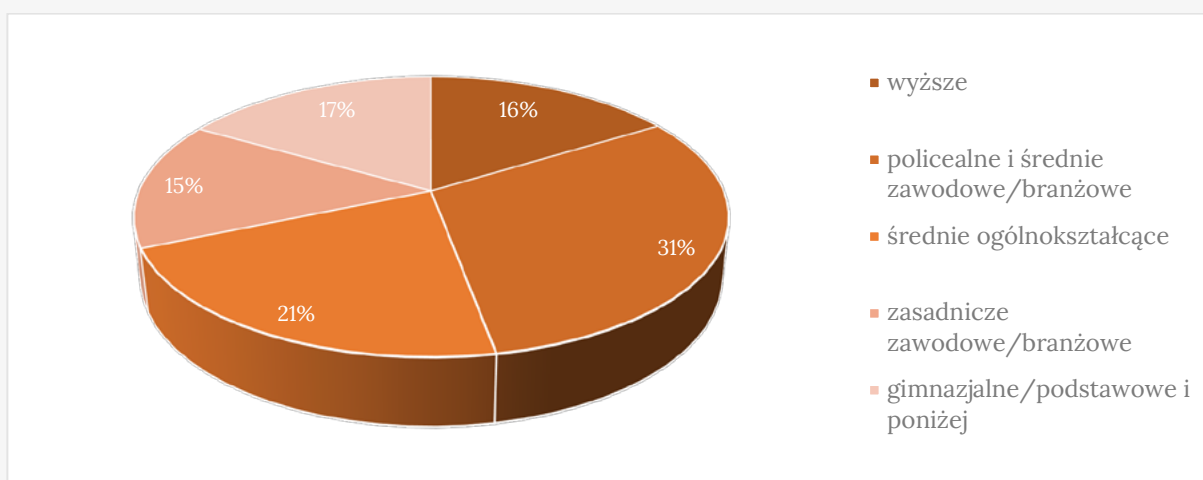
Natomiast **współczynnik aktywności zawodowej** dla województwa w II kwartale 2022 r. wynosił 57,6%, a dla grupy wiekowej 15-24 lat - 31,9% oraz dla 25-34 lata - 84,8%.¹

Liczba osób do 30 roku życia zarejestrowanych na koniec sierpnia wynosiła 15 908 osób (tj. 26,5% w stosunku do ogółu bezrobotnych), w tym 9 084 stanowiły kobiety (tj. 57,1%).

Wykres 1. Czas pozostawania bez pracy przez osoby do 30 r. życia na koniec sierpnia 2022 r.



Wykres 2. Odsetek osób do 30 roku życia według wykształcenia (%) na koniec sierpnia 2022 r.



¹ Bank Danych Lokalnych

**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

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

**Punkt Informacyjno
Konsultacyjny PO WER**

tel. 81 463 53 49, 605 903 493
power@wup.lublin.pl

Punkt Kontaktowy RPO WL

tel. 81 463 53 63, 605 90 34 91
punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl

Wydział Badań i Analiz

tel. 81 463 53 32, 887 831 611
sekretariat@wup.lublin.pl

**Wydział Funduszu
Gwarantowanych Świadczeń
Pracowniczych**

tel. 81 463 53 55, 605 903 481
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Pośrednictwa Pracy

tel. 81 463 53 25 lub 26, 605 903 485
Oferty pracy za granicą (EURES):
tel. 81 463 53 28
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Polityki Rynku Pracy


tel. 81 463 53 86 lub 81 463 53 30
sekretariat@wup.lublin.pl

Kontakt do redakcji:

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



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl
 /wuplublin

FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14
21-500 Biała Podlaska
tel. 83 343 45 63
bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA W CHEŁMIE

ul. Mickiewicza 37
22-100 Chełm
tel. 82 563 05 82
chelm-filia@wup.lublin.pl

FILIA W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3
22-400 Zamość
tel. 84 677 66 19
zamosc-filia@wup.lublin.pl