

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN INFORMACYJNY
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

PRACA - NIE PRACA

PRECAIRE ZNACZY NIEPEWNY

UMOWY CYWILNOPRAWNE

ETOS PRACY - ETOS POKOJU



W NUMERZE

▼	Praca - nie praca	4
▼	Precaire znaczy niepewny	6
▼	KZZ - narzędzie diagnostyczne w poradnictwie zawodowym	8
▼	Motywacja w tworzeniu etosu pracy	10
▼	Etos pracy - etos pokoju	12
▼	Umowy cywilnoprawne	15
▼	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020 (PO WER) szansą dla młodych	17
▼	Kiedy pasja staje się pomysłem na życie	19
▼	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:
Ecovendo
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

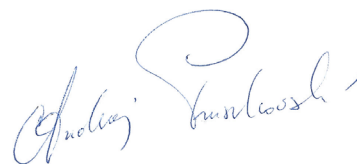
Szanowni Państwo,

do Państwa rąk trafia nowy numer biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Lubelskie na rynku pracy**.

Praca nad pracą to jedno z poważniejszych wyzwań naszych wyjątkowo dynamicznych czasów. Tematem przewodnim niniejszego numeru jest zagadnienie **etosu pracy**. Warto stale przypominać za bł. Ks. Kard. Stefanem Wyszyńskim, iż pracujemy nie tylko dlatego, aby zdobyć konieczne do utrzymania życia własnego środki, ale w pracy naszej towarzyszyć nam powinna myśl o potrzebach bliźnich (...) a więź powstająca w pracy ludzkiej jest promieniem miłości. Praca jest dążeniem człowieka do człowieka. Wiemy, że praca może być czynnikiem wzbogacającym człowieka i tworzone przez niego wspólnoty tylko wtedy, gdy jest odpowiedzialna, świadoma i dobrze zorganizowana, kiedy posiada swój etos, czyli określony zbiór norm, wartości i wzorów zachowań regulujących jej jakość i charakter.

Analizując współczesny rynek pracy, nie sposób pominąć pojęcia **prekaryzacji**. O tym, czym jest prekariat i jakie konsekwencje niesie za sobą, przeczytaj Państwo w naszym numerze. Warto również wspomnieć, o coraz powszechniej stosowanym przez pracodawców, zatrudnieniu niepracowniczym, czyli pracy świadczonej na podstawie **umów cywilnoprawnych**.

Zapraszam do lektury także pozostałych artykułów.



Andrzej Pruszkowski
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

PRACA - NIE PRACA

ANDRZEJ DANILKIEWICZ 

WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

„Cywilizacja to wszystko to, co ułatwia człowiekowi życie. Kultura to wszystko to, co człowiekowi życie utrudnia. Podkreślam: związek między kulturą a cywilizacją jest jednokierunkowy i niezamienny. Nawet jeśli naturalnym celem człowieka jest ułatwianie sobie życia, to warunkiem produkcji narzędzi ułatwiających życie jest wcześniejsze utrudnienie sobie życia i podjęcie wysiłku w celu opanowania wiedzy i umiejętności pracy.” - Krzysztof Karoń - Historia antykultury

Bertrand Russell na wstępie swego słynnego eseju pt. „Pochwała lenistwa” opowiada anegdotę o podróżniku, który napotkał w Neapolu dwunastu wylegających się w słońcu żebraków i zaoferował lira najbardziej leniwemu spośród nich. Jedenastu zerwało się, by uzyskać zapłatę, którą otrzymał ten dwunasty, któremu nie chciało się nawet rywalizować o obiecaną jałmużnę.

Być może to wszystko z powodu słońca, jak sugeruje Russell? Zjawisko zwane determinizmem środowiskowym przekonuje bowiem, że w krajach o ciepłym klimacie nastawienie do pracy jest zgoła inne niż w tych, w których nieuchronność nadejścia zimy zmusza do zapobiegliwości, szycia ubrań i gromadzenia zapasów. Ale czy tylko klimatem można wytłumaczyć określone nawyki i zachowania?

W 1913 roku Maximilien Ringelmann przeprowadził ciekawy eksperyment. Do ściany przytwierdził linę i kazał ją ciągnąć, ile wlezie. Zaczął od jednej osoby, której z pomocą przychodzili kolejni siłacze. Uczestnicy eksperymentu nie wiedzieli, że za ścianą znajdowało się urządzenie do pomiaru siły z jaką ciągnięto linę. Okazało się, że wraz ze zwiększeniem liczby uczestników eksperymentu





spada średnia siła z jaką linę ciągnie każda z osób. To tak, jakby część swojego obciążenia każdy z ciągnących próbował podświadomie przerzucić na pozostałych. Ten klasyczny już eksperyment powtarzano wielokrotnie przez ostatnie stulecie w różnych formach i odmianach i wynik zawsze był taki sam. Wykonywana zbiorowo ciężka praca przypomina jazdę na tandemie, w którym kolaże nieco bumelują w porównaniu do wysiłku, jaki wkłada w jazdę pojedynczy zawodnik.

Czy to znaczy, że zespoły pracownicze są mniej wydajne od pojedynczych pracowników? Zdecydowanie tak, ale tylko w sytuacjach powtarzalnych, gdyż dobrze dobrany zespół jest różnorodny i każdy z jego członków ma nieco inne predyspozycje, kompetencje i umiejętności. Dobrze dobrana mozaika kompetencji w zespole pozwala na wywołanie

wartości dodanej i wykonanie przez taki zespół zadań niemożliwych do zrealizowania przez pojedynczych pracowników. Czy to oznacza, że naturalna chęć oparcia się na innych znika? Chyba nie.

W sukurs obserwacjom Ringelmannna zdaje się iść brytyjski pisarz i historyk C. N. Parkinson, którego słynne prawo głosi, że praca rozszerza się tak, aby wypełnić czas dostępny na jej ukończenie. Co to oznacza w praktyce? Jeśli dany pracownik instytucji formalnej posiada 30 dni na załatwienie danej sprawy, to można spodziewać się, że zakończy ją dnia ostatniego. W ten sposób Parkinson tłumaczył niepokonywany rozrost instytucji biurokratycznych, gdyż dodatkową pracę nieprzewidzianą w czasie musiał wykonać inny dodatkowo zaangażowany pracownik. Można zatem stwierdzić, że także

ciężar indywidualnej pracy w pewnych uwarunkowaniach rozkłada się na inne osoby.

Czy zatem jesteśmy jako ludzie gatunkiem leniuchów, który od niepamiętnych czasów za wszelką cenę szuka sposobów na zmniejszenie obciążeń związanych z pracą? Trudno zaprzeczyć i tej tezie. W końcu chęć uniknięcia ciężkiej, monotonnej pracy stanowi siłę napędową kreatywności i technicznego postępu.

A być może jest tak, że istota problemu polega na tym, iż najważniejszy jest nasz stosunek i motywacja do podejmowanego wysiłku?

Aż sama ciśnie się na usta historia Tomka Sawyera i malowania płotu. Kara zadana przez ciotkę Molly dla niesforne go chłopca staje się nagle atrakcją dla jego kolegów, którzy gotowi byli płacić za ową uciążliwość.

Mark Twain pisze:

"Tomek uznał, że świat mimo wszystko nie jest taki zły. Sam o tym nie wiedząc, odkrył wielkie prawo ludzkich działań, a mianowicie: - jeśli chcemy obudzić w dorosłym lub dziecku pragnienie jakiejś rzeczy, musimy ją przedstawić jako bardzo trudną do osiągnięcia. Gdyby był wielkim filozofem (takim jak autor tej książki), to pojąłby, że pracą jest to, co musimy robić, a przyjemnością - to czego robić nie musimy. Zrozumiałby wówczas, że wyrabianie sztucznych kwiatów lub chodzenie w kieracie jest ciężką pracą, natomiast granie w kręgle albo wspinanie się na Mount Blanc jest tylko przyjemnością. Wielu bogatych panów w Anglii tłucze się powozem, zaprzężonym w czwórkę koni, dwadzieścia lub trzydzieści kilometrów w upale - bo ta przyjemność kosztuje ich dużo pieniędzy, ale niechby im ktoś kazał robić to samo za wynagrodzenie, zaczęliby to uważać za pracę i woleliby z niej zrezygnować."

Praca bowiem winna wiązać się z satysfakcją, poczuciem spełnienia i motywacją. Wtedy stanowić ona będzie nie tylko sposób na zapewnienie sobie środków do życia, ale pozwoli na znalezienie poczucia własnej wartości. W czasie napływu wielu uchodźców z Ukrainy wypada zredefiniować pojęcie pracy, gdyż staje się ona swojego rodzaju narzędziem terapii dla ofiar wojny.

PRECAIRE ZNACZY NIEPEWNY

ŁUKASZ BURSKI 

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Prekaryzacja, prekarność, praca prekarna, prekariat stanowią według wielu pojęcia bez których nie można opisać skutecznie współczesnego rynku pracy. Jak jest w rzeczywistości? W niniejszym artykule postaram się omówić te pojęcia uwalniając je od ideologicznego wartościowania, często obecnego w prowadzonym dyskursie publicznym. Takie podejście w mojej ocenie nie odbiera im w żaden sposób waloru poznawczego, a sprzyja ich właściwej interpretacji.

Prekaryzacja w potocznym rozumieniu tego słowa stanowi odejście od stałej, etatowej pracy. I właśnie „stałość”, a w zasadzie jej brak stanowi klucz do zrozumienia tego terminu. W ujęciu mikroekonomicznym podjęcie przez pracownika **pracy prekarnej** oznacza akceptację przez niego faktu, że relacja z pracodawcą ma charakter krótkotrwały. Stąd też **prekarność** konstituowana przez

i jego uczestników miejsce dla pracy prekarnej istniało, istnieje i będzie istnieć.

Z punktu widzenia makroekonomii natomiast wydaje się zasadne, aby zjawisko prekaryzacji rozpatrywać dwojako. Z jednej strony jako istotną oznakę erodowania ram dwudziestowiecznego państwa opiekuńczego z jego rozwiniętym sys-

w Europie system emerytalny w modelu bismarkowskim. Dodatkowo, depopulacja oraz wydłużenie średniej długości życia przełożą się na większą presję w kierunku zadłużania państwa i utrzymania standardu życia najstarszych obywateli. Warto zaznaczyć, że prekaryzacja pracy najpewniej stanowiłaby zjawisko marginalne, gdyby nie globalizacja i próby przenoszenia standardów pracy



pracę tymczasową jest następstwem świadomej decyzji. Ze strony pracodawcy przyjęcie do pracy **prekariusza** (np. na umowę zlecenie, przez agencję zatrudnienia itd.) stanowi uelastycznienie formy zatrudnienia często na stanowiskach, na jakich nie istnieje potrzeba ponoszenia nakładów na czasochłonne szkolenie. Wypada zatem podkreślić, że patrząc z perspektywy całości rynku pracy

temem zabezpieczeń społecznych, a z drugiej procesem dynamizowanym przez korporacje transnarodowe. Nie ulega bowiem wątpliwości, że brak oskładkowania umów regulujących prekarny stosunek pracy, przy założeniu zwiększania znaczenia tej formy zatrudnienia doprowadzić musi z czasem do podważenia zasady solidarności międzypokoleniowej na jakiej opiera się powszechny

z państw-globalnych producentów ulokowanych w Azji do krajów Zachodu przez międzynarodowych organizatorów produkcji i świadczenia usług, czyli korporacje. Jest to jeden z symptomów ewolucji globalnego podziału pracy. Zachód nie jest już utożsamiany z wysoko wyspecjalizowanym kapitałem ludzkim, a jego konkurencyjność sukcesywnie spada wraz z ograniczaniem ubóstwa w in-

nych częściach świata i poprawą dostępności do kształcenia wyższego.

Na czym polega więc kontrowersyjność i obecne znaczenie wskazanych we wstępie tego artykułu pojęć? Praca prekarna nie jest bowiem zjawiskiem nowym. Wbrew opinii części socjologów, którzy pragną widzieć w prekariacie nową klasę społeczną, kolejną inkarnację proletariatu i wy-

waną były kobiety, z racji możliwości czasowego wyłączenia z rynku pracy w związku z opieką nad dzieckiem. Zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku prekarność stawała i staje się dysfunkcyjna, gdy przechodzi w formę można by rzec „stałej niepewności”.

Ostatnie lata pokazują, że rozwój technologii teleinformatycznych

odgrywa zapewnienie sobie podstawowych warunków egzystencji. Brak stabilności zatrudnienia w zawodach wymagających specjalizacji zniechęca do podejmowania całości wysiłku edukacyjnego. Ponadto małe szanse na satysfakcjonujące wynagrodzenie prowadzi do częstej rotacji kadr i nie sprzyja gromadzeniu doświadczeń na poziomie przedsiębiorstwa. Kwestia niskich zarobków dla wielu badaczy



raz stałych tarć społecznych, taka forma zatrudnienia staje się problemem społecznym dopiero w konkretnych okolicznościach. Można wskazać m.in. na przypisanie takiego stosunku pracy do konkretnej grupy wiekowej czy płci, prekaryzację konkretnych zawodów oraz wyeliminowanie szansy stałego zatrudnienia i podwyższenia wynagrodzenia.

Prekarność nie tylko w warunkach europejskich zaczęła być stanem charakteryzującym studentów i młodych pracujących. Wynikało to przede wszystkim z dwóch czynników: niedopasowania założeń kształcenia wyższego do potrzeb pracodawców i braku koniecznego doświadczenia zawodowego. Co równie znaczące, młodzi pozostający na utrzymaniu rodziców nie mają często wystarczającej motywacji do podnoszenia kompetencji dla podjęcia pracy w bardziej opłacalnych zawodach. Drugą grupą prekaryzo-

również niesie ze sobą ryzyko faworyzowania prekarnych form zatrudnienia. Za sprawą platform internetowych dochodzi do prekaryzacji określonych zawodów, co też należałoby uznać za zjawisko niekorzystne. W literaturze zwraca się szczególną uwagę na taksówkarzy, którzy w realiach konkurowania z rzeszą osób wykonujących pracę prekarną sami często zostali poddani presji jej podjęcia. W tym przypadku rodzi się jednak zasadne pytanie, gdzie właściwie należy postawić barierę dla naturalnej gry rynkowej.

Za naprawdę niepokojący element mogący doprowadzić do powstania sprekaryzowanego rynku pracy należy uznać wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia w branżach wymagających wysokich kompetencji i umiejętności. W takiej sytuacji naturalne dążenie pracownika do samorozwoju schodzi na drugi plan, a decydujące znaczenie

zjawiska stanowi nierozłączną cechę pracy prekarniej, dlatego często jest utożsamiana i łączona z zagadnieniem ubogich pracujących (working poor).

Podsumowując, prekaryzacja i jej negatywne konsekwencje jakie zostały powyżej opisane jest dostrzegana zarówno przez władze krajowe, jak i unijne. Komisja Europejska w zaleceniach dla państw członkowskich regularnie zwraca uwagę na te zagadnienie. Rozwiązaniem realizowanym przez kraje unijne jest np. oskładkowanie umów zleceń. Warto jednak zwrócić uwagę, że w warunkach rynku pracownika (a w zasadzie rynku specjalisty) jaki mamy aktualnie w Polsce prekaryzacja jest zjawiskiem utrzymywanym w bezpiecznych ryzach tzn. nieniosących za sobą niekorzystnych, długofalowych konsekwencji dla systemu emerytalnego.

KZZ - NARZĘDZIE DIAGNOSTYCZNE W PORADNICTWIE ZAWODOWYM

IWONA SIWEK - SUŁOWSKA 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Jedną z metod stosowaną w doradztwie zawodowym jest Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ), który powstał w oparciu o najbardziej praktyczne teorie doradztwa zawodowego oraz współczesną wiedzę na temat zainteresowań zawodowych.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) jest narzędziem diagnostycznym dostępnym bezpłatnie w urzędach pracy, służącym do badania zainteresowań zawodowych. Stosować go mogą wyłącznie uprawnieni doradcy zawodowi. KZZ został dostosowany do polskiego rynku pracy oraz uwzględnia polskie normy kulturowe. Z badania może skorzystać młodzież, jak również osoby dorosłe – wersja dla młodzieży zawiera 224 pytania, a dla dorosłych 209 pytań.

**KZZ służy
do zweryfikowania
zainteresowań zawo-
dowych, pomaga poznać
własne umiejętności zawo-
dowe, a także potencjalne
możliwości rozwoju.**

Na podstawie otrzymanych wyników doradca zawodowy dokonuje diagnozy zainteresowań, mającej postać profilu, obejmującego wyniki poszczególnych 11 skal: artystyczna, badawcza, handlowa, komunikacyjna, konwencjonalna, mechaniczna, opiekuńcza, perswazyjna, przedsiębiorcza, realistyczna i społeczna.

Wyniki testu stanowią dla doradcy zawodowego podstawę do kontynuacji procesu doradczego oraz wyznaczania kierunków planowania i rozwoju ścieżek zawodowych i edukacyjnych.

DORADCY ZAWODOWI

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
zapraszają na

BADANIA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

z wykorzystaniem

KZZ - Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych

KZZ jest pomocny w:

- określeniu preferencji zawodowych
- wyborze szkoły lub uczelni
- określeniu kierunku kształcenia lub szkolenia
- wyborze lub zmianie zawodu

Gdzie i jak można wykonać KZZ?

KZZ można wykonać zdalnie (online) po otrzymaniu od doradcy zawodowego linku do testu, loginu i hasła. Wypełnienie, zależy od indywidualnego tempa pracy, zajmuje **od 30 do 60 min.**

Po wypełnieniu osoba badana otrzymuje od doradcy zawodowego informację o swoich zainteresowaniach i predyspozycjach zawodowych.

**Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych
jest bezpłatny.
ZAPRASZAMY!**

centrum@wup.lublin.pl	tel. 81 463 53 51 lub 54 lub 24
bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl	tel. 83 343 45 63
chelm-filia@wup.lublin.pl	tel. 82 563 05 82
zamosc-filia@wup.lublin.pl	tel. 84 677 66 19





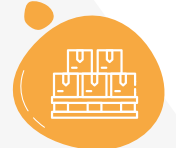
Zainteresowania artystyczne

dotyczą wyobraźni, złożoności poznawczej i oryginalności w działaniu. Obejmują zarówno dużą twórczość i ekspresyjność artystyczną, umiejętność wyrażania stanów wewnętrznych poprzez sztukę, jak i wrażliwość estetyczną.



Zainteresowania badawcze

wyrażają zainteresowania naukowe wymagające analitycznego i abstrakcyjnego myślenia, dużą ciekawość i otwartość poznawczą, umiejętność stawiania trafnych pytań.



Zainteresowania handlowe

zdolności związane z nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów handlowych, prezentacja oferty produktów i usług, kupno i sprzedaż.



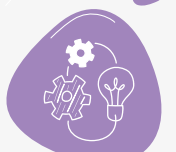
Zainteresowania komunikacyjne

umiejętność sprawnego porozumiewania się, logicznego formułowania wypowiedzi, łatwość dostosowania się do stylu wypowiadania rozmówcy.



Zainteresowania konwencjonalne

duża sumienność, rzetelność wykonywanej pracy, wykonywanie zadań dobrze ustrukturalizowanych o charakterze pamięciowym lub rachunkowym.



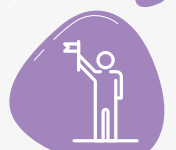
Zainteresowania mechaniczne

techniczne, preferowanie czynności manualnych z wykorzystywaniem maszyn, urządzeń i narzędzi.



Zainteresowania opiekuńcze

troskliwość w stosunku do innych, opiekuńczość, chęć niesienia pomocy, pielęgnowanie zwłaszcza chorych i dzieci.



Zainteresowania perswazyjne

umiejętność argumentowania oraz skutecznego przekonywania innych do swoich racji.



Zainteresowania przedsiębiorcze

zdolność podejmowania i rozwiązywania problemów w sposób nowatorski i twórczy, adaptacja do nowej sytuacji, własna działalność gospodarcza.



Zainteresowania realistyczne

skłonność do praktycznego myślenia, jasno sprecyzowane reguły, zainteresowanie środowiskiem naturalnym.



Zainteresowania społeczne

umiejętność nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji, radzenie sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych.

MOTYWACJA W TWORZENIU ETOSU PRACY

WOJCIECH WYTRĄŻEK 

RADCA PRAWNY WUP W LUBLINIE (OIRP W LUBLINIE)

„Bycie w dobrym nastroju jest jedną z najważniejszych motywacji, jakie nami kierują, chociaż często nie zdajemy sobie z tego sprawy” – Dariusz Doliński

Ile razy zdarza nam się w życiu powiedzieć „Nie, na pewno tego nie zrobię”, po czym za jakiś czas „Tak, udało się!”. Dlaczego miałbym czegoś nie zrobić? Jeśli dlatego, że nie umiem, to przecież mogę się nauczyć. Motywacja to siła, która nie tylko powoduje, że nam się chce cośkolwiek zrobić, ale przede wszystkim kierunkuje na cel wynikający z niezaspokojonej potrzeby albo pragnienia. Jeżeli chcemy coś wykonać albo zdo-

i proces powtarza się. Wystarczy spojrzeć na pasjonatów różnych dziedzin, którzy z początku odkrywają potrzebę poznania czegoś nowego, opanowania nowej umiejętności (np. gry na instrumencie, prowadzenia samochodu, przygotowania pysznej, efektownie wyglądającej kawy, udekorowania wnętrza). Określają to jako cel i dążą do niego zdobywając wiedzę, umiejętności i doświadczenie. Wie o tym każdy, kto kiedykolwiek

prawa roweru. Przy tym wszystkim okazuje się, że te zajęcia wprowadzają nas w dobry nastrój, a to właśnie „bycie w dobrym nastroju jest jedną z najważniejszych motywacji, jakie nami kierują, chociaż często nie zdajemy sobie z tego sprawy” (Dariusz Doliński, prof. psychologii).

Spróbujmy teraz nieco odwrócić sytuację – nie próbujemy robić czegoś nowego, tylko dlatego, że jeste-



być, podejmujemy działania w tym kierunku. Osiągnięcie celu powoduje zaspokojenie potrzeby, a jednocześnie sprawia, że zauważamy kolejną

doznał satysfakcji ze zrobienia dobrze czegoś nowego, nieważne czy było to wyhodowanie ogórków na działce, pomalowanie pokoju czy na-

śmy w dobrym nastroju, ale podjęcie jakiegoś działania może spowodować, że będziemy ten dobry nastrój podtrzymywać. Już samo poznawanie

i doskonalenie własnego warsztatu daje przyjemność. Dlaczego na przykład muzycy mogą ćwiczyć po kilka godzin dziennie? Pomijając sytuacje, gdy robią to wyłącznie z przymusu (a wiadomo, że tak być nie powinno), w znakomitej większości przypadków żmudne i nieraz wyczerpujące ćwiczenia nie są tylko podporządkowane celowi, jakim jest znakomite wykonanie danego utworu. Dla muzyka ćwiczenie to najzwyczajniej zajęcie dające satysfakcję, nawet jeśli czasem wymaga bólu i poświęceń. Tak samo jest ze sportowcami – kto by biegł za piłką, jeśli nie dawałoby to przyjemności? Po co ktoś miałby męczyć się na rowerze górskim, jeśli strome podjazdy nie wyzwalałyby endorfin?

Oprócz motywacji wewnętrznej, jest jeszcze motywacja zewnętrzna. Praca jest środkiem do uzyskania nagród – liczy się to, co można dzięki niej otrzymać, co mogą kupić za zarobione pieniądze, w jaki sposób szef i współpracownicy mnie docenią. Tego rodzaju motywacja ma charakter pozytywny – pracownik spełnia oczekiwania pracodawcy i osiąga własne cele. Niestety można też spotkać przykłady motywacji negatywnej,

opartej na strachu i pobudzaniu do pracy poczuciem zagrożenia.

Te dwa skrajne podejścia ilustrują dwie teorie Douglasa McGregora – teoria X i teoria Y – opracowane w latach 60. XX w., dziś uznawane za klasyczne. Człowiek w teorii X jest z natury leniwy, pozbawiony ambicji i inicjatywy, a co za tym idzie unika pracy, kiedy tylko jest to możliwe, nie chce brać odpowiedzialności za powierzone zadania. Musi być zmuszany do pracy, stąd potrzeba nadzoru pracy i skutecznych systemów kontroli, podporządkowania hierarchicznego na wszystkich szczeblach struktury organizacji. W teorii Y praca dla człowieka jest naturalną potrzebą życiową, podobnie jak odpoczynek i sen. Jest ambitny, chętny do podejmowania odpowiedzialności za wykonywane zadania, a dzięki temu samodzielny i opierający działanie na samokontroli. Czerpiąc satysfakcję z pracy pracownicy mogą być kreatywni, co przekłada się na wyjątkowe pomysły i lepsze osiągnięcia.

Motywacja ma trzy podstawowe składniki. **Pierwszy to kierunek** – motywacja wskazuje co chce zrobić dana osoba. Kierunek odnosi się do zdolności myślowych i tak powstaje wiedza. **Drugim składnikiem jest wysiłek**, który pokazuje jak bardzo dana osoba stara się osiągnąć cel. Dotyczy on sfery uczuciowej, a przejawia się w postawach i zachowaniach. **Trzeci składnik to wytrwałość**, który określa, jak długo osoba

stara się osiągnąć cel. Odnosi się on do zdolności manualnych i fizycznych, a dzięki niemu powstają umiejętności.

W budowaniu motywacji jest jeszcze jedna ważna rzecz, a mianowicie to, jak postrzegamy konkretny cel czy zadanie. Jeżeli powiem, że „muszę to zrobić”, zawsze będzie to oznaczać obowiązek i konieczność, co nie zawsze jest przyjemne. Jeżeli dany cel potraktuję jako wyzwanie mówiąc „chcę to zrobić”, motywacja będzie działać znacznie lepiej.

Pozornie nieistotna różnica wyrazów może zmienić postrzeganie własnej sytuacji, wtedy obowiązki z kategorii problemów przejdą do celów z kategorii wyzwań, a stawienie im czoła może okazać się pozytywnym doświadczeniem. Powtarzane doświadczenia kształtują umiejętności, w tym także zdolność radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Wyćwiczone umiejętności dają kompetencje, a na nie zawsze będzie popyt na rynku pracy. Na takim podejściu może opierać się etos pracy oznaczający jej ważność dla osoby pracującej. W dużym uproszczeniu ta relacja jest streszczona w powiedzeniu „**rób w życiu to, co kochasz, a nigdy nie będziesz musiał pracować**”.



ETOS PRACY - ETOS POKOJU

GRZEGORZ GACH 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Z jednej strony pracoholizm, a na drugim biegunie życie bez potrzeby pracy. Pomiedzy tymi dwoma skrajnymi postawami można poszukiwać sensu i przejawów etosu pracy oraz próbować go wzmacniać. Ekspertyza na ten temat, zlecona niedawno przez WUP w Lublinie, akcentuje m.in. historyczne uwarunkowania etosu pracy i rekomenduje konkretne działania osiągalne dla instytucji rynku pracy i polityki społecznej.

Spojrzenie wstecz

Kiedy praca niewolnicza i pańszczyźniana odchodziły do przeszłości mógł pojawić się nowożytny etos pracy. Zagadnienie było widoczne w kontekście ekonomicznym. Było i jest nadal aktualne w ujęciu religijnym, czy w diagnozach i wskazówkach odnośnie osobistego, duchowego rozwoju (np. benedyktyńska dewiza „Módl się i pracuj”, poza tym ambitne idee uświęcania się w pracy i samej pracy, luterkańska pracowitość, kalwińska oszczędność itd.). Znana jest „etyka dobrej roboty” w perspektywie psychologicznej, gdzie akcentuje się cel jakim jest satysfakcja z wykonanego dzieła. Lecz przyjemność korzystania z owoców pracy musi być poprzedzona często nieprzyjemnym trudem pracy. Jeden

przyjmuje, że etos pracy jest charakterystycznym dla danego społeczeństwa jako całości, bądź dla różnych jego segmentów albo konkretnych kategorii zawodowych, zespołem norm społecznych oraz wartości w odniesieniu do pracy zawodowej.

Gdzie jesteśmy? Rekrutacje w ciemno i pokoleniowa różnorodność

Wyzwania są niemałe. Wieloletnie już braki kadr na naszym rynku pracy często powodują ryzykowne zatrudnienia przez pracodawcę osób w zawodzie deficytowym, bez sprawdzania ich postaw i potencjału, gdyż najważniejsze staje się zapewnienie luki personalnej. Jest także inna okoliczność. W wielu miejscach pracy mamy już trzy lub więcej pokoleń

Piotr Stohnij, z niezliczonymi wariantami rozwoju edukacyjno-zawodowego i wielością definiujących doświadczeń.² Można dodać: a więc z coraz większą nieprzewidywalnością etyki indywidualnych zachowań. Trzeba zauważyć, że wnioski o wysokiej indywidualizacji losów absolwentów obecne były już niemal dekadę temu w raportach Wydziału Badań i Analiz. Jak i spostrzeżenie, iż wsparcie instytucjonalne tej grupy osób, aby było skuteczne, musi uwzględniać preferowane przez jej przedstawicieli wartości.³

Odświętny oraz codzienny

W ekspertyzie odróżniono dwa wymiary pojęcia etosu pracy. Pierwszy to odświętny etos pracy jako element pewnego otoczenia zasadniczej kwestii etosu, który objawia się w różnych rytuałach integracyjno-wspólnotowych, w spędzaniu czasu wolnego, obrzędowości zawodowej, celebracją branżowych świąt oraz innych działaniach symbolicznych powiązanych najczęściej ze świętami branżowymi i Świętem Pracy. Na przykład w Holandii w Dniu Króla handel uliczny nie wymaga zezwolenia oraz nie skutkuje obciążeniami fiskalnymi, co motywuje różne grupy obywateli do samoorganizacji i pozwala na sentymentalny powrót do pierwotnych zasad wymiany handlowej. Drugi wymiar to codzienny etos pracy, a więc wspomniane już wcześniej uwewnętrznione normy, wartości i postawy wobec traktowania pracy jako swojej powinności, traktowania swoich zadań zawodowych oraz nastawienia do współpracowni-



z filozofów, Paul de Bruin, obrazowo określił, że podczas pracy człowiek... wyrzywa naturze nadwyżkę. Z kolei aspekt społeczny etosu pracy doczekał się największej liczby interpretacji i twórczych rozwinięć. Wspomniana we wstępie publikacja, pt. „Wzmacnianie etosu pracy – uwarunkowania i formy”¹,

pracowników. Różnice w podejściu do pracy między nimi są bardzo duże, a warunki zdobywania przez nich wiedzy i doświadczenia zawodowego były diametralnie różne. W efekcie mamy do czynienia dziś, co zauważa współczesny polski ekspert w zakresie zmian pokoleniowych w biznesie

¹ dostęp 11.04.2022 r.: Wzmacnianie etosu pracy - uwarunkowania i formy, (wuplublin.praca.gov.pl, zakładka

Rynek pracy > Statystyki i analizy urzędu > Analizy i opracowania > Tematyczne zestawienia statystyczne).

² Zob.: Piotr Stohnij, „Koniec alfabetu. Jak być liderem nowej generacji”, Niedzwica Duża 2020, s. 20-24.

³ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”, Lublin 2013, s. 157.

ków i przełożonych. Z uwewnętrznieniem zasad jest odwieczny problem, nie tylko w odniesieniu do pracy. Każdy może inaczej je interpretować, a i głębokość uwewnętrznienia bywa bardzo różna. Stąd w przestrzeni pracowniczej wciąż powstają spisane kodeksy etyczne. Wspomina się w nich i dokładnie opisuje normy uczciwości, niedyskryminowania, transparentności, rzetelności, kultury osobistej i co ciekawe, także zasady profesjonalizmu i efektywności. Stąd paradoksalnie historyczna i zapominana idea etosu pracy może inspirować koordynatorów nowoczesnych systemów zarządzania jakością.

Etos i jego karykatury

Etos pracy, jak wskazano w ekspertyzie, może być czymś problematycznym z głębokich przyczyn strukturalnych oraz historycznych i to w wielu miejscach w Polsce. Są badania udowadniające, że aktywność ekonomiczna części osób ma charakter ukrywany (praca nierejestrowana) albo nie występuje, bo jest zastąpiona zaradnością w obrębie instytucji i przepisów, polegającą na prowadzeniu swoistej gry (na płaszczyźnie formalno-prawnej i emocjonalnej), aby spełniać biurokratyczne wymogi odnośnie transferów socjalnych i im podobnych. Z drugiej strony, obserwowany w dużych ośrodkach rynku pracy brak balansu pomiędzy czasem wolnym a czasem pracy, często współistnieje z pracoholizmem oraz narastającym wypaleniem zawodowym. Autorzy ekspertyzy twierdzą, że oba te spolaryzowane fenomeny to efekt przemian transformacji gospodarczej, wielości równoległych projektów unijnych na działania aktywizacyjne oraz rozwoju instytucji państwa opiekuńczego.

Rekomendacje

Można podejmować pewne działania, które będą przyczyniać się do poprawy etosu pracy. Albo w ramach legislacji albo w sferze okazjonalnych działań typu targi pracy, warsztaty rozwoju zawodowego i wiedzy o pracy oraz zatrudnieniu. Słynne pierwszomajowe święto może być wzbogacone o dodatkowe elementy symboliczne i edukacyjne wskazujące na etos pracy, w umiejętny sposób odcinające się od karykaturalnych przedstawień etosu i skojarzeń z obchodami narzucanymi siłą w okresie PRL. Wśród rekomendacji, pochodzących z publikacji, odnośnie



REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2022 ROK



wzmacniania etosu pracy, znalazła się m.in. współpraca doradców zawodowych publicznych służb zatrudnienia z doradcami zawodowymi ostatnich klas szkoły podstawowej, gdy młodzież podejmuje decyzje edukacyjne, a nierzadko już zawodowe. Ponadto sensowne jest diagnozowanie w badaniach rynku pracy dobrych praktyk aktywizacji zawodowej osób z grup o utrudnionym przejściu na rynek pracy, obrazujących sprawdzone drogi wyjścia z bierności zawodowej.

Jedna z konkluzji w ekspertyzie może zaskoczyć pracownika instytucji rynku pracy: problemem społecznym na pewnych obszarach w Polsce nie jest wcale wysokie bezrobocie, tylko brak etosu pracy.

WUP W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 46 35 300
wuplublin.praca.gov.pl
rpd@wup.lublin.pl

Jednocześnie z innych badań wynika, że najwięcej gmin problemowych (pod względem społecznym, ekonomicznym i w obu aspektach jednocześnie) jest w województwie... lubelskim. Dlatego rekomendacja umiejętnego kształtowania etosu pracy wśród osób młodych jest w naszym Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2022 całkowicie uzasadniona.

Podsumowując, trzeba zauważyć, że trudne budowanie etosu pracowniczego jest przywilejem. Bo dotyczy społeczeństw cieszących się aktualnie pokojem. Jest obecnie okazja ponownie to docenić i z nadzieją pielęgnować, nawet jeśli to etos walki mamy historycznie przepracowany lepiej...

**Agencje zatrudnienia działające na terenie województwa lubelskiego
deklarujące prowadzenie obsługi interesantów w języku ukraińskim**

**Агенції з працевлаштування, які діють у Люблінському воєводстві,
що надають послуги клієнтам українською мовою**

European Work Agency Sp. z o.o.

ul. Bursaki 19/107
20-150 Lublin
tel. 502 267 514
adam.ploszaj@wp.pl

Consultor Sp. z o.o.

ul. Mieszka I 6, 20-610 Lublin
tel. 81 745 41 91
info@consultor.pl

PRADOS s.c.

Fajstławice 5, 21-060 Fajstławice
ul. Fabryczna 2/3.22 (III piętro)
20-301 Lublin
tel. 665 660 100
www.prados.com.pl

8HRS Sp. z o.o.

ul. Graniczna 4/14, 20-010 Lublin
tel. 81 721 16 18
k.dalka@8hrs.pl

Pośrednictwo Pracy MARIGO

Piotr Przyborowski

ul. Ostrowiecka 38
21-300 Radzyń Podlaski
tel. 690 550 685
marigo.biuro@gmail.com

SAVOTRANS Sp. z o.o.

ul. Mełgiewska 74/200
20-234 Lublin
tel. 513 950 780

"BUG" Natalia Kiwskyk

ul. Walecznych 4
20-127 Lublin
tel. 601 336 700
naki.bug@onet.eu

BEMAR Beata Wronka

Ask24 Consulting

ul. Witosa 26, 22-600 Tomaszów Lubelski
ul. Długosz 1, 22-600 Tomaszów Lubelski
tel. 515 451 707
bemar66@wp.pl

VIMACO Sp. z o.o.

Plac Szkolny Dwór 20/7
21-500 Biała Podlaska
tel. 508 920 094
info@vimaco.pl

Medimost Sp. z o.o.

www.vrachi.eu
www.medsestra.pl

Aviacon-V Sp. z o.o.

ul. Ceramiczna 1 lok. 3/04
20-150 Lublin
tel. 668 303 225
biuro@aviacon.pl
www.aviacon.pl

BODNAR

Tomasz Bodnar

ul. Machnika 56, 22-680 Kniazie
tel. 691 371 951
bodnarpoczta@gmail.com

MY-WORK.PL Sp. z o.o.

ul. Sądowa 2/11
20-027 Lublin
tel. 793 919 915
mywork.biuro@gmail.com
www.my-work.pl

WORKANDJOB Sp. z o.o.

ul. Lwowska 51
22-100 Chełm
tel. 533 594 517
workchelm@gmail.com

Dariusz Kotowski

KAWER

Kolczyn 80G, 24-340 Kolczyn
tel. 608 432 229
kawer.kotowski@tlen.pl

Top-Staff OPM Sp. z o.o.

ul. Graniczna 4 lok.20
20-010 Lublin
tel. 575 252 904
opm@top-staff.com.pl

TOP-STAFF Sp. z o.o.

ul. Graniczna 4/22
20-010 Lublin
tel. 81 511 17 31
info@top-staff.com.pl
www.top-staff.com.pl

Krzysztof Baranowski

ul. Rycerska 4/58
20-552 Lublin
tel. 601 963 644
aptlublin@wp.pl

Dejko Joanna

**Studium Doskonalenia Zdolności
Poznawczych**

Stoczek 9, 21-077 Stoczek
tel. 81 75 77 298; k. 607 276 184
asiadejko@op.pl

Faktoria Hr Sp. z o.o.

ul. Wojsławicka 4/3
22-100 Chełm
tel. 538 199 919
natalia@faktoriahr.pl

PROEDU

Ewelina Krysa

ul. Medalionów 18/56
20-486 Lublin
tel. 507 354 520
ewelinakrysa@mail.com

GO24 Sp. z o.o.

Tarło-Kolonia 87, 21-104 Tarło-Kolonia
ul. Anny Walentynowicz 9/2, 20-328 Lublin
tel. 696 337 713
tara@o2.pl
www.go24.lublin.pl

WORKGROUND Sp. z o.o.

Aleja Jana Pawła II 141/5
21-500 Biała Podlaska
tel. 791 359 379
office@workground.pl

Holistyczne Centrum Rozwoju

Monika Krupa

ul. Niepodległości 12/52, 20-246 Lublin
ul. Długa 5/15, 20-346 Lublin
tel. 605 995 177
monikakrupa.80@wp.pl

Denis Benda MANAGEMENT

ul. Misjonarska 12B/4
20-107 Lublin
tel. 514 500 349
slarksolomid@gmail.com

Fundacja

Centrum Rozwiązań Biznesowych

ul. Grenadierów 13
20-331 Lublin
tel. 733 300 438
kontakt@crb.lublin.pl

SPS Sp. z o.o. Sp.k.

ul. Brzeska 4/10
21-500 Biała Podlaska
tel. 576 104 042
tsh82@ukr.net

PORIS Sp. z o.o.

ul. Obrońców Pokoju 15/1
20-030 Lublin
tel. 576 278 434
biuro.poris@gmail.com

UMOWY CYWILNOPRAWNE

WOJCIECH WYTRĄŻEK

RADCA PRAWNY WUP W LUBLINIE (OIRP W LUBLINIE)

Zatrudnienie niepracownicze, bo tak określa się wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, jest coraz powszechniej stosowaną alternatywą wobec tradycyjnych form zatrudnienia, czyli pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę.

Zarówno praca w ramach stosunku pracy, jak na podstawie umów cywilnoprawnych jest wykonywana na rzecz zatrudniającego – odpowiednio pracodawcy albo podmiotu zamawiającego wykonanie dzieła lub zleceniodawcy. Z kolei wykonywanie pracy we własnym imieniu i na własny rachunek to działalność gospodarcza. W praktyce jednak często spotykanym zjawiskiem jest samozatrudnienie, które teoretycznie jest prowadzeniem działalności gospodarczej, w praktyce jednak przedsiębiorca tworzy sobie miejsce pracy, realnie działając na rzecz innego podmiotu, rozliczając się z nim na zasadach B2B (business to business). Wśród

umów cywilnoprawnych uregulowanych przepisami Kodeksu cywilnego najczęściej stosowane są: umowa zlecenia i umowa o dzieło, rzadziej umowa agencyjna (art. 758-7649 KC). Istotną jest też umowa o świadczenie usług zaliczana do umów nienazwanych, to znaczy nieuregulowanych jako odrębna umowa przepisami KC. Charakterystyczną cechą umów cywilnoprawnych jest równorzędność ich stron, w przeciwieństwie do zatrudnienia w ramach stosunku pracy, gdzie pracownik jest podporządkowany pracodawcy. Z drugiej strony wykonawca umowy cywilnoprawnej jest pozbawiony gwarantowanej Kodeksem pracy ochrony zatrudnienia,

minimalnych okresów wypoczynku i urlopów. Spory między stronami umowy cywilnoprawnej rozpatrują sądy cywilne, a nie sądy pracy.

**Umowa zlecenia
art. 734-751 KC**



Umowę zlecenia stosuje się w przypadku wykonywania przez zleceniobiorcę określonych czynności prawnych na rzecz zleceniodawcy. Umowa zasadniczo zawiera umocowanie do wykonania czynności



w imieniu dającego zlecenie, co nie jest sprzeczne z przepisami dotyczącymi pełnomocnictwa i jego formy. Przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa. Strony określają rodzaj i zakres czynności, które w przypadku tej umowy są powtarzalne i odwrotne. Umowa zlecenia jest umową starannego działania, to znaczy, że najistotniejsze jest działanie zmierzające do rezultatu, niż sam rezultat, który dokładnie wskazuje się w umowie o dzieło. Zleceniobiorca zasadniczo ma swobodę wyboru miejsca i sposobu wykonania przedmiotu umowy, chyba że jest to w niej określone. Umowa może być wypowiedziana przez każdą ze stron z ważnych powodów w dowolnym czasie lub konkretnych sytuacjach określonych w umowie, ponieważ nie jest to uregulowane w Kodeksie cywilnym. Potencjalny zleceniobiorca może też odmówić przyjęcia zlecenia, jeśli nie chce go przyjąć, ma jednak obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym zleceniodawcę. To samo dotyczy osoby, która dającemu zlecenie oświadczyła gotowość załatwiania czynności danego rodzaju. Zlecenio-

Umowa o dzieło art. 627-646 KC



Dzieło to konkretny, indywidualnie sprecyzowany w umowie wynik procesu pracy lub twórczości o charakterze materialnym (np. namalowany portret, lutniczy instrument muzyczny wykonany na indywidualne zamówienie), bądź niematerialnym (skomponowany utwór muzyczny, wykonanie koncertu autorskiego). Wybór wykonawcy dzieła podyktowany jego specyficznymi cechami – wykonywanym zawodem, specyficznymi umiejętnościami, zdolnościami, predyspozycjami. Umowa o dzieło jest umową rezultatu, w odróżnieniu od umów starannego działania. Rezultat, o który chodzi zamawiającemu, musi być konkretnie określony z góry, być obiektywnie osiągalny i pewny, mieć samoistny byt. W przypadku dzieł niematerialnych rezultatem nie może być tylko czynność, ale wynik tej czynności, który też można utrwalić (np. poprzez partyturę mu-

powinna być pisemna, jednak prawo nie wyklucza formy ustnej. Zamawiający dzieło ma obowiązek współdziałać z wykonawcą i zapłacić umówione wynagrodzenie, oczywiście gdy dzieło jest zgodne z umową. Kodeks nie reguluje kto jest odpowiedzialny za dostarczenie materiałów czy innych substratów do wykonania dzieła. Wykonawca odpowiada za wady dzieła, w tym przypadku stosuje się odpowiednio przepisy o rękojmi przy sprzedaży. Umowy o dzieło od stycznia 2021 r. są objęte obowiązkiem zgłoszenia w ZUS.

Umowa o świadczenie usług



Celem umowy o świadczenie usług jest wykonywanie określonych czynności w sposób dokładny i cykliczny – stąd jej nazwa i charakter, jako umowy starannego działania, które tutaj ma kluczowe znaczenie, choć



biorca nie może używać we własnym interesie rzeczy i pieniędzy dającego zlecenie.

zyczną lub nagranie wykonania koncertu). Wykonawca umowy odpowiada wyłącznie za określony w umowie końcowy rezultat działania, zgodnie z posiadaną wiedzą i umiejętnościami. To właściwie jego jedyny obowiązek, bez względu na formę zawarcia umowy, która dla celów dowodowych

oczywiście nie wyklucza konkretnego wyniku podjętych działań. Do tego rodzaju umów stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zlecenia.

PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ 2014-2020 (PO WER) SZANSĄ DLA MŁODYCH

JANINA BIEGALSKA 

WYDZIAŁ REALIZACJI PO WER WUP W LUBLINIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wdraża od 2015 r. na terenie województwa lubelskiego Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER). W 2022 roku kontynuowana jest VI edycja projektów pozakonkursowych, w ramach których dostępne są środki finansowe na wsparcie młodych bezrobotnych. W zaistniałej sytuacji konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy, także ludzie młodzi narodowości ukraińskiej, którzy znaleźli schronienie w granicach naszego kraju, mogą zarejestrować się jako osoby bezrobotne i skorzystać ze wsparcia finansowego w ramach PO WER tak, jak obywatele naszego kraju.

Rozpoczął się okres podsumowywania osiągnięć związanych z perspektywą finansową 2014-2020, w tym dotyczących Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, skierowanego na wsparcie osób

zrealizował V edycji projektów pozakonkursowych. Realizowane projekty cieszyły się dużym zainteresowaniem młodych osób, oferując znaczne wsparcie, przyczyniły się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Woje-

racyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Obecnie realizowana jest VI edycja projektów pozakonkursowych w perspektywie finansowej 2014-2020 i jest to ostatnia szansa, by skorzystać ze wsparcia, jakie oferują fundusze europejskie w ramach PO WER.

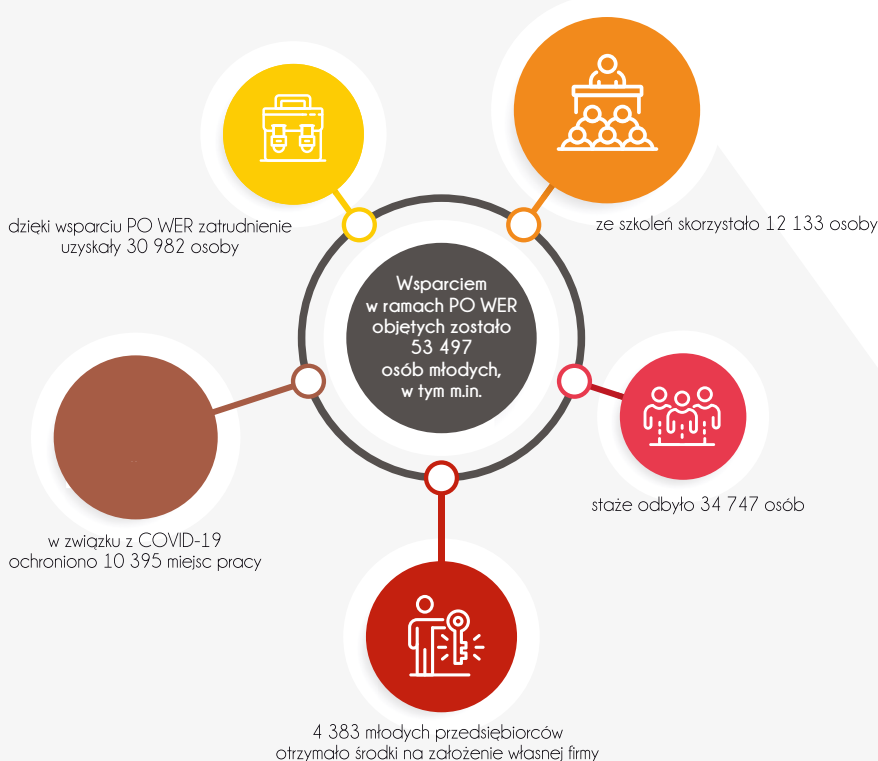
Uczestnikami projektu mogą być osoby młode w wieku 18- 29 lat, pozostające bez zatrudnienia, zarejestrowane jako bezrobotne, w tym osoby, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).

Oferowany pakiet działań pomocowych stawia sobie za cel aktywizację ludzi młodych, debiutujących na rynku pracy. Do końca bieżącego roku można skorzystać z różnych form wsparcia, takich jak:

- **staże i bony stażowe** - stwarzające szanse na zdobycie nowych umiejętności i zyskanie tak cennego w oczach pracodawców doświadczenia zawodowego;

- **szkolenia i bony szkoleniowe** - umożliwiające zdobycie dodatkowych umiejętności, wiedzy, nowych kwalifikacji, bądź podniesienie już posiadanych, co realnie zwiększa szanse na zatrudnienie i rozpoczęcie kariery zawodowej;

- **bony na zasiedlenie** - wsparcie skierowane do osób, które stanęły w obliczu poszukiwań nowego miej-



bezrobotnych, w wieku 18-29 lat. Do końca 2021 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie ogłosił dwa konkursy, w ramach których podpisano 47 umów na realizację projektów oraz

wódzki Urząd Pracy w Lublinie oferuje dla osób młodych, bezrobotnych, a zainteresowanych znalezieniem pracy znaczne środki z funduszy europejskich w ramach Programu Ope-



sca pracy lub założenia własnego biznesu poza dotychczasowym miejscem pobytu w wyniku czego postanowiły zmienić swoje miejsce zamieszkania;

- **dotacje dla młodych przedsiębiorców** – jednorazowe środki na

podjęcie działalności gospodarczej, umożliwiające osobom młodym usamodzielnienie się i rozpoczęcie pracy na własny rachunek (na chwilę obecną za wyjątkiem obywateli Ukrainy);

- **wsparcie w postaci prac interwencyjnych**, których celem jest uła-

twienie młodym osobom bezrobotnym powrotu na rynek pracy, a także refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy oraz poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.



Szczegółowe informacje o możliwości ubiegania się o wsparcie dostępne są na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy, właściwych ze względu na miejsce zamieszkania/siedziby pracodawcy/pobytu w przypadku osób z Ukrainy, urzędów pracy lub stronie internetowej WUP w Lublinie:

power-wuplublin.praca.gov.pl

KIEDY PASJA STAJE SIĘ POMYSŁEM NA ŻYCIE

KATARZYNA SZYMAŃSKA - DAWIDEK 

WYDZIAŁ NABORU I POMOCY TECHNICZNEJ RPO WL WUP W LUBLINIE

Praca, ważna sfera naszego życia. Dla niektórych obowiązek, źródło dochodu, a dla innych, jak w przypadku Angeliki, dodatkowo hobby. Angelika znalazła złoty środek, pomysł na biznes, dający jej nie tylko możliwość zarobku, ale przede wszystkim satysfakcję i poczucie spełnienia. Jak to osiągnęła? Na to pytanie odpowie kobieta, instruktorka pilates, która nie bała się zawalczyć o siebie.

Nazywam się Angelika Socha, mam 43 lata, z wykształcenia jestem magistrem administracji. W związku z dolegliwościami kręgosłupa, w 2016 roku zainteresowałam się zajęciami pilates, co okazało się dla mnie dobroczynne. Udział w zajęciach uświadomił mi, że moje hobby może przerodzić się w misję. Chcąc zgłębić wiedzę na temat tej metody ćwiczeń, w 2018 roku ukończyłam kurs instruktora pilates oraz trenera personalnego ze specjalizacją CTB Core Stability w Body Balance Pilates School. Początkowo hobbystycznie prowadziłam zajęcia dla rodziny i znajomych.

Od pomysłu po biznes

W związku z chorobą członka rodziny musiałam przeorganizować swoje dotychczasowe życie zawodowe i zrezygnować z pracy na etacie (przez 17 lat pracowałam jako urzędnik samorządowy). Za namową męża i znajomych postanowiłam spróbować połączyć hobby z pracą. Jak nie teraz, to kiedy? Mieszkamy w domu jednorodzinnym, w którym udało nam się wygospodarować przestrzeń do prowadzenia zajęć, brakowało mi tylko wyposażenia...I tu z pomocą przyszedł Powiatowy Urząd Pracy w Lubartowie oraz znajomi, którzy widząc moje zaangażowanie i posiadaną wiedzę, poręczyli za powodzenie mojej działalności gospodarczej.

Z pomocą funduszy unijnych

W listopadzie 2021 r. rozpoczęłam nowy rozdział w swoim życiu zawodowym, biorąc udział w projekcie pn. „Aktywizacja osób 30 lat i więcej pozostających bez pracy w powiecie lubartowskim (VII)”, współfinansowa-



nym przez Unię Europejską w ramach Osi Priorytetowej 9 Rynek Pracy, Działanie 9.2 Aktywizacja zawodowa - projekty PUP Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubel-

(również z dojazdem do klienta). Praca z ludźmi daje mi dużo satysfakcji i mobilizuje do pogłębiania wiedzy z zakresu pracy z ciałem. Zadowolone podopiecznych z udziału w mo-

Ostatnie miesiące znacząco nas doświadczyły, pandemia COVID-19, wojna na Ukrainie...

Wzrosło poczucie niepewności jutra a zarazem świadomość, że trze-



skiego na lata 2014-2020. Otrzymane środki w wysokości 24.000,00 zł na podjęcie działalności gospodarczej, przeznaczyłam na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji, doradztwa dotyczącego podjęcia działalności (to moja pierwsza działalność), zakup sprzętu (laptop, drukarka, aparat fotograficzny, głośnik), sprzętu sportowego (maty do jogi, stopy do ćwiczeń, hantle, gumy oporowe, rollery do masażu, itp.) oraz reklamy (roll-up). W grudniu 2021 r. założyłam jednoosobową firmę pod nazwą AS PIK Angelika Socha, sklasyfikowaną pod numerem PKD 85.51.Z-pozostałe formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych.

Samorealizacja

Aktualnie prowadzę zajęcia grupowe pilates w MKS Lubartów oraz w Kole Gospodyń Wiejskich w Szczekarkowie oraz treningi indywidualne

ich zajęciach, poprawa ich kondycji i zmniejszenie dolegliwości bólowych to dla mnie najlepsza nagroda i poczucie, że warto było...

**„Wybierz pracę, którą kochasz, a nie będziesz musiał pracować nawet przez jeden dzień w swoim życiu”
- Konfucjusz miał rację, podsumowuje Angelika.**

ba być gotowym na zmiany. Fundusze unijne otwierają przed nami nowe możliwości. Dzięki nim zdobywamy nowe kwalifikacje zawodowe, dostosowujemy posiadane umiejętności do aktualnych potrzeb rynku pracy. Sięgamy po więcej, marzenia stają się rzeczywistością, realizujemy się dzięki funduszom europejskim. Może przyszedł czas na Twoją historię, w której wiara we własne możliwości i pomoc dostosowana do potrzeb, dają Ci moc sprawczą.

Szczegółowe informacje:

Punkt Kontaktowy RPO
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, Lublin
tel. 81 46-35-363 lub 605 903 491,
e-mail: punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl



Fundusze Europejskie
Program Regionalny



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



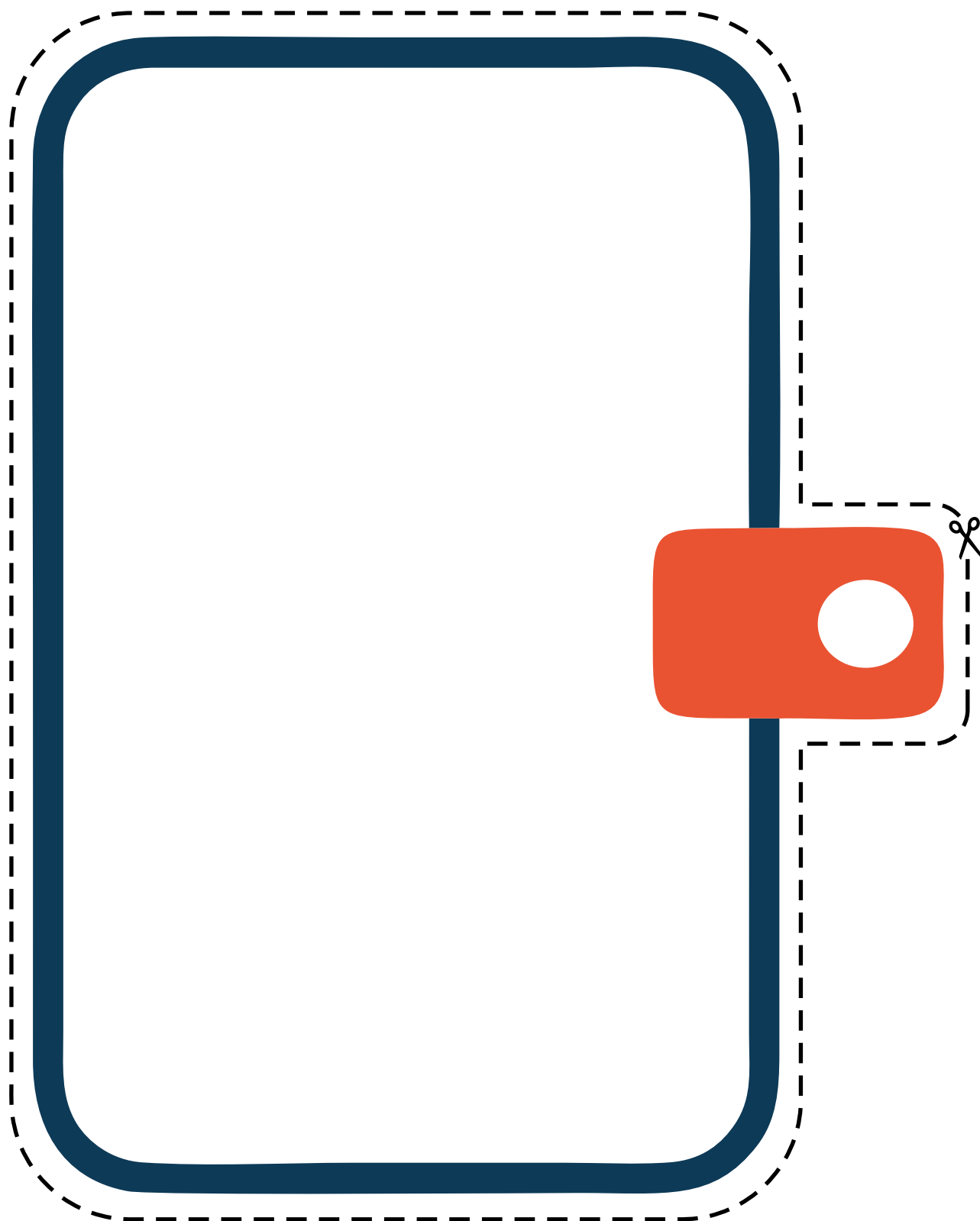
ZAPYTAJ O PRACĘ

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie jest inicjatorem programu aktywizacji rynku pracy pod nazwą „Zapytaj o pracę”. Program ten jest odpowiedzią na napływ uchodźców z Ukrainy. Pracodawcy poprzez dedykowaną projektowi stronę internetową: zapytajoprace.wup.lublin.pl,

mają bezpośredni dostęp do materiałów oraz mogą pobrać specjalną naklejkę w celu oznaczenia swojego zakładu, przedsiębiorstwa wyrażając w ten sposób chęć zatrudnienia obywatela Ukrainy. Powszechnie identyfikowany znak jest jasnym drogowskazem dla osób, które nie

potrafią poruszać się w realiach polskiego rynku pracy, a które samodzielnie chciałyby znaleźć zatrudnienie. Uchodźcy otrzymają informację o tym, że w miejscach z takim znakiem znajdują się dla nich wolne miejsca pracy.





STATYSTYKI ANGELIKI

ANGELIKA BIL

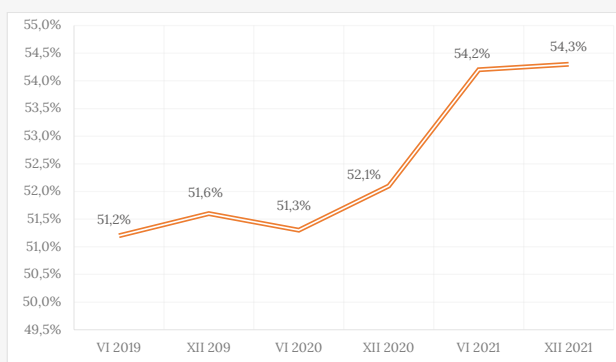
WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec marca 2022 r. wynosiła 67 165 osób i była niższa w porównaniu do marca 2021 r. o 10 380 osób (tj. 13,4%).

Stopa bezrobocia (liczona jako liczba bezrobotnych do aktywnych zawodowo) w marcu 2022 r. w województwie wynosiła 7,2% i w porównaniu do analogicznego miesiąca 2021 r. była niższa o 1,1 pkt. procentowy. W kraju stopa bezrobocia wynosiła 5,4%.

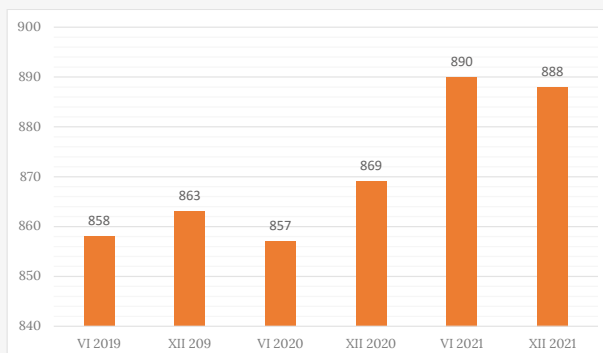
Wskaźnik zatrudnienia - udział pracujących (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności w wieku 15-89 lat (ogółem lub danej grupy).

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia dla półroczy w latach 2019-2021 w woj. lubelskim



Źródło: GUS

Wykres 2. Pracujący w tys. dla półroczy w latach 2019-2021 w woj. lubelskim



Źródło: GUS

W Polsce jak i w województwie lubelskim po wybuchu wojny na Ukrainie przybywają uchodźcy. Po wprowadzeniu specustawy mogą korzystać z różnych form pomocy. Jedną z nich jest możliwość rejestracji w powiatowych urzędach pracy. Poniższa tabelka przedstawia ilu łącznie przedstawicieli Ukrainy zarejestrowało się w woj. lubelskim oraz w jakim powiecie było ich najwięcej.

PUP	Liczba zarejestrowanych obywateli Ukrainy jako bezrobotne w miesiącu (napływ)	Liczba wyłączonych bezrobotnych obywateli Ukrainy w miesiącu (odpływ)	Liczba obywateli Ukrainy zarejestrowanych jako bezrobotne w końcu miesiąca
MUP Lublin	155	4	155
Zamość	87	6	81
Województwo	633	25	613

**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

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

**Punkt Informacyjno
Konsultacyjny PO WER**

tel. 81 463 53 49, 605 90 34 93
power@wup.lublin.pl

Punkt Kontaktowy RPO WL

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

Wydział Badań i Analiz

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

**Wydział Funduszu
Gwarantowanych Świadczeń
Pracowniczych**

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

Wydział Pośrednictwa Pracy

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

Wydział Polityki Rynku Pracy

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

Kontakt do redakcji:

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



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

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

FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ

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

FILIA W CHEŁMIE

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

FILIA W ZAMOŚCIU

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