



#1/2024
ISSN 2299-1387

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**NOWA PERSPEKTYWA, NOWE MOŻLIWOŚCI
– FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA LUBELSKIEGO 2021-2027
W DZIAŁANIACH WUP W LUBLINIE**

MIGRACJE, MOBILNOŚĆ, MOŻLIWOŚCI

MOBILNOŚĆ NA REGIONALNYM RYNKU PRACY



W NUMERZE

- 5** ▶ Nowa perspektywa, nowe możliwości – Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 w działaniach WUP w Lublinie
- 9** ▶ Migracje, mobilność, możliwości
- 12** ▶ 30-lecie EURES w UE oraz 20-lecie sieci w Polsce
- 18** ▶ Mobilność na regionalnym rynku pracy
- 21** ▶ 5 kroków do mobilności w UE
- 24** ▶ Migracja zarobkowa
- 26** ▶ Flow w pracy
- 28** ▶ Statystyki Angeliki

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

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

Fotografie: Archiwum WUP, Freepik
Projekt graficzny: WUP Lublin
Druk: Ecovendo
Wydawnictwo bezpłatne.
Nakład: 800 egz.

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

WSTĘP

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie naszego biuletynu **„Lubelskie na rynku pracy”**. W tym wydaniu zwracamy szczególną uwagę na rolę migracji i mobilności zawodowej, zarówno w kontekście szans jak i wyzwań, które niesie dla regionalnego rynku pracy.



Obchodząc jubileusz 30-lecia sieci EURES w Unii Europejskiej oraz 20-lecia jej działalności w Polsce, chcielibyśmy podkreślić, jak ważne stało się wsparcie mobilności pracowników, w kontekście budowania silnej i elastycznej gospodarki.

Poruszamy też m.in. tematykę migracji zarobkowej. Równocześnie, świadomi wyzwań, jakie niesie za sobą adaptacja do nowych warunków pracy, zwracamy uwagę na koncept „flow” w pracy, jako sposób na zwiększenie zadowolenia oraz efektywności zawodowej.


W obliczu ewoluującej gospodarki, zmian demograficznych oraz ciągle rosnącej roli technologii, rynek pracy w Lubelskim stoi przed szansą skorzystania z nowych możliwości finansowania i wsparcia, oferowanych przez Fundusze Europejskie na lata 2021-2027. To czas, kiedy możemy znacząco wpłynąć na rozwój kompetencji i kwalifikacji naszych pracowników i tym samym zapewnić konkurencyjność naszego regionu na arenie międzynarodowej. W tym kontekście Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie działa aktywnie na rzecz wspierania tych działań.

Wierzymy, że prezentowane treści staną się źródłem inspiracji do dalszych działań oraz rozmów o przyszłości rynku pracy w Lubelskim.

Z wyrazami szacunku,

Tommaso Pituch

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

A woman with long brown hair, wearing a white robe, is seen from the side, looking upwards. In the background, a large, glowing cross is mounted on a wall in a church. The cross is illuminated from behind, creating a bright, golden light that fills the scene. The church interior features stone walls and a window with a grid pattern. The overall atmosphere is warm and spiritual.

*Święta Wielkiej Nocy to czas otuchy i nadziei,
czas odradzania się wiary w siłę Chrystusa i w siłę człowieka.
Życzę Państwu, aby Święta Wielkanocne przyniosły
radość, pokój oraz wzajemną życzliwość
i stały się źródłem wzmocnienia ducha!*



Tommas Piłucki

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

NOWA PERSPEKTYWA, NOWE MOŻLIWOŚCI – FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA LUBELSKIEGO 2021-2027 W DZIAŁANIACH WUP W LUBLINIE



Katarzyna Szymańska-Dawidek

WYDZIAŁ NABORU, PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

Jak Fundusze Europejskie pomagają w aktywizacji społecznej i zawodowej mieszkańców województwa lubelskiego i jakie możliwości, w tym zakresie daje program Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 było przedmiotem konferencji zorganizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Konferencja odbyła się 13 grudnia 2023 r. w Lubelskim Centrum Konferencyjnym w Lublinie, a jej uroczystego otwarcia dokonał Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**.

Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027

Podsumowanie pierwszego roku wdrażania programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 zaprezentowała uczestnikom konferencji Dyrektor Departamentu Zarządzania Programami Regionalnymi Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie (DZ PR) **Anna Brzyska**.

Dyrektor DZ PR podkreśliła, że jako województwo zajmujemy **1 miejsce** w kraju pod kątem:

- liczby złożonych wniosków o dofinansowanie;
- liczby zawartych umów o dofinansowanie;
- wartości wkładu UE w umowach o dofinansowanie;
- wartości ogółem zawartych umów o dofinansowanie;
- liczby zatwierdzonych wniosków o płatność;
- wypłaconych zaliczek.



WUP w Lublinie i działania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+)

„Od 2004 roku urząd, jako instytucja wdrażająca EFS, a od 2023 r. EFS+ wspiera rozwój zasobów ludzkich, zatrudnienie oraz integrację społeczną. W tym okresie mogliśmy korzystać ze wsparcia z polityki spójności dla wyrównania różnic rozwojowych i osiągnięcia wysokiej dynamiki rozwoju gospodarczego – przede wszystkim poprzez wzmocnienie krajowego rynku pracy, walkę z ubóstwem oraz wykluczeniem społecznym, a tym samym stymulować politykę rynku pracy na rzecz zatrudnienia na terenie województwa lubelskiego” - **Tomasz Pitucha** Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Podczas konferencji Dyrektor WUP podsumował dotychczasowe efekty działań wdrażanych przez WUP w Lublinie i przybliżył tematykę siedmiu naborów, jakie zostaną ogłoszone w 2024 r. w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. Podsumowując swoje wystąpienie podkreślił, że wnioskodawcy mogą liczyć na wsparcie i pomoc uczestnicząc w szkoleniach czy Dniach Otwartych.

Poruszając tematykę Funduszy Europejskich nie mogło zabraknąć ważnego aspektu szeroko rozumianej dostępności, którą omówiła Dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Lublinie **Małgorzata Romanko**.



Dyskusje w merytorycznym gronie

Zakończenie konferencji stanowiły panele dyskusyjne:

Gwarancja dla młodych w perspektywie 2021-2027, w którym udział wzięli:

- **Teresa Misiuk**, Lubelski Kurator Oświaty;
- **Sylwia Kowalczyk**, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej;
- **Katarzyna Kępa**, Dyrektor Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie;
- **Piotr Gawryszczak**, Wojewódzki Komendant OHP;
- **dr hab. Beata Piskorska** prof. KUL, Prorektor ds. studentów, doktorantów i rozwoju.

Badania rynku pracy szansą na skuteczną realizację celów - rekomendacje z badań regionalnego rynku pracy, uczestnicy:

- **Tomasz Pitucha**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie;
- **dr hab. Arkadiusz Jabłoński**, prof. KUL, Dziekan Wydziału Nauk Społecznych;
- **dr Ewelina Iwanek**, Prezes Zarządu/Dyrektor Generalny Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie;
- **Łukasz Raczkowski**, Kierownik Biura Karier KUL;
- **Marcin Kowalewski**, Wiceprezes Zarządu Portu Lotniczego Lublin.

Aktywność zawodowa osób młodych jest wyzwaniem dla zdecydowanej większości krajów UE. Osoby młode są szczególnie narażone na skutki spowolnienia gospodarczego na rynku pracy, z uwagi na mniejsze doświadczenie zawodowe i umiejętności oraz krótszy staż zawodowy. Wiedza pochodząca z badań regionalnego rynku pracy zwiększa skuteczność realizowanych usług i dostosowania wsparcia do potrzeb. Dzięki badaniom możliwe jest sprawniejsze, bardziej adekwatne reagowanie na problemy współczesnego rynku pracy. W aktualnej perspektywie 2021-2027 duży nacisk położony jest na edukację, podnoszenie poziomu umiejętności i kwalifikacji oraz dostępność form uczenia się przez całe życie, Fundusze Europejskie znacząco w tym pomagają.

Wiedza i dobre praktyki

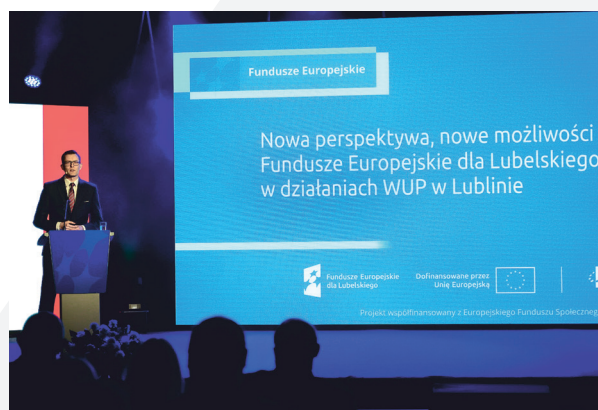
W trakcie konferencji swoje stoiska przygotowali Beneficjenci, którzy realizują się na lokalnym rynku pracy dzięki Funduszom Europejskim. Na miejscu byli także eksperci Funduszy Europejskich - pracownicy Głównego Punktu Informacyjnego Funduszy Europejskich oraz Lubelskiej Agencji Wspierania Przedsiębiorczości w Lublinie. Była to okazja do skorzystania z wiedzy i dobrych praktyk ekspertów.

Zachęcamy Państwa do śledzenia na bieżąco informacji związanych z **Funduszami Europejskimi dla Lubelskiego**.

Wystarczy zapisać się do newslettera na stronie

funduszeUE.lubelskie.pl





Fundusze Europejskie
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



lubelskie
Smakuj życie!

MIGRACJE, MOBILNOŚĆ, MOŻLIWOŚCI



Grzegorz Gach

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

O migracjach wewnętrznych decydują płace, stabilność zatrudnienia, koszty zamieszkania, względy rodzinne, czas spędzony na dojazdach do pracy, możliwości kształcenia. Może być to dostępność do różnych usług publicznych. Przyczynami migracji w szerszej skali są kryzysowa sytuacja społeczna, gospodarcza, konflikty zbrojne. Województwo lubelskie od co najmniej dwóch lat doświadcza przepływów migracyjnych spowodowanych pełnym zestawem czynników, głównie zewnętrznych. Co dalej z zasobami pracy w regionie?

Strategia województwa i rynek pracy

Wzmacnianie kapitału społecznego – cel strategiczny. Rozwijanie kapitału ludzkiego – podporządkowany mu cel operacyjny. A w jego ramach m.in. działania na rzecz aktywizacji zawodowej niewykorzystanych zasobów pracy. Tak Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego do 2030 r. ujęła wyzwania rozwojowe dla regionu. O tym, że w 2024 r. rynek pracy województwa względnie ustabilizował się, świadczą oceny sytuacji w zawodach w badaniu *Barometr zawodów*. Aż 75% eksperckich ocen wskazywało na równowagę popytu i podaży (w 2017 r. było to tylko 53%). Nadwyżkę, tj. konkurencję do pracy w grupie zawodów, stwierdzono w 4,7% ocen (7 lat temu w 23%). Deficyt, czyli niedobór kandydatów, eksperci wskazywali w 20% przypadków (w 2017 odsetek ten wyniósł prawie 24%). Wobec tych ostatnich profesji, dobrze już opisanych, jeśli chodzi o przyczyny deficytów, można skoncentrować dalsze działania aktywizacyjne.

Powtarzające się od kilku lat niektóre zawody w niedoborze (np. pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, spawacze) świadczą, że rynek wojewódzki sam nie poradzi sobie z tym problemem.

Statystyki

Ujemne saldo migracji dla województwa w ostatnich latach odnotowywane jest na poziomie ok. 4,5 tys. rocznie. To wynik migracji do innych regionów widoczny w statystykach GUS, ale obejmuje on tylko formalne zameldowania. Ekspertyza zlecona w 2023 r. przez WUP w Lublinie pt. *Modele analizy zawodowej mobilności osób na terenie województwa lubelskiego* (dostępna on-line w opracowaniach Wydziału Badań i Analiz) zwraca uwagę, że spośród wszystkich regionów największa liczba kobiet emigruje z województwa lubelskiego. Najczęstszy kierunek migracji to województwo mazowieckie. Jednak najbardziej istotna dla rynku pracy jest przytaczana w ekspertyzie prognoza dotycząca liczby ludności w wieku produkcyjnym. W 2025 r. będzie ich w Lubelskiem ok. 1,256 mln, w 2030 r. 1,226 mln, a w 2035 r. 1,187 mln. Ma na to wpływ przede wszystkim czynnik demograficzny. Trzeba też zwrócić uwagę na pozytywny trend – rosnącą wartość wskaźnika zatrudnienia,

czyli udziału pracujących w liczbie ludności w wieku 15-89 lat, jednakże jest to zmiana powolna. Dane pochodzą z końca pierwszych kwartałów: 2021 r. – 53,3%, 2022 r. – 53,4%, 2023 r. – 54,7%. Ten mało dynamiczny wzrost spowalniała w tym okresie zbiorowość kobiet w przedziale wiekowym 55-64 lata, wskaźnik zatrudnienia spadł tam z 46,1% do 42,3%. Wciąż poniżej 30% utrzymuje się wartość odsetka wśród młodzieży (15-24), ale w ciągu dwóch lat to właśnie tam wzrósł on aż o ponad 6 pkt. proc. Utrzymanie tej dobrej tendencji przez najbliższych kilka lat, byłoby najlepszą odpowiedzią na potrzeby rynku pracy, także w zakresie deficytów. Z jednej strony może wydawać się to najłatwiejsze, gdyż w tej grupie wiekowej daleko jeszcze do poziomu 50-60%, wiele osób młodych po prostu jeszcze nie pracuje. Z drugiej strony w tej grupie wiekowej jest wielu, którzy decyzję o emigracji poza region podejmują z łatwością, żadna bariera komunikacyjna (zarówno w sensie transportu, jaki i utrzymania relacji, kontaktu z bliskimi) nie gra już dzisiaj roli.

Cudzoziemcy – czasowo i na stałe

W sytuacji poważnych niedoborów kandydatów do pracy czynnikiem efektywności wielu firm były w ostatnich latach alternatywne do umowy o pracę formy zatrudnienia obywaterek i obywateli Ukrainy. Do końca 2023 r. ponad połowa (57%) osób z Ukrainy uciekających przed wojną, a zatrudnianych w regionie, była powiązana z pracodawcą umową zlecenia/umową o świadczenie usług. Umowy o pracę, zwykle czasowe, stanowiły tylko ok. 18 % wszystkich, tj. ponad 7,3 tys. na ogółem ponad 40,4 tys. powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w Lubelskiem. Trzeba podkreślić, że to wzmocnienie regionalnego rynku pracy miało miejsce głównie przy pracach sezonowych, pracach prostych w rolnictwie, przetwórstwie, produkcji, budownictwie, które nie wymagają sprawnej komunikacji w języku polskim.

Powiadomienia zebrane przez urzędy pracy z województwa w latach 2022-23 (ponad 40 tys.) stanowiły jedynie 2,1% wszystkich z całego kraju, co świadczy, że posiadanie granicy z Ukrainą nie skutkowało dla regionu wielką skalą zatrudnienia osób stamtąd przybywających. Lubelskie pod koniec 2023 r. miało dopiero 13 miejsce w zestawieniu województw, licząc od regionu z największą liczbą powiadomień (Mazowieckie – 425 tys.). Z drugiej strony, z roku na rok w Polsce systematycznie wzrasta liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Z danych ZUS wynika, że było to w regionie lubelskim na koniec 2020 r. blisko 22 tys. osób, z końcem 2021 r. prawie 27 tys., a na koniec 2022 r. niemal 31 tys. Stanowiło to 3,5% pracujących w Lubelskiem. Wszystko wskazuje, że ta dynamika utrzyma się i w ciągu dekady odsetek może zbliżyć się do 10% zatrudnionych.

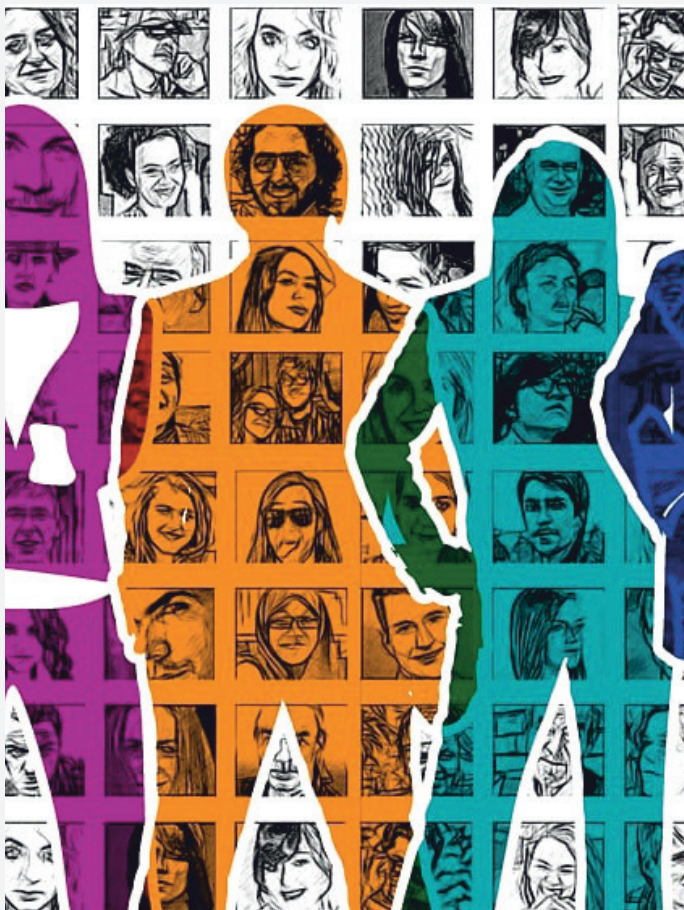


Wolne zasoby – wyzwania

Emigracje, zmniejszająca się liczba bezrobotnych, rosnący współczynnik obciążenia demograficznego sprawiają, że podstawowym wyzwaniem dla regionalnego rynku pracy będzie w najbliższych latach pozyskanie pracujących spośród biernych zawodowo. Jak podaje GUS stanowią oni ok. 41% populacji województwa w wieku 15-89 lat (ok. 650 tys.), a bezrobotni tylko 3% (33-58 tys., w zależności od metody pomiaru – BAEL czy rejestry). Wśród biernych kategoria wiekowa 65-89 jest najliczniejsza, to prawie 300 tys. osób. Z różnych powodów, w tym ze względu na stan zdrowia, niską mobilność, stały dochód emerytalny, niekwalifikowalność do wsparcia przez urzędy pracy, grupa ta nie może być efektywnie aktywizowana.

Z pozostałych najliczniejszą okazują się osoby młode – w wieku 15-24 lata – jest ich ponad 100 tys., czyli zbiorowość, o szansach, której wspomniano najpierw przy wskaźniku zatrudnienia. Biorąc pod uwagę podstawową przyczynę bierności, jaką jest nauka/uzupełnianie kwalifikacji, wyzwaniem będzie wszelkie wsparcie i rozwiązania umożliwiające godzenie kształcenia z pracą. W powiatach, zwłaszcza oddalonych od dużych miast, subsydia urzędu pracy wciąż będą konieczne przy starcie zawodowym młodych osób.

Przy wysokiej indywidualizacji aspiracji edukacyjnych i zawodowych młodzieży strategia włączania na rynek pracy nowych cudzoziemców w wieku produkcyjnym powinna być działaniem równoległym. Problemy z rekrutacjami niektórych grup pracowników sprzyjać będą rozwojowi instytucji rynku pracy (agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe). Ożywienie pewnych gałęzi gospodarki, a co za tym idzie wzrost zatrudnień, mogą być widoczne dzięki realizacji i rezultatom projektów w ramach Funduszy Europejskich dla Lubelskiego oraz Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.



30-LECIE EURES W UE ORAZ 20-LECIE SIECI W POLSCE



Małgorzata Sępoch

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Sieć EURES ma już 30 lat! Założona w 1994 roku, praktycznie wspiera na poziomie europejskim realizację prawa do swobodnego przemieszczania się obywateli UE/EOG i Szwajcarii, pomagając osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie w innym państwie członkowskim, a pracodawcom w rekrutacji pracowników w całej Europie. Funkcjonowanie sieci EURES w Polsce rozpoczęło się w chwili przystąpienia jej do Unii Europejskiej, a więc 1 maja 2004 roku, dlatego też obchodzimy 20. rocznicę jej istnienia w Polsce.



Początki powstania sieci EURES w Polsce

Wysokie bezrobocie, pozwolenia na pracę, wize, to okoliczności, z którymi musieli się zmierzyć Polacy, zanim Polska wstąpiła do Unii Europejskiej w 2004 roku. Moment ten uważa się za początek sieci EURES w Polsce. EURES zaczyna budować swoją strukturę, tj. zostaje powołany krajowy manager EURES, wprowadzane są regulacje EURES do polskiego ustawodawstwa, odbywają się szkolenia pracowników wojewódzkich urzędów pracy na doradców EURES oraz organizowane są pierwsze wydarzenia międzynarodowe. W ciągu ostatnich 20 lat wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, dzięki wsparciu finansowemu Komisji Europejskiej, zorganizowały kilkadziesiąt międzynarodowych targów pracy, seminariów, spotkań informacyjnych, konferencji i szkoleń na rzecz osób poszukujących pracy oraz polskich i zagranicznych pracodawców.

Polacy rekrutowani do pracy za granicą za pośrednictwem sieci EURES m.in. zbudowali stadion Wembley w Londynie, lotnisko na Cyprze (Pafos), obsługiwali pasażerów Lufthansy, gości Disneylandu w Paryżu, gości hotelowych we Włoszech, klientów na Wyspach Kanaryjskich, Balearach i Lourdes, instalowali ekrany komputerowe w Irlandii. Lista zawodów i branż dla których ich rekrutowano, jest długa. Sieć EURES od samego początku swojej działalności dbała o to, aby wszyscy obywatele państw UE mogli korzystać z takich samych możliwości związanych z podejmowaniem pracy za granicą, bez względu na różnice językowe, kulturowe,

a także wyzwania wynikające z różnic w systemach administracyjnych oraz prawie pracy państw członkowskich.

Czym jest sieć EURES?

EURES (EUROpean Employment Services) tworzą przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia państw członkowskich UE oraz inne uprawnione organizacje działające w obszarze zatrudnienia (np. związki zawodowe, organizacje pracodawców), na poziomie krajowym są to Krajowe Urzędy ds. Koordynacji EURES, a unijnym Komisja Europejska i Europejski Urząd ds. Pracy.

Sieć EURES jest obecna w 32 krajach: 28 państwach członkowskich UE, oraz Lichtensteinie, Islandii, Norwegii i Szwajcarii, które należą do EFTA (Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu).

Jakie usługi oferuje EURES?

EURES oferuje usługi unijnego pośrednictwa pracy wraz z doradztwem w zakresie mobilności na europejskim rynku pracy, których odbiorcami są obywatele państw UE/EOG poszukujący pracy w innym kraju członkowskim oraz pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem pracownika z innego państwa Europy.

Sieć EURES to ludzie, doradcy EURES, zatrudnieni w urzędach pracy oraz innych organizacjach partnerskich EURES, których w Europie jest aktualnie około 1000. Doradcy EURES współpracują ze sobą w zakresie wymiany ofert pracy, podań o zatrudnienie oraz informacji nt. warunków życia i pracy w krajach członkowskich UE oraz innych związanych z mobilnością na europejskim rynku pracy.

EURES to także narzędzia, takie jak Portal Mobilności Zawodowej EURES, który codziennie udostępnia bazę ponad 4 mln ofert pracy, bazę osób poszukujących pracy z ponad 380 tys. CV oraz daje możliwość rozmów z doradcami EURES za pośrednictwem chat'ów on-line.

eures.europa.eu/index_pl

EURES (EUROpean Employment Services)

Strona główna | Osoby poszukujące pracy | Pracodawcy | Życie i praca | Usługi sieci EURES | My EURES

Znajdź pracę | Porady i wskazówki

Moje CV | Europass

Moje oferty pracy

Znajdź odpowiedniego wykwalifikowanego kandydata

Szukaj idealnych kandydatów w Europie!

Rozpocznij wyszukiwanie >

30 YEARS OF EURES

Działania w ramach sieci EURES w Polsce świadczą:

- wojewódzkie urzędy pracy
- powiatowe urzędy pracy
- wojewódzkie komendy Ochotniczych Hufców Pracy
- centra edukacji i pracy młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy

W Polsce funkcję Krajowego Urzędu Koordynacji pełni Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Sieć EURES w Polsce posiada swoją własną stronę internetową, na której można znaleźć m.in. bazę zagranicznych ofert pracy EURES w języku polskim, dane kadry EURES w Polsce, informacje nt. warunków życia i pracy w krajach UE/EFTA, informacje dla polskich pracodawców zainteresowanych rekrutacją pracowników z terenu Europy.

Od początku stycznia 2024 r. polska sieć EURES (EURES Polska) jest również oficjalnie dostępna na portalu społecznościowym Facebook.






/your.EURESPolska

eures.praca.gov.pl



CIIPKZ ZAPRASZA NA BEZPŁATNE ZAJĘCIA ONLINE





WEBINARIY

realizowane przez
**Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie**

- ▶ CV i rozmowa rekrutacyjna- czyli jak przejść proces rekrutacji
- ▶ W stronę rynku pracy
- ▶ Pierwsze kroki w biznesie
- ▶ ABC poszukującego pracy
- ▶ Mówię zrozumiale, słucham aktywnie
- ▶ CV-zawodowa wizytówka
- ▶ Autoprezentacja na rynku pracy
- ▶ Zdalna rozmowa kwalifikacyjna

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin, numer pokoju: 204, 219, 228, tel. 81 46 35 350, 81 46 35 351, 81 46 35 354, tel. kom. 605 903 480
wuplublin.praca.gov.pl, centrum@wup.lublin.pl



LIFELONGLEARNING

lubelskie



Informacje o projekcie i możliwości uzyskania wsparcia w ramach rozwiązań projektowych oraz system identyfikacji wizualnej, dostępne są na stronie:

wuplublin.praca.gov.pl

Life Long Learning

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

Projekt ma na celu budowę systemu koordynacji działań w województwie lubelskim, a także wypracowanie trwałych mechanizmów, które będą zorientowane na wsparcie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Jednocześnie projekt przyczyni się do lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy, a także upowszechnienia uczenia się przez całe życie.

Cel projektu osiągnięty zostanie poprzez:

- powołanie zespołu ekspertów oraz opracowanie badań i raportów dotyczących polityki rozwoju umiejętności dla województwa lubelskiego;
- realizacja działań na rzecz wspierania polityki edukacyjnej województwa, koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego, promocja kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie;
- stworzenie sieci współpracy na rzecz kształcenia zawodowego w regionie – opracowanie koncepcji współpracy instytucji edukacji, rynku pracy oraz biznesu;
- koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego dla uczniów, studentów i osób dorosłych – rozwiązania pilotażowe;
- stworzenie sieci współpracy i wymiany doświadczeń doradców zawodowych na poziomie szkół podstawowych, ponadpodstawowych, szkół wyższych oraz instytucji rynku.



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU

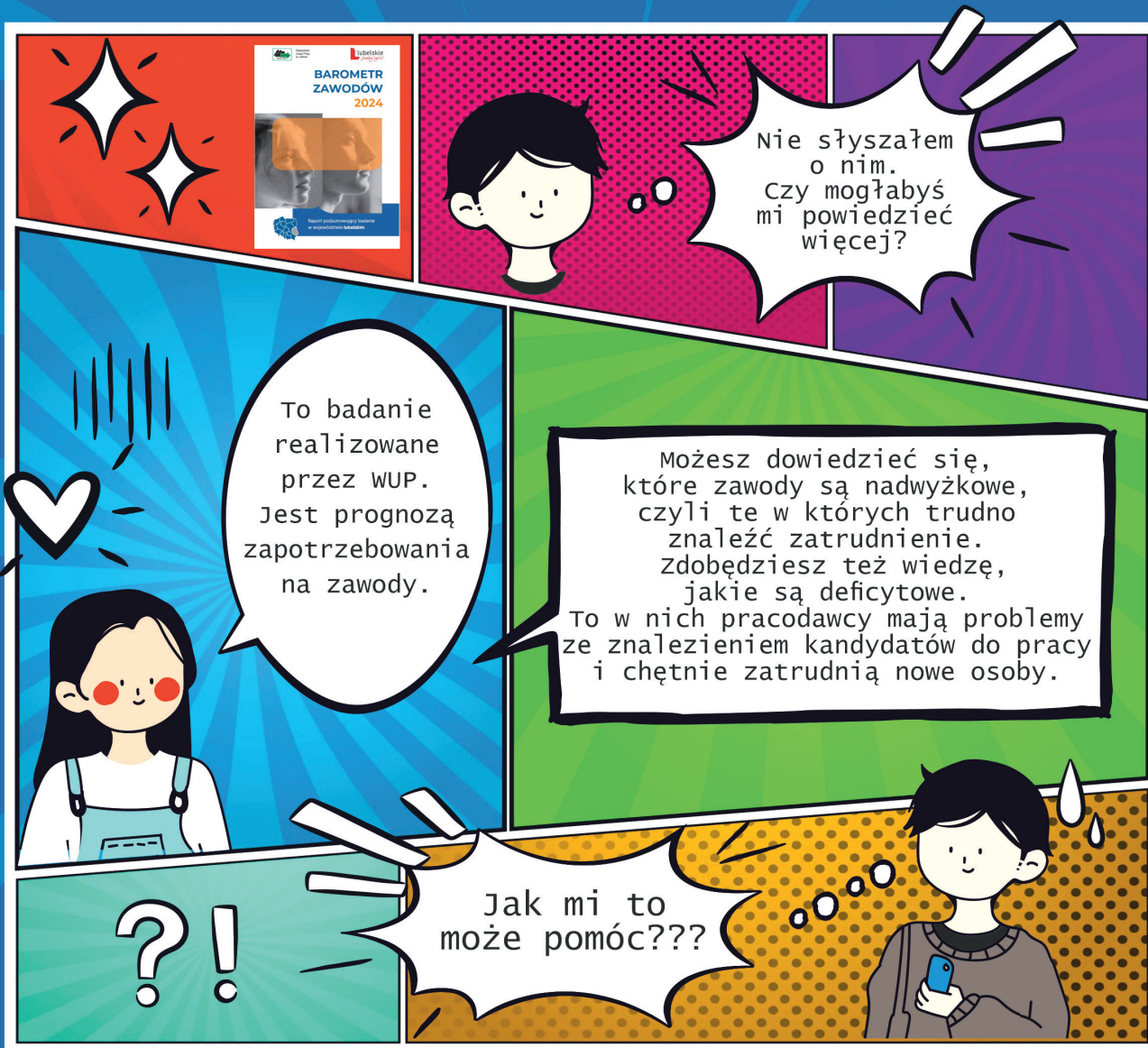
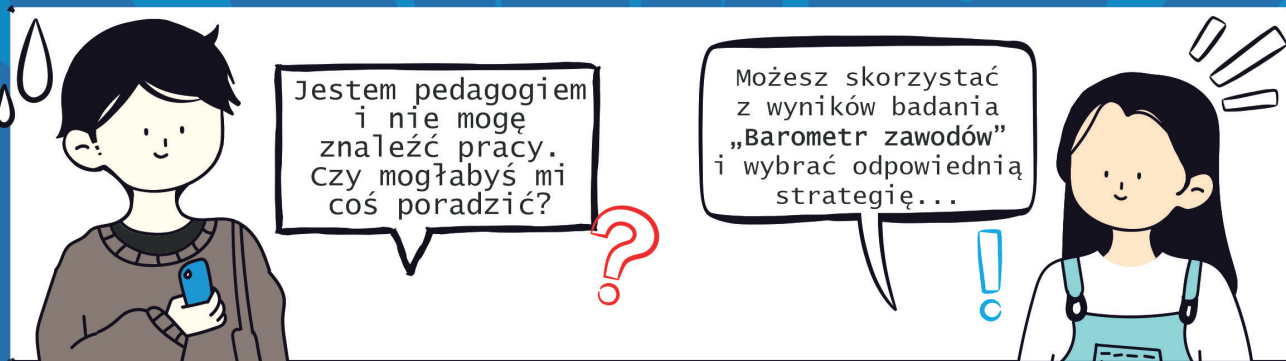


LIFELONGLEARNING
lubelskie

BAROMETR ZAWODÓW

jako narzędzie wspierające mobilność zawodową

autor: Piotr Krześciński



MOBILNOŚĆ NA REGIONALNYM RYNKU PRACY



Katarzyna Mazurek

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Czym jest mobilność zawodowa? Jak stać się mobilnym pracownikiem? Gdzie szukać wsparcia? W kontekście dynamicznego i wymagającego rynku pracy odpowiedzi należy szukać w działaniach i inicjatywach podejmowanych przez Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Mobilność na rynku pracy – co to takiego?

Po zakończeniu okresu, w którym podjęcie do pracy często było definiowane ironicznie „czy się stoi czy się leży ...” okazało się, że aby utrzymać zatrudnienie lub znaleźć nowe zajęcie należy być gotowym na zmiany, nierzadko przebranżowić się, a czasem nawet zmienić miejsce zamieszkania. Dynamicznie zmieniający się rynek pracy, nowe technologie, pojawianie się nowych form zatrudnienia sprawiają, że coraz większego znaczenia nabierają zdolności dostosowawcze zasobów pracy. W kontekście polityki rynku, pojęcie mobilności zazwyczaj kojarzone jest z gotowością do zmiany profesji i przemieszczaniem się w celu uzyskania zatrudnienia. **Należy jednak podkreślić, że mobilność pracownicza nie odnosi się wyłącznie do decyzji o zmianie pracy lub jej poszukiwaniu w innym regionie czy kraju.**

Mobilność zawodowa związana jest także z doskonaleniem swoich umiejętności, a tym samym dostosowywaniem się do wymogów zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Pracownicy dostrzegają korzyści ze zdolności adaptacyjnych nie tylko dlatego, że jest to warunek sprawnego funkcjonowania na rynku pracy, lecz wynika to z ich własnych preferencji – chęci rozwoju osobistego i zawodowego.

Jak stać się mobilnym pracownikiem?

W warunkach zmieniających się wymagań i potrzeb rynku pracy, ciągłe uczenie się, podnoszenie kwalifikacji i umiejętności staje się koniecznością. Coraz częściej mówi się o kształtowaniu postaw mobilnych, czyli o sprawnym i elastycznym działaniu. Tak rozumiana postawa oznacza gotowość do zmiany stanowiska pracy, miejsca pracy lub przekwalifikowania w każdym momencie życia zawodowego. W kontekście tego rodzaju adaptacyjności niezbędne staje się wypracowanie nawyku kształcenia ustawicznego, które z jednej strony uzupełnia wiedzę i kwalifikacje zdobyte w trakcie edukacji szkolnej, a z drugiej zwiększa zasoby kompetencyjne. Wyrazem postawy mobilnej jest świadomość procesu stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania umiejętności w perspektywie zarówno osobistej, jak też zorientowanej na zatrudnienie. Osobom pracującym, postawa mobilna pomaga awansować, utrzymać lub zmienić pracę, uniknąć syndromu wypalenia zawodowego, rozwijać

zainteresowania. W przypadku grup defaworyzowanych na rynku pracy (np. osoby młode, długotrwale bezrobotne) elastyczność zawodowa, wzmocniona ofertą publicznych służb zatrudnienia, pomaga wyjść z bezrobocia lub temu bezrobociu przeciwdziałać.

Gdzie szukać wsparcia?

Wsparcie działań wzmacniających mobilność zawodową zarówno osób poszukujących zatrudnienia, jak i pracujących, jest jednym z ważniejszych zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Wychodząc naprzeciw temu wyzwaniu, **Wydział Polityki Rynki Pracy** podejmuje różnorodne inicjatywy w celu zwiększania adaptacyjności kapitału ludzkiego w naszym regionie.



Opracowanie wykazu zawodów refundowanych

W oparciu o wspomniany wykaz, pracodawcy prowadzący przygotowanie zawodowe młodocianych w zawodach dających perspektywę zatrudnienia, mogą ubiegać się o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne. Szeroki zakres zawodów refundowanych pomaga również organom prowadzącym szkoły realizować politykę kształcenia i szkolenia zawodowego. Opracowana przez Wydział Polityki Rynku Pracy lista zawodów refundowanych stanowić może podstawę do planowania kierunków edukacji w formach szkolnych i pozaszkolnych w oparciu o prognozy trendów na krajowym i regionalnym rynku pracy.

Istotą przygotowania wykazu zawodów refundowanych jest zapewnienie młodocianym pracownikom właściwych warunków przygotowania zawodowego,

z możliwością przyszłego zatrudnienia. Założeniem tego mechanizmu jest to, aby młodzi ludzie z kwalifikacjami zawodowymi zdobytymi u rzemieślnika czy innego pracodawcy nie zasilali szeregu bezrobotnych.

Inicjowanie programów regionalnych

Począwszy od 2015 roku Wydział Polityki Rynku Pracy jest inicjatorem i organizatorem programów regionalnych, realizowanych w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy. Programy te mają na celu tworzenie nowych miejsc pracy, promocję samozatrudnienia oraz aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Realizacja programów regionalnych wspiera kształtowanie polityki rynku pracy z uwzględnieniem lokalnych potrzeb i regionalnej perspektywy rozwoju. Każdego roku, założenia tych przedsięwzięć są przygotowywane w oparciu o diagnozę sytuacji na lubelskim rynku pracy, z uwzględnieniem prognozy mobilności siły roboczej. Jak pokazują wyniki analiz, w naszym regionie od kilku lat, dodatkowego wsparcia wymagają niezmiennie te same grupy: osoby bezrobotne do 30 roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne.

Wspieranie kształcenia ustawicznego w regionie

Kolejnym działaniem Wydziału Polityki Rynku Pracy, stymulującym mobilność zawodową, jest realizacja zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym. KFS to narzędzie wspierające pracodawców i ich pracowników w dostosowywaniu swoich kompetencji i kwalifikacji do dynamicznie rozwijającego się rynku. Mając na względzie finansowy charakter tego wsparcia, do zadań Wydziału należy podział środków KFS na poszczególne samorządy powiatowe.

Dodatkowo, Wydział prowadzi kampanię informacyjną na temat istoty tego mechanizmu polityki rynku pracy. Promocja KFS ma na celu uświadomienie szerokiemu gronu odbiorców znaczenia kształcenia ustawicznego w rozwoju pracownika i firmy.

Przydatne strony:



- psz.praca.gov.pl/wybor-urzedu
- wuplublin.praca.gov.pl/
- ohp.pl/nasze-jednostki/wojewodzkie-komendy-ohp/lubelskie

5 KROKÓW DO MOBILNOŚCI W UE



Jolanta Tkaczyk

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Marzysz o zmianie? A może o poszerzeniu horyzontów i przeprowadzce do innego kraju? Nigdy nie jest za późno, aby pomyśleć o zmianie pracy lub przekwalifikowaniu się w zupełnie nowym kierunku, czy o karierze w innym kraju UE. Jest to jedna z korzyści, oferowanych Europejczykom przez unijne przepisy dotyczące swobodnego przepływu.

Jeśli chcesz rozpocząć nową ścieżkę i znaleźć pracę w innym kraju UE, która odpowiada Twoim umiejętnościom, potrzebom, a przede wszystkim Twoim aspiracjom zawodowym i osobistym, udaj się w podróż z mapą drogową 5 kroków:

1 ZACZNIJ OD POSZUKIWAŃ

Internet i social media to doskonałe źródło informacji. Zainspiruj się historiami osób, które już zmieniły swoje życie i pracę dzięki prawu do swobodnego przepływu. Jeśli nie wiesz, jak pokonać zniechęcające Cię przeszkody, poczytaj o Ukierunkowanych Schematach Mobilności EURES (EURES Targeted Mobility Scheme).

2 OCEŃ SWOJĄ POZYCJĘ

Dokonaj oceny swoich umiejętności, w tym również językowych, a także kompetencji i doświadczeń zawodowych. Zastanów się, w jakim kraju chciałbyś się dalej rozwijać.

3 ZRÓB ROZEZNANIE RYNKU PRACY

Zanim zaczniesz aplikować o pracę za granicą, warto zrobić wcześniejszy research. Monitoruj rynek pracy w wybranym kraju UE/EFTA, korzystając ze wsparcia i narzędzi udostępnianych przez sieć Europejskich Służb Zatrudnienia EURES. Przeglądaj bazę ofert na Portalu Mobilności Zawodowej, zawierającą ponad 4 mln ofert pracy. Weź udział w targach pracy online organizowanych w różnych krajach w ramach Europejskich Dni Pracy. Możesz też skorzystać z pomocy doradców EURES pracujących w każdym kraju UE, których dane teleadresowe znajdziesz również na Portalu Mobilności Zawodowej.

4 UTWÓRZ I PRZEŚLIJ SWOJE CV

Skorzystaj ze wsparcia online i stwórz swoje Portfolio Europass – CV i list motywacyjny. Możesz też utworzyć swój profil poszukującego pracy na Portalu Mobilności Zawodowej i skorzystać z opcji dopasowania dostępnych ofert pracy do Twojego profilu.

5 BĄDŹ NA BIEŻĄCO

Subskrybuj newsletter EURES i bądź na bieżąco z najnowszymi trendami rynku pracy w krajach UE.



Wartość projektu wynosi: 10 893 575,00 zł, natomiast **wysokość wkładu z Funduszy Europejskich to:** 9 259 538,75 zł (85,00 %).

1 grudnia 2023 roku ruszył projekt pod nazwą LORP I, czyli Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy I. Jest to projekt własny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027.

Celem projektu jest przede wszystkim [uaktualnienie obecnego stanu wiedzy i umiejętności pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia \(PSZ\) i innych regionalnych instytucji rynku pracy \(IRP\) oraz dostosowanie ich do obowiązujących standardów oraz przepisów.](#)

W ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy I, zostaną przeprowadzone badania, dzięki którym nastąpi identyfikacja szczegółowych potrzeb rynku pracy. Kluczowe będzie uzyskanie materiałów z blisko 30 badań i analiz, a następnie udostępnianie szerokiemu gronu odbiorców. Opracowania będą dotyczyły: ewolucji rynku pracy (np. trendów i możliwych zmian), dynamiki ofert pracy, popytu na pracowników z określonymi kwalifikacjami i kompetencjami, zatrudnieniowych potencjałów branżowych, dotychczasowych losów i perspektyw udziału w lokalnych rynkach grup w różnym wieku i o szczególnych potrzebach oraz identyfikacji nisz rynkowych stanowiących potencjał do otwierania działalności gospodarczej.

W ostatnich latach doświadczyliśmy szybkich zmian na rynku pracy. Na tę zmienność rynku pracy mają wpływ nie tylko zmiany technologiczne, ale i sytuacje nieprzewidziane takie jak pandemia, wojny, kryzysy uchodźcze, energetyczne, które prowadzą do zmian koniunktury. Z tego powodu konieczne jest realizowanie cyklicznych badań, które będą w stanie uchwycić te zmiany, a nawet je przewidywać. Badania będą przeprowadzane we wszystkich powiatach województwa, co zapewni kompleksowe i reprezentatywne wyniki dla całego regionu. Publikacje otrzymają bezpłatnie wszyscy zainteresowani np. planujący zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych, zmianę zawodu, poszukujący pracy, studenci, uczniowie, doradcy zawodowi, projektodawcy poszukujący szczegółowych uzasadnień do swoich

MIGRACJA ZAROBKOWA



Małgorzata Sępoch

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Migracja zarobkowa oznacza stały, okresowy lub sezonowy wyjazd z kraju, głównie ze względów ekonomicznych. Jednak względy ekonomiczne nie muszą być jedynym jej powodem.



Zalety pracy za granicą

• Wyższy standard życia

Zarobki za granicą są w dalszym ciągu znacznie wyższe niż w Polsce. Jeśli pracodawca dopuszcza także nadgodziny, pracownik może liczyć na wysokie świadczenia finansowe. Bardzo częste są także premie za znajomość języków obcych, zerową absencję czy polecenie nowych pracowników.

• Możliwość rozwoju zawodowego i osobistego

Rozpoczęcie pracy na zagranicznym rynku pozwala na zdobycie nowych umiejętności komunikacji zawodowej i interpersonalnej (większa pewność siebie, umiejętności komunikacyjne, otwartość na różnorodność). Pracownicy poznają nowe technologie i sposoby organizacji pracy.

• Poznanie nowych miejsc

Praca za granicą to nie tylko praca, ale także świetna okazja do doskonalenia znajomości języka obcego, poznania historii, zwyczajów, innych kultur i miejsc. Wolny czas warto spędzić na zwiedzaniu okolicy – gdy nieznane dotąd miejsca są na wyciągnięcie ręki!





Wady pracy za granicą

- **Rozstanie z rodziną**

Praca za granicą oznacza przede wszystkim długotrwałą rozłąkę z rodziną. W tej sytuacji bardzo przydatny do utrzymywania relacji rodzinnych jest internet, który umożliwi swobodną rozmowę/kontakt z rodziną za pośrednictwem komunikatorów internetowych (WhatsApp, Skype lub inne).

- **Kwestie prawne**

Kwestie związane z prawem pracy mogą budzić wiele obaw u osób planujących wyjazd za granicę. Nieuczciwy pracodawca to jedno z największych zagrożeń na jakie narażają się osoby poszukujące pracy z zagranicą. Jak tego uniknąć? Ofert najlepiej szukać w sprawdzonych miejscach, które mają wieloletnie doświadczenie w wysyłaniu pracowników za granicę.

- **Brak znajomości języka**

Wiele ofert pracy za granicą zawiera informację o możliwości pracy bez znajomości języka obcego. Jednak umiejętność porozumiewania się w obcych językach znacznie ułatwia codzienne funkcjonowanie nie tylko w pracy, ale także w innych sytuacjach życiowych. Brak znajomości języków obcych może znacznie ograniczyć liczbę ofert, o które możesz się ubiegać.

Praca za granicą - czym się kierować?

Warto pamiętać, że do każdego wyjazdu za granicę, także do wyjazdu do pracy sezonowej, należy się odpowiednio przygotować i tu może przyjść z pomocą **EURES**.

EURES (European Employment Services) – Europejskie Służby Zatrudnienia. To formalna sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych z państw członkowskich UE, EOG i Szwajcarii, która za pośrednictwem doradców EURES i asystentów EURES, a także innego personelu organizacji partnerskich, świadczy usługi z zakresu unijnego pośrednictwa pracy oraz doradztwa z zakresu unijnej mobilności pracowników, w tym warunków życia i pracy w państwach członkowskich.

EURES to również **Europejski Portal Mobilności Zawodowej**, który umożliwia znalezienie informacji o ofertach pracy i możliwościach edukacji w Europie. Dostarcza użytecznych wiadomości i porad o europejskim rynku pracy. Do dyspozycji zainteresowanych jest baza ofert pracy oraz dla pracodawców, baza CV potencjalnych pracowników. Usługi w ramach sieci EURES w Polsce świadczone są przez doradców oraz asystentów z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy.

EURES

Praca w dowolnym miejscu w Europie

Wyszukaj. Znajdź. Dopasuj

[Znajdź prace >](#)

ELA
EUROPEAN LABOUR AUTHORITY



Odpowiednie zarządzanie potencjałem i talentami zespołu danej firmy, stanowi niezawodny przepis na flow w miejscu pracy.

Termin ang. flow (przepływ) pochodzi z pogranicza psychologii pozytywnej i psychologii motywacji. Oznacza stan psychiczny, który osiągamy w momencie wykonywania działania, w które jesteśmy całkowicie zaangażowani i maksymalnie na nim skupieni. Odczuwamy wówczas rodzaj euforii i nie zauważamy upływającego czasu. Termin flow powstał w latach 70-tych, a twórcą tej koncepcji był amerykański psycholog węgierskiego pochodzenia Mihaly Csikszentmihalyi. Według niego flow jest stanem między satysfakcją a euforią, wywołanym całkowitym oddaniem się jakiejś czynności.

Mihaly Csikszentmihalyi wraz ze swoimi współpracownikami przeprowadził liczne wywiady z ludźmi na całym świecie, którzy lubili swoją pracę. Ustalono wówczas 7 oznak flow, które występowały u każdego badanego, a mianowicie: całkowite zaangażowanie, skupienie i koncentracje na zadaniu, bycie poza światem realnym, spokój wewnętrzny, zanik poczucia czasu, a także świadomość, że mamy wystarczające kompetencje, aby wykonać powierzone obowiązki i uruchomioną wewnętrzną motywację do osiągnięcia celu.

Flow powstaje, gdy wykonujemy zadanie, które bardzo lubimy i gdy robimy to w sprzyjających warunkach. Nie ma znaczenia, jaki rodzaj aktywności wykonujemy, każda czynność może wywołać ten stan, niezależnie od wykształcenia, zajmowanego stanowiska, pochodzenia, płci czy wieku. Poczucie uskrzydlenia w dużej mierze zależy od nas samych, a warunkiem jego osiągnięcia jest odpowiedni poziom trudności zadania. Bowiem, gdy jest ono dla nas za łatwe możemy popaść w rutynę, jeśli natomiast jest ono dla nas za trudne, to podczas jego wykonywania może towarzyszyć nam stres. Brak wyzwań prowadzi do stanu apatii, z kolei duże wyzwania prowadzą do narastania w nas lęku.

Flow ma większą szansę uaktywnić się przy zadaniach związanych z osobistymi preferencjami pracowników. Odpowiednie zarządzanie potencjałem zespołu stanowi niezawodny przepis na flow w miejscu pracy. Każda firma, która chce budować swoją pozycję na rynku, w oparciu o kapitał ludzki, powinna zacząć od poznania swoich pracowników, bowiem rozwijanie ich talentów może przynieść zaskakująco pozytywne efekty i wymierne korzyści.

Pracodawca określając talenty i predyspozycje pracownika może zyskać większą



produktywność i wyższy stopień kreatywności w firmie, przyczyniając się tym samym do podniesienia wydajności, wyższych zysków oraz lepszych opinii wśród klientów. Poznanie pracownika można już rozpocząć na etapie rozmowy kwalifikacyjnej. Pytania typu: jaka praca daje mu satysfakcję, jakie są jego mocne strony, co może wnieść w rozwój firmy czy pytania o zainteresowania i sposób spędzania wolnego czasu, pomogą zdobyć wstępną wiedzę o potencjale kandydata na pracownika.

Jak zatem osiągnąć flow w pracy?

Możemy sobie pomóc poprzez odpowiednie nastawienie. Emocje wpływają na nasze zachowanie, a zachowanie na nasze postawy. Jasne cele w postaci wyzwań bądź zadań, bezpośrednia i natychmiastowa informacja zwrotna, zawężenie koncentracji tylko na zadaniu, które przed nami stoi, poczucie kontroli własnych działań, równowaga pomiędzy poziomem wyzwania a własnymi umiejętnościami mają wpływ na osiągnięcie flow.

Co możemy zyskać? Jedną z najważniejszych korzyści, jaką daje nam praca w stanie uskrzydlenia, oprócz radości i satysfakcji, jest zwiększone poczucie pewności siebie i dostrzeganie własnego potencjału, a także całkowita wolność od poczucia lęku i niepokoju. Każdy z nas jest zdolny do wprowadzenia w swoje codzienne zadania stanu flow, a satysfakcja z wykonywanej pracy wpływa na zadowolenie z całego naszego życia.



Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec stycznia 2024 r. wynosiła 60 372 osoby i była niższa w porównaniu do stycznia 2023 r. o 4 026 osób (tj. o 6,3%). Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w styczniu 2024 r. w województwie wynosiła 7,9%, w odniesieniu do grudnia 2023 r. wartość stopy bezrobocia była niższa o 0,4 pkt. procentowego. W kraju, w styczniu 2024 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,4%.

Saldo migracji - różnica liczby osób przybyłych w danym okresie do danej jednostki administracyjnej/kraju z zagranicy i liczby osób, które w tym okresie wyjechały z tej jednostki/kraju za granicę (imigracja-emigracja).¹

Aktualne dane dostępne na stronie GUS

▶ **Saldo migracji w województwie lubelskim stan na koniec 2022 r.**

- w wieku przedprodukcyjnym wynosiło: -260,
- w wieku produkcyjnym: -4 860,
- w wieku poprodukcyjnym: -152.

▶ **Zameldowania z innych powiatów stan na koniec 2022 r.**

- w wieku przedprodukcyjnym wynosiło: 3 146,
- w wieku produkcyjnym: 9 151,
- w wieku poprodukcyjnym: 1 073.

▶ **Wymeldowania do innych powiatów stan na koniec 2022 r.**

- w wieku przedprodukcyjnym wynosił: 3 690,
- w wieku produkcyjnym: 13 127,
- w wieku poprodukcyjnym: 1 239.

▶ **Zameldowania z zagranicy stan na koniec 2022 r.**

- w wieku przedprodukcyjnym wynosił: 346,
- w wieku produkcyjnym: 324,
- w wieku poprodukcyjnym: 27.

▶ **Wymeldowania z zagranicy stan na koniec 2022 r.**

- w wieku przedprodukcyjnym wynosił: 62,
- w wieku produkcyjnym: 437,
- w wieku poprodukcyjnym: 13.²

1 [Główny Urząd Statystyczny](#)

2 [Bank Danych Lokalnych/ Migracje na pobyt stały międypowiatowe i zagraniczne wg ekonomicznych grup wieku](#)

Migracje na pobyt stały międzypowiatowe według typu, kierunku i płci migrantów. Stan na koniec 2022 r. województwo lubelskie

Zameldowania ogółem: 13 370

- kobiety: 7 087,
- mężczyźni: 6 283.

Zameldowania z miast ogółem: 7 656

- kobiety: 3 873,
- mężczyźni: 3 783.

zameldowania ze wsi ogółem: 5 714

- kobiety: 3 214,
- mężczyźni: 2 500.

Wymeldowania ogółem: 18 056

- kobiety: 9 634,
- mężczyźni: 8 422.

wymeldowania do miast ogółem: 9 789

- kobiety: 5 366,
- mężczyźni: 4 423.

wymeldowania na wieś ogółem: 8 267

- kobiety: 4 268,
- mężczyźni: 3 999.³




3

[Bank Danych Lokalnych/Migracje międzypowiatowe na pobyt stały według typu, kierunku i płci migrantów](#)





WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

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

FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ

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

FILIA W CHEŁMIE

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

FILIA W ZAMOŚCIU

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

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

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

Punkt Kontaktowy Funduszy Europejskich

tel. 81 463 53 63, 605 903 491
punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl

Wydział Badań i Analiz

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

Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

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

Wydział Polityki Rynku Pracy

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

Wydział Pośrednictwa Pracy

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

WUP  ZDRAPKA

•) • TY DECYDUJESZ
•) • Jaki będziesz miał dzień

Kontakt do redakcji:

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