



TARNOBRZESKI RYNEK PRACY

Nr 6(22) 2023
Egzemplarz bezpłatny



Grudzień 2023

SPIS TREŚCI

Konferencja „Transformacja cyfrowa i ekologiczna a rynek pracy”	3
Projekt pilotażowy Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu „Punkt w punkt”	4
Siarka Tarnobrzeg – Klub Biznesu	6
Barometr zawodów – prognoza na 2024 r.	7
Odkrycie złóż siarki i początki Tarnobrzeskiego Zagłębia Siarkowego	8
Zmiana okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych	10
Poziom bezrobocie – statystyki	10
Co słyszeć u innych	12
Dr Ewa Albińska: „Zielone” zmiany na rynku pracy – konieczność czy ewentualność	13
Stop handlowi ludźmi!	18
Krajowy Fundusz Szkoleniowy – dlaczego warto inwestować w rozwój kadr	19

Konferencja „Transformacja cyfrowa i ekologiczna a rynek pracy”

Kolejne spotkanie już za nami - 26 października 2023 r. w Tarnobrzeskim Domu Kultury odbyła się konferencja poświęcona transformacji rynku pracy. Inicjatorem wydarzenia był Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu - lider Partnerstwa lokalnego na rzecz aktywizacji tarnobrzeskiego rynku pracy. Konferencja „Transformacja cyfrowa i ekologiczna a rynek pracy” zorganizowana została w ramach Partnerstwa lokalnego oraz Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych.

Podczas spotkania wraz z naszymi partnerami reprezentującymi tarnobrzeskie przedsiębiorstwa, instytucje i stowarzyszenia była okazja porozmawiania na tematy związane rynkiem pracy oraz jego problematyką.

Poruszone zostały między innymi kwestie dotyczące wpływu sztucznej inteligencji na rynek pracy, rozwoju nowych umiejętności zawodowych i dopasowania kwalifikacji zawodowych do rynku pracy - szkolenia, studia podyplomowe – oferta Urzędu Pracy, zielonych zmian na rynku pracy, zabezpieczenia przyszłości swojej firmie czy biomechanizmu zmiany.

Swoją wiedzę i doświadczeniem podzielili się prelegenci:

Andrzej Iskrzycki, Specjalista z zakresu informatyki, Podkarpacki Zespół Placówek Wojewódzkich w Rzeszowie - Sztuczna inteligencja na rynku pracy - czy wystarczy miejsca dla wszystkich?

Agnieszka Bartyzel, Doradca zawodowy, Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu - Podnoszenie umiejętności zawodowych pracowników urzędów pracy – Model Superwizji w poradnictwie zawodowym

dr Ewa Albińska, adiunkt – Instytut Socjologii Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie - Zielone zmiany na rynku pracy – konieczność czy ewentualność

Małgorzata Kałucka-Duda, Specjalista ds. rozwoju zawodowego, Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu - Potrzeby obecnych i przyszłych kadr pracowniczych – na jaką pomoc mogą liczyć pracodawcy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy

Danuta Małgorzata Równiak, właścicielka Kancelarii F-U Danuta Równiak i Dyrektorka Placówki Partnerskiej Allianz - Jak ochronić majątek aby trwał pokoleniowo, Sukcesja i Fundacje rodzinne

dr Małgorzata Makowska, doświadczony wykładowca akademicki, Coach ICI oraz NLP - Świat nie stoi w miejscu, a Ty? – słów kilka o biomechanizmie zmiany.

Na koniec uczestnicy konferencji mieli możliwość udziału w panelu dyskusyjnym.

Marzena Dziewa



Szanowni Państwo,
Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu składa Państwu serdeczne podziękowania za przyjęcie zaproszenia oraz udział w konferencji „Transformacja cyfrowa i ekologiczna a rynek pracy” zorganizowanej w ramach Partnerstwa lokalnego na rzecz aktywizacji tarnobrzeskiego rynku pracy oraz Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych.

Przyjemnością było gościć Państwa, wysłuchać interesujących wypowiedzi oraz uczestniczyć w dyskusjach. Mamy nadzieję, że wiedza i doświadczenia zdobyte przez Państwa w czasie konferencji okażą się cenne i pożyteczne.

Wierzymy również, że dzisiejsze spotkanie będzie kontynuacją dalszej udanej współpracy i zaowocuje kolejnymi wspólnymi działaniami.

Życzymy wielu sukcesów i pomyślności w pracy zawodowej.

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu
Teresa Huńka



Projekt pilotażowy Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu „Punkt w punkt”

Z myślą o osobach młodych:

- w wieku od 18 do 30 roku życia;
- zamieszkujących na terenie powiatu tarnobrzegskiego składającego się z 4 gmin niejednorodnych ze względu na: gospodarkę, rynek pracy, edukację, komunikację, usługi prozdrowotne, możliwość wsparcia w opiece nad dziećmi;
- zarejestrowanych lub pozostających poza rejestrami urzędu pracy;
- potrzebujących kompleksowego i innowacyjnego wsparcia w likwidacji barier utrudniających wejście lub powrót na rynek pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu jako Lider projektu przygotował umowy o partnerstwie na rzecz projektu „Punkt w punkt” realizowa-



nego na podstawie umowy zawartej z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej w ramach projektu „Czas dla Młodych - punkty doradztwa dla młodzieży” w latach 2023-2024 w trybie projektu pilotażowego. Nasi partnerzy to: Urząd Miasta i Gminy Nowa Dęba, Urząd Miasta i Gminy Baranów Sandomierski, Urząd Gminy Grębów, Urząd Gminy Gorzyce, Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowej Dębie, Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Baranowie Sandomierskim, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Grębowie,

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Gorzycach. Uroczyste podpisanie umów o partnerstwie odbyło się 23.08.2023 roku.

Działania projektowe rozpoczęliśmy od 1.08.2023 roku. Zaplanowaliśmy utworzenie na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu Punktu Doradztwa dla Młodzieży (PDM) czynnego od poniedziałku do piątku oraz 4 punktów doradczych w 4 gminach czynnych po 2 dni w tygodniu w każdej z gmin, co ułatwi dotarcie do osób młodych do 30 r.ż. i objęcie ich kompleksowym doradz-

twem oraz zintegrowanymi usługami na zasadzie jednego okienka „one stop shop”.

Nasi partnerzy udostępnili nieodpłatnie na rzecz projektu lokale w ośrodkach pomocy społecznej w każdej z 4 gmin. Pomieszczenia zlokalizowane w centralnie położonych w tych miejscowościach i łatwo dostępnych budynkach, zostały specjalnie oznakowane i wyposażone w ramach projektu.

Wrzesień 2023 roku poświęciliśmy działaniom informacyjnym mającym na celu dotarcie z ofertą do osób młodych, również biernych zawodowo, niezarejestrowanych w PUP. Działania te objęły dystrybucję ulotek w miejscach użyteczności publicznej w każdej gminie i szkołach ponadpodstawowych, umiejscowienie banerów w sołectwach, reklamę radiową w formie audycji i spotów reklamowych atrakcyjnie przedstawiających korzyści uczestnictwa w projekcie, prowadzeniu facebooka dedykowanego projektowi „Punkt w punkt” oraz akcji promocyjnej w formie Mobilnych Punktów Informa-



cyjnych (MPI). Wyjeżdżaliśmy przez 20 dni roboczych września w godz. popołudniowych tj. 15.00-17.00, odwiedzając 20 miejscowości. Oprócz dyżuru pracowników pod namiotem w tym samym czasie działała również mobilna reklama dźwiękowa (samochód z megafonem docierający do każdego zakątka sołectwa).

Od 2 października 2023 roku uruchomiliśmy rekrutację do projektu. Wsparciem w projekcie będzie objętych 150 osób. Wszyscy uczestnicy skorzystają z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Następnie w zależności od zidentyfikowanych potrzeb i zdiagnozowanych barier uczestników, otrzymają oni pomoc specjalistyczną, a część wsparcie finansowe w postaci stażu lub bonu na wsparcie. Przewiduje się, że działania zastosowane wobec wszystkich uczestników zwiększą ich aktywność zawodową i poprawią szansę na zatrudnienie.



Trafiając do nas można bezpłatnie skorzystać z następujących form wsparcia:

- doradztwo zawodowe
- pośrednictwo pracy
- informacja w zakresie możliwych form pomocy społecznej
- doradztwo psychologiczne
- doradztwo w zakresie zdrowia i profilaktyki zdrowotnej
- doradztwo w zakresie edukacji
- doradztwo w zakresie kwestii mieszkaniowych
- doradztwo prawne i ekonomiczno-finansowe

W projekcie planujemy również:

- objęcie 30 osób wsparciem w postaci bonu (do wysokości 5000 zł) na likwidację barier utrudniających podjęcie zatrudnienia
- organizację dla 20 osób 3 miesięcznych staży ze stypendium 2 880 zł/miesiąc oraz możliwością zwrotu kosztów przejazdu i/lub kosztów

opieki nad dzieckiem do 500 zł/miesiąc

- premie dla opiekuna stażu w kwocie 1000 zł przez okres 3 miesięcy
- wsparcie dla pracodawcy z tytułu zatrudnienia osoby po stażu przez 3 miesiące, tj. refundację części kosztów wynagrodzenia zatrudnionej osoby w kwocie 1188 zł + składki ZUS tej kwoty
- kontynuację specjalistycznego wsparcia dla osób, które rozpoczęły staż lub podjęły zatrudnienie

Od początku projektu udało się już zrekrutować 60 uczestników. Zainteresowaniem cieszą się konsultacje indywidualne ze specjalistami oraz możliwość udziału w spotkaniach grupowych. Przykładowe tematy: „Pierwsza praca. Prawo pracy – aspekty praktyczne” (doradztwo prawne); „Budowanie poczucia wartości i pewności siebie” (doradztwo psychologiczne), „Czy wiesz co jesz?” (happening z zakresu doradztwa w zakresie zdrowia i profilaktyki zdrowotnej).

Rolą wszystkich podmiotów uczestniczących w projekcie jest świadczenie usług mające na celu szukanie rozwiązań, usuwanie barier i problemów, które mogą negatywnie wpływać na możliwość aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo, a także poprawić szanse na podejmowanie zatrudnienia przez osoby młode.

Agnieszka Bartyzel

ZAPRASZAMY DO NASZYCH PUNKTÓW!



Znajdziesz nas tutaj:

TARNOBRZEG

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu
Tarnobrzeg, ul. 1 Maja 3, pok. 20
tel. 15 823 00 30

czynny: od poniedziałku do piątku,
w godz. 8.00-15.00

NOWA DĘBA

Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowej Dębie
Nowa Dęba, ul. M. Reja 3, pok. nr 12
tel. 789 973 211

czynny: wtorek i czwartek,
w godz. 9.00-14.00

BARANÓW SANDOMIERSKI

Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Baranowie Sandomierskim

Baranów Sandomierski,
ul. Zamkowa 24B, tel. 571 850 688
czynny: środa i czwartek,
w godz. 9.00-14.00

GRĘBÓW

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Grębowie
Grębów, ul. Rynek 7, pok. nr 5
tel. 571 879 952
czynny: wtorek i czwartek,
w godz. 9.00-14.00

GORZYCE

Ośrodek Pomocy Społecznej w Gorzycach
Gorzycy, ul. 3 Maja 4, pok. nr 15
tel. 453 022 657
czynny: czwartek i piątek,
w godz. 9.00-14.00

SIARKA TARNOBRZEG – KLUB BIZNESU



10 października b.r. w Tawernie Marina nad Jeziorem Tarnobrzeskim odbyło się kolejne spotkanie biznesowe z udziałem Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu. Głównym organizatorem był Klub Biznesu Siarki Tarnobrzeg, który zaprosił do wspólnej dyskusji i wymiany doświadczeń między innymi przedsiębiorców, przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu i samorządu. Była to okazja

do zaprezentowania swojej oferty i przede wszystkim nawiązywania nowych kontaktów biznesowych.

Czym jest Klub Biznesu?

Klub Biznesu jest instytucją zrzeszającą przedsiębiorców z różnych branż. Spotkania w ramach Klubu organizowane są cyklicznie. Prezentowane są na nich cele i założenia Klubu Biznesu, a każda z firm może opo-

wiedzieć o oferowanych przez siebie usługach oraz o tym, jakich kontaktów poszukuje. Następnie przedsiębiorcy mogą rozmawiać ze sobą na tematy biznesowe oraz uzgadniać pierwsze szczegóły współpracy.

Na spotkania biznesowe przybywają przedsiębiorcy z całej Polski, dzięki czemu można rozwijać swoją firmę na skalę ogólnopolską.

Marzena Dziewa



Barometr zawodów – prognoza na 2024 r.

W 2024 roku nie przewiduje się wystąpienia większych zmian na rynku pracy powiatu tarnobrzeskiego i miasta Tarnobrzega. W większości zawodów popyt będzie zrównoważony z podażą pracy. W wyniku badania panelowego „Barometr zawodów”, które odbyło się w dniu 12.10.2023 r. z udziałem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży 120 zawodów zostało zdefiniowanych jako zrównoważone.

W deficycie, podobnie jak w roku poprzednim, utrzymają się liczne zawody z branży budowlanej, produkcyjno-przetwórczej i transportowej (w tym przypadku deficyt dotyczył będzie zarówno kierowców samochodów ciężarowych jak i kierowców autobusów). Niedobory

w ww. branżach wynikają przede wszystkim z trudnych warunków pracy, nieatrakcyjnych wynagrodzeń, braków wymaganych kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego. Utrzymają się również deficyty w branży medyczo – opiekuńczej, wzrost zapotrzebowania dotyczył będzie głównie lekarzy, fizjoterapeutów oraz psychologów. W zawodach tych główną przyczyną deficytu jest brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy.

W zawodach nadwyżkowych, których liczba utrzyma się na poziomie ubiegłego roku, znajdują się głównie przedstawiciele zawodów reprezentowanych w większości przez osoby długotrwale bezrobotne jak np. ekonomiści, specjaliści technologii żywienia czy operatorzy maszyn włókienniczych.

Krystyna Depczyńska

Barometr zawodów 2024 – powiat tarnobrzeski i miasto Tarnobrzeg

Deficyt poszukujących pracy

- brukarze
- ceramicy przemysłowi
- cieśle i stolarze budowlani
- dekarze i blacharze budowlani
- elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
- fizjoterapeuci i masażyści
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kucharze
- lakiernicy
- lekarze

- logopedzi i audiofonolodzy
- magazynierzy
- mechanicy pojazdów samochodowych
- mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń
- monterzy elektronicy
- monterzy instalacji budowlanych
- murarze i tynkarze
- nauczyciele przedszkoli
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- pielęgniarki i położne

- pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
- pracownicy ds. jakości
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy przetwórstwa metali
- pracownicy służb mundurowych
- przedstawiciele handlowi
- psycholodzy i psychoterapeuci
- robotnicy budowlani
- robotnicy leśni
- robotnicy obróbki drewna i stolarze
- samodzielni księgowi
- spawacze
- specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki

Równowaga popytu i podaży

- administratorzy stron internetowych
- agenci ubezpieczeniowi
- akustycy i realizatorzy dźwięku
- analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
- animatorzy kultury i organizatorzy imprez
- architekci i urbanisci
- architekci krajobrazu
- archiwiści i muzealnicy
- asystenci w edukacji
- betoniarze i zbrojarze
- bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
- biologowie i biotechnolodzy
- blacharze i lakiernicy samochodowi
- cukiernicy
- dentyści
- diagnosty laboratoryjni medycyjni
- diagnosty samochodowi
- dziennikarze i redaktorzy
- farmaceutyci
- filolodzy i tłumacze
- floryści
- fotografowie
- fryzjerzy
- geodeci i kartografowie
- gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
- górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
- graficy komputerowi
- inspektorzy nadzoru budowlanego
- instruktorzy nauki jazdy
- instruktorzy rekreacji i sportu
- inżynierowie budownictwa
- inżynierowie chemicy i chemicy
- inżynierowie elektrycy i energetycy
- inżynierowie inżynierii środowiska
- inżynierowie mechanicy
- kamieniarze
- kelnerzy i barmani
- kierowcy samochodów osobowych
- kierowcy budowy
- kierowcy ds. logistyki
- kierowcy ds. produkcji
- kierowcy ds. usług

- kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
- kierownicy sprzedaży
- kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
- kosmetyczki
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- listonosze i kurierzy
- marynarze, pracownicy obsługi statków i portów
- maszyniści
- monterzy konstrukcji metalowych
- monterzy okien i szklarze
- nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ogrodnicy i sadownicy
- operatorzy aparatury medycznej
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
- opiekunki dziecięce
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- optycy i pracownicy wytwarzający protezy
- pedagodzy
- personel sprzątający
- piekarze
- plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
- pomoce kuchenne
- pozostali specjaliści edukacji
- pracownicy administracyjni i biurowi
- pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
- pracownicy ds. BHP
- pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
- pracownicy ds. techniki dentystycznej
- pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- pracownicy myjni, pralni i prasowni
- pracownicy obsługi ruchu szynowego
- pracownicy ochrony fizycznej
- pracownicy poczty
- pracownicy poligraficzni
- pracownicy przetwórstwa spożywczego
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- pracownicy socjalni

- pracownicy sprzedaży internetowej
- pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,
- ankietery, teleankietery
- pracownicy usług pogrzebowych
- pracownicy zajmujący się zwierzętami
- prawnicy
- projektanci i administratorzy baz danych, programiści
- projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
- przetwórcy mięsa i ryb
- ratownicy medyczni
- recepcjoniści i rejestratorzy
- rybacy
- rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
- sekretarki i asystenci
- socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- specjaliści ds. administracji
- specjaliści ds. finansowych
- specjaliści ds. organizacji produkcji
- specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
- specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
- specjaliści ds. rynku nieruchomości
- specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
- specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- specjaliści telekomunikacji
- spedytorzy i logistycy
- sprzedawcy i kasjerzy
- szefowie kuchni
- ślusarze
- tapicerzy
- technicy budownictwa
- technicy informatycy
- technicy mechanicy
- weterynarze
- windykatorzy
- wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
- zaopatrzeniowcy i dostawcy

- ekonomiści
- filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy

Nadwyżka poszukujących pracy

- operatorzy maszyn włókienniczych
- rolnicy i hodowcy

- specjaliści technologii żywności i żywienia

Odkrycie złóż siarki i początki Tarnobrzeskiego Zagłębia Siarkowego

Po II wojnie światowej państwo polskie zmieniło granice oraz ustrój polityczny. W wyniku ustaleń trzech mocarstw w Teheranie, Jałcie i Poczdamie, nasz kraj utracił ziemie położone na wschód od Bugu, zyskując w zamian ziemie zachodnie i północne z granicą na Odrze i Nysie Łużyckiej. Jednocześnie, zgodnie z przyjętymi zasadami społeczno-politycznymi, zakładano likwidację bezrobocia. Skutkowało to zmianą modelu gospodarki narodowej, która miała przyjąć charakter przemysłowo-rolniczy. Budowa przemysłu wymuszała wcześniejsze przebadanie terenu Polski pod względem geologicznym. W Planie sześcioletnim przewidziano szerokie tego rodzaju badania, które miał realizować Państwowy Instytut Geologiczny.



Na terenach położonych w widłach Wisły i Sanu, badania geologiczne prowadził zespół wybitnego geologa i geofizyka, prof. Stanisława Pawłowskiego. Prowadził on badania i obserwacje pogranicza Gór Świętokrzyskich przez kilka wcześniejszych lat. Zarówno on, jak i jego poprzednik, a prywatnie teść, prof. Jan Czarnocki podejrzewali występowanie tu siarki. Dzięki prowadzonym obserwacjom, obliczeniom, a wreszcie odwiertom prowadzonym w okolicach Tarnobrzega, 29 września 1953 roku w Mokrzeszowie natrafiono na złożę siarki. Kolejne odwierty w wielu miejscach potwierdziły występowanie bogatych złóż siarki.

Siarka znana jest ludzkości od niepamiętnych czasów. Początkowo stosowana była w celach medycznych, później także militarynych, zwłaszcza po wynalezieniu przez Chińczyków prochu strzelniczego. Była postrzegana przez alchemików jako jeden z czterech pierwiastków – twórców Ziemi. Najślynniejszy polski alchemik Michał Sędziwój (1566–1637) opracował „Traktat o siarce”, pierwszą pracę naukową na ten temat, wydaną drukiem w Kolonii w roku 1616.

W Polsce od końca XIV i początków XV wieku rozpoczęto wydobywanie siarki metodami górniczymi w Swoszowicach pod Krakowem. Tam opracowano także metodę wytapiania jej z rudy siarkowej. Tamtejsza kopalnia funkcjonowała do 1884 roku. W kilku innych miejscowościach położonych od Śląska po Wołyń w XVIII–XIX wieku istniały niewielkie kopalnie siarki.

Ostatnia z nich zaprzestała wydobycie w 1921 roku. Szacuje się, że we wszystkich tych ośrodkach na przestrzeni kilkuset lat wyprodukowano łącznie około 600 tys. ton siarki, z czego niemal 350 tys. ton wydobyto w samych Swoszowicach. Te niezbyt imponujące wielkości wynikały z niewielkiego zapotrzebowania na siarkę, jak i błędne rozpoznanie geologiczne.

Narodziny nowoczesnego przemysłu chemicznego i jego gwałtowny rozwój na przestrzeni XX wieku sprawiło, że wzrosło zapotrzebowanie na siarkę.

Szacuje się, że siarka stanowi 0,1% skorupy ziemskiej. Występuje, co prawda, wszędzie, lecz jej zawartość w związkach chemicznych jest nikła. Przyjmuje się, że



ruda siarkowa musi zawierać około 20–25% czystego surowca, by jego wydobywanie było opłacalne.

Z tego względu zaledwie w sześciu krajach (USA, Meksyk, Chiny, Irak, Ukraina i Polska) wydobywano siarkę metodami górnictwymi.

W 1894 roku uczonego niemieckiego pochodzenia dr Hermann Frasch opatentował w Luizjanie w Stanach Zjednoczonych metodę podziemnego wytopu siarki, która jest najbardziej ekonomiczną metodą pozyskiwania surowca w górnictwie siarkowym.

Odkrycie siarki przez prof. Stanisława Pawłowskiego było jednym z najważniejszych ustaleń geologicznych, nie tylko w Polsce, ale i w skali światowej. Władze poleciły Pawłowskiemu szybkie oszacowanie zasobności tych złóż. Okazało się, że w rejonie Jeziórko – Grębów – Tarnobrzeg – Baranów Sandomierski – Staszów – Grzybów – Osiek położone są najbogatsze złoża siarki rodzimej na kuli ziemskiej. Ich zasobność wynosi około 800 mln ton czystej siarki. Warto dodać, że w rejonie Baszni koło Lubaczowa znajduje się około 100 mln ton surowca.

Dysponując takimi szacunkami, w 1954 roku utworzono „Kopalnię Siarki Tarnobrzeg w budowie”. Rozpoczęła ona kompletowanie dokumentacji i kadry pracowniczej

oraz przygotowania do budowy kopalni. Początkowo zamyślano o kopalni głębinowej, jednak po przeprowadzonych analizach zdecydowano o budowie kopalni odkrywkowej. W stosunkowo krótkim czasie powstała taka kopalnia w Piasecznie w województwie kieleckim (obecnie świętokrzyskim), w kilka lat później kopalnia w Machowie. Początkowo rudę przewożono na Dolny Śląsk, gdzie wytapiano siarkę w Ogorzelcu koło Jeleniej Góry. W tym czasie projektowano i wznoszono kompleks przemysłowy, który wraz z kopalniami utworzył kombinat pod nazwą „Kopalnie i Zakłady Przetwórcze Siarki „Siarkopol”.

Trwały też prace nad zastosowaniem wspomnianej metody Frascha. Do polskich warunków geologicznych przystosował ją dr Bohdan Żakiewicz. Dzięki temu w 1966 roku uruchomiono pierwszą polską kopalnię otworową w Grzybowie koło Staszowa. Dała ona początek drugiemu kombinatowi siarkowemu, który przyjął nazwę „Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol”. Oprócz wymienionych wcześniej, w latach 1967–1988 powstały kopalnie w Jeziórku (1967–2001), Machowie II, Baszni i Osieku. Wydobycie siarki bazowało w nich na metodzie wytopu podziemnego.

Obydwa kombinaty tworzyły Tarnobrzeskie Zagłębie Siarkowe, które stało się w krótkim czasie jedną z przemysłowych wizytówek Polski drugiej połowy XX wieku. Miały też ogromny wpływ na rozwój tego regionu Polski, zatrudniając łącznie kilkadziesiąt tysięcy pracowników.

Tym samym nastąpił ogromny rozwój i rozbudowa samego miasta Tarnobrzega, mianowanego „stolicą polskiej siarki”. Swoje miejsce na Ziemi znalazły tu tysiące ludzi z całej niemal Polski, którzy pragnęli polepszyć swoje życie i zapewnić byt swoim rodzinom. Siarka stała się ważnym elementem także polskiego eksportu, toteż nazywano ją „złotym polskim złotem”.

Beata Kotasiak-Wójcik

Fotografie pochodzą ze zbiorów Muzeum Zamku Tarnowskich w Tarnobrzegu



Zmiana okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych

przez osoby posiadające zameldowanie na pobyt stały albo czasowy na terenie powiatu tarnobrzesckiego rejestrujące się po dniu 31.12.2023 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnobrzegu

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu uprzejmie informuje, że w związku z Obwieszczeniem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 28 września 2023 r. w sprawie przeciętnej stopy bezrobocia w kraju oraz na obszarze powiatów okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych zamieszkałych na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu i posiadających zameldowanie na pobyt stały albo czasowy na terenie powiatu tarnobrzesckiego od dnia 01.01.2024 r. ulega zmianie (skrócenie okresu pobierania zasiłku z 365 dni do 180 dni).

Dla bezrobotnych, którzy dokonają rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnobrzegu po dniu 31.12.2023 r. posiadających zameldowanie na pobyt stały albo czasowy na terenie powiatu tarnobrzesckiego okres pobierania zasiłku będzie wynosił 180 dni, ponieważ stopa bezrobocia na obszarze powiatu tarnobrzesckiego na dzień 30.06.2023 r. wynosiła 7,2 i nie przekroczyła 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju wynoszącej 5,1 (M.P. z 2023, poz. 1058).

Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych zameldowanych na pobyt stały albo czasowy na terenie miasta Tarnobrzega nie ulegnie zmianie, czyli w roku 2024 nadal będzie wynosił 180 dni.

Ponadto okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych zameldowanych na obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu wynosi 365 dni - dla bezrobotnych:

- powyżej 50 roku życia oraz posiadających jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, lub
- samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, lub
- którzy mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.).

Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 28 września 2023 roku w sprawie przeciętnej stopy bezrobocia w kraju oraz na obszarze powiatów (M.P. z 2023, poz. 1058).

Agata Dobek

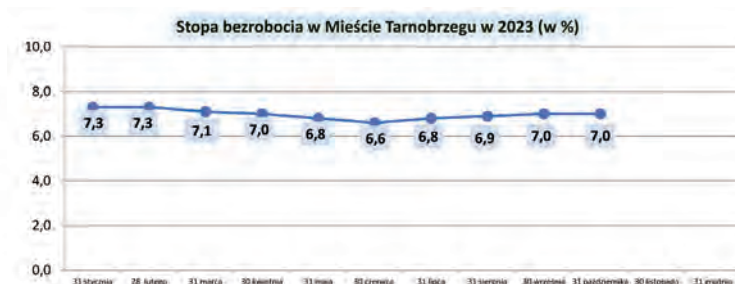
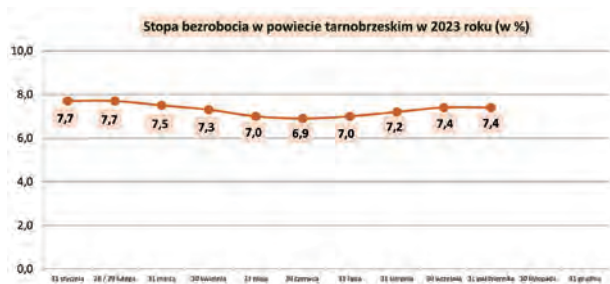
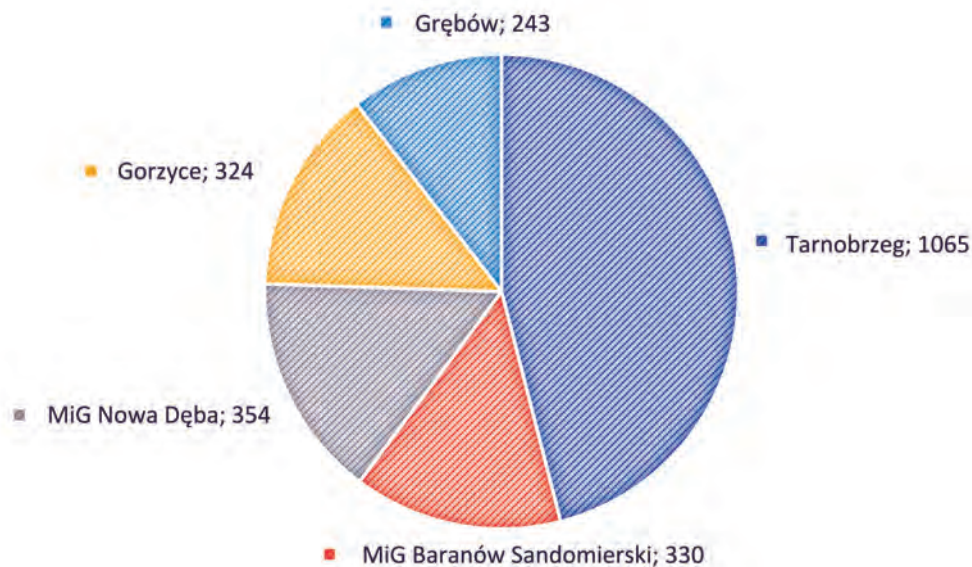
Poziom bezrobocia

Według stanu na 31 października 2023 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnobrzegu zarejestrowanych było ogółem **2316** osób bezrobotnych. W mieście Tarnobrzegu zarejestrowanych było **1065** osób, natomiast w powiecie tarnobrzesckim – **1251**. Na koniec października 2023 r., w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego, liczba bezrobotnych spadła odpowiednio: w mieście Tarnobrzegu o **11** osób, w powiecie tarnobrzesckim o **8**.

Zmiany w poziomie bezrobocia w PUP Tarnobrzeg

	MiG Baranów Sandomierski	MiG Nowa Dęba	Gorzyce	Gębów	Razem Powiat Tarnobrzescki	Miasto Tarnobrzeg	Razem PUP Tarnobrzeg
31.01.2023	355	368	348	293	1364	1146	2510
28.02.2023	347	390	351	288	1376	1155	2531
31.03.2023	340	379	331	275	1325	1125	2450
30.04.2023	331	383	320	257	1291	1107	2398
31.05.2023	314	357	323	245	1239	1073	2312
30.06.2023	299	341	322	247	1209	1035	2244
31.07.2023	311	347	340	235	1233	1075	2308
31.08.2023	322	356	347	243	1268	1078	2346
30.09.2023	336	356	324	232	1248	1064	2312
31.10.2023	330	354	324	243	1251	1065	2316

Liczba bezrobotnych w poszczególnych jednostkach administracyjnych na koniec października 2023 r.



Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej

W okresie od stycznia do października 2023 roku tutejszy urząd posiadał łącznie **1997** wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, z czego **758** było ofertami w ramach form subsydiowanych.

Z ogólnej liczby ofert zgłoszonych w tym okresie, **1666**, tj. 83,4% to oferty zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, natomiast **331**, tj. 16,6% to wolne miejsca aktywizacji zawodowej, czyli staże.

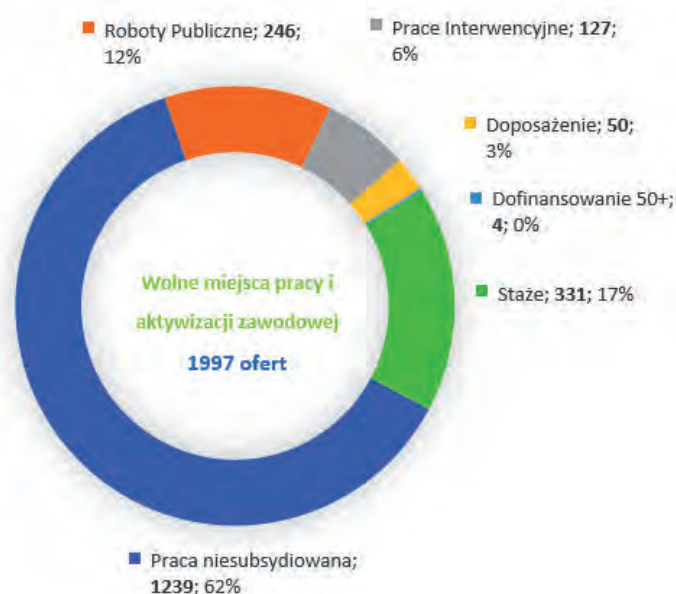
Oferty subsydiowane:

⇒ miejsca pracy:

- **246** ofert w ramach robót publicznych
- **127** ofert w ramach prac interwencyjnych
- **50** ofert w ramach doposażenia do stanowiska pracy
- **4** oferty w ramach dofinansowania do wynagrodzenia osób powyżej 50 roku życia

⇒ miejsca aktywizacji zawodowej:

- **331** ofert w ramach stażu



Co słyszeć u innych

W ramach szkolenia dla Powiatowych Rad Rynku Pracy Sześciianu Podkarpacko-Świętokrzyskiego, które odbyło się w dniach 24-26.05.2023r. przedstawione zostały m.in. przykłady dobrych praktyk realizowanych na terenie województwa podlaskiego. Jeden z ciekawych projektów pt. „PI PWP – Nowy model rekrutacji- partnerstwo na rynku pracy” zaprezentowała Pani Beata Dawidziuk – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku Podlaskim. Liderem tego projektu było Narodowe Forum Doradztwa Kariery Oddział w Białymstoku, partnerem krajowym – Powiat Bielski / Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim, a partnerami ponadnarodowymi: Pole Emploi – Direction Generale (Francja) oraz Cobbeo Consulting (Belgia). Celem projektu było opracowanie, przetestowanie i upowszechnienie modelowego rozwiązania – metody współpracy pomiędzy publiczną instytucją rynku pracy (PUP, WUP), niepubliczną instytucją rynku pracy (firma doradcza, rekrutacyjna, szkoleniowa) i pracodawcami w zakresie rekrutacji pracowników spośród osób bezrobotnych nieposiadających formalnych kwalifikacji (z uwzględnieniem osób niepełnosprawnych i powyżej 50. roku życia) na wolne miejsca pracy. Wszystkie opracowane w projekcie produkty dedykowane były trzem zawodom: sprzedawca, operator obrabiarek skrawających i robotnik budowlany.

Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu „PI PWP – NOWY MODEL REKRUTACJI – partnerstwo dla rynku pracy” pokazywał, że zarówno pracodawcy, publiczne służby zatrudnienia, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy odczuwają brak skutecznych metod rekrutacyjnych, zwłaszcza takich, które nie opierają się wyłącznie na analizie dokumentów formalnych. By przezwyciężyć problemy z rekrutacją osób bez potwierdzonych kwalifikacji formalnych skorzystano z francuskiej Metody Rekrutacji poprzez Symulację – La Methode de Recrutement par Simulation (w skrócie MRS) stosowanej przez Pole Emploi (Publiczne Służby Zatrudnienia we Francji) do oceny możliwości i motywacji kandydatów do wykonywania czynności na określonym stanowisku pracy. Tradycyjnie selekcja wstępna kandydatów opiera się na analizie CV oraz opisanych w nim kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, natomiast korzystając z MRS identyfikuje się kluczowe dla danego stanowiska pracy zdolności i predyspozycje poprzez praktyczne wykonywanie zadań i czynności zbliżonych do tych realizowanych na stanowisku pracy, na które rekrutuje przedsiębiorstwo. To innowacyjne narzędzie pozwala zweryfikować umiejętności oraz motywację do pracy kandydata: bez kwalifikacji, bez doświadczenia zawodowego. Metoda MRS umożliwia ocenę kandydata na podstawie obiektywnie badanych zdolności, a nie subiektywnie deklarowanych podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Osoby zatrudniane, wyselekcjonowane pod kątem predyspozycji i motywacji, wymagają odpowiedniego przeszkolenia. Rekrutacja

przebiegająca w ten sposób daje szansę na trwałe zatrudnienie osobom o niskich lub nieprzystających do wymogów rynku pracy kwalifikacjach lub takim, które utraciły zdolność do pracy w wyuczonym zawodzie. Francuska metoda MRS oraz belgijskie Mission Locale były inspiracją dla autorów projektu „PI PWP Nowy model rekrutacji – partnerstwo na rynku pracy” do stworzenia nowego podejścia do realizacji zadań polityki rynku pracy.

Ostatecznie udało się wypracować w ramach projektu model komplementarnej współpracy publicznych służb zatrudnienia, niepublicznych instytucji rynku pracy i pracodawców w zakresie trafnej rekrutacji osób bezrobotnych, w tym osób z niepełnosprawnościami i osób 50+, na wolne miejsca pracy przy wykorzystaniu odpowiednich metod wsparcia, systemu współpracy oraz infrastruktury instytucji rynku pracy.

Na produkt finalny składają się 3 modele pośrednie:

1. MODEL DIAGNOZY – uwzględniający: identyfikację potencjału osób bezrobotnych - Karta identyfikacji profilu predyspozycji osób bezrobotnych; oczekiwania pracodawców odnośnie możliwości zatrudniania pracowników bez formalnych kwalifikacji wraz z opisem zapotrzebowania na konkretne kompetencje - Ankieta audytu pracodawcy; komplementarność profilu zbieżności kompetencji wypracowany przez specjalistów publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy wraz z opisem metodologicznym -Karta zbieżności kompetencji -profil.
2. MODEL PLANU ROZWOJU – uwzględniający: identyfikację obszarów wieloaspektowego rozwoju osób bezrobotnych -Karta rozwoju pracownika; możliwości oraz form wsparcia ze strony pracodawców - Ankieta możliwości rozwoju pracownika u pracodawcy; rekomendacje rozwojowe opracowane przez specjalistów publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy- Karta rekomendacji rozwojowych.
3. MODEL REALIZACJI ROZWOJU – uwzględniający: udokumentowaną formę potwierdzania rozwoju kompetencji oraz nabywania formalnych i nieformalnych kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne - Karta potwierdzania rozwoju pracownika; możliwości nabywania kompetencji praktycznych w miejscu pracy w formie programu szkoleń nieformalnych u pracodawców - Program szkoleń podnoszących kwalifikacje nieformalne oraz programu szkoleń formalnych wspierających, opracowanych przez specjalistów publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy – Modelowe programy szkoleń.

Modele w sposób innowacyjny i spójny opisują diagnozę, rozwój i wdrożenie propozycji rozwiązań z 3 poziomów: osób bezrobotnych, pracodawców oraz instytucji rynku pracy. Efektem zastosowania narzędzi jest wielowymiarowa ocena możliwości, potrzeb oraz kierunków zmian i rozwoju osób bezrobotnych.

Agnieszka Bartyzel

Dr Ewa Albińska

„Zielone” zmiany na rynku pracy

– konieczność czy ewentualność

Z różnych definicji pracy ludzkiej, można wybrać następujące określenie: „Praca to czynność ludzka mająca cechy indywidualne, społeczne, zawodowe i pozazawodowe, skierowana na zaspokojenie wielorakich potrzeb ludzkich materialnych i duchowych, wymagających koordynacji zachowań i współpracy oraz świadomego i odpowiedzialnego tworzenia dóbr i produktów, wpływających na strukturę oraz integrację grup społecznych i społeczeństwa”¹.

Praca ludzka jest zagadnieniem analizowanym przez różne dyscypliny naukowe, np. socjologię, ekonomię, także w ramach praktycznych działań w obrębie polityki społecznej, doradztwa zawodowego. To również zagadnienie, które jest związane z urzeczywistnianiem się godności osoby ludzkiej, na co zwraca uwagę katolicka nauka społeczna, szczególnie nauczanie ostatnich papieży (Jana Pawła II, Benedykta XVI, Franciszka). W powyższej perspektywie można przedstawić pracę ludzką w kontekście sensu życia, wychowania do wartości, etosu aktywności zawodowej, ładu społecznego, także potrzeby powstrzymania i zniwelowania zagrożeń przyrodniczych generowanych przez człowieka.

Ciekawą perspektywą badawczą może być zwrócenie uwagi na cztery momenty przełomowe, w których doszło do poważnych zmian w rozumieniu pracy ludzkiej, czyli cztery rewolucje przemysłowe. Pierwsza z nich umożliwiła przejście z manufakturowej (czyli ręcznej) produkcji rzemieślniczej do zmechanizowanej produkcji fabrycznej. Jej symbolem stała się maszyna parowa, która wywołała przełomowe modyfikacje w podziale i specjalizacji pracy, a następnie w różnych sferach życia gospodarczego i społecznego, również w środowisku przyrodniczym (pierwsze poważne degradacje przyrody wywołane przez człowieka). Druga rewolucja przemysłowa spowodowała z kolei wzrost produkcji masowej na szeroką skalę. Jej symbolami są: żarówka, energia elektryczna oraz silnik spalinowy. To dzięki nim zaczęło powstawać społeczeństwo konsumpcyjne oraz pogłębiać się proces niszczenia zasobów przyrody w skali globalnej. Następna rewolucja wprowadziła kolejne symbole: komputery oraz automatyzację. Coraz więcej maszyn, robotów zastępowało w procesach pracy ludzi, powszechne stały się: zaawansowana elektronika oraz informatyka. To również pogłębiło destrukcję środowiska przyrodniczego oraz środowiska społecznego. Z kolei najnowsza – czwarta – rewolucja przemysłowa charakteryzuje się cyfryzacją oraz sztuczną inteligencją. Te dwa symbole, za sprawą postępującej

EWA ALBIŃSKA jest doktorem socjologii, magistrem prawa oraz magistrem ochrony środowiska. Pracuje w Katedrze Metodologii Badań i Komunikacji Społecznej, w Instytucie Socjologii na Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, specjalizując się w zagadnieniach dotyczących rozwoju zrównoważonego, prawa ochrony środowiska, edukacji ekologicznej, świadomości ekologicznej, zdrowia oraz rolnictwa ekologicznego. Prowadziła m.in. kurs z doradztwa zawodowego, była opiekunem praktyk zawodowych dla studentów kierunku Polityka społeczna.

automatyzacji procesów wytwórczych oraz upowszechniania się robotów (druk 3D, 4D, autonomiczne pojazdy, drony, również roboty humanoidalne – przypominające człowieka) doprowadzają do kolejnych bardzo poważnych zmian na rynku pracy, w gospodarce, życiu społecznym, hierarchiach wartości ludzkich itd.

Każda z wymienionych wyżej rewolucji przyczyniała się do dynamicznych zmian na rynku pracy, osłabieniu wzrostu zatrudnienia oraz wzrostu pracy „bezzatrudnieniowej”. Najbardziej jednak mogą niepokoić ewentualne następstwa rewolucji 4.0. Rewolucja ta jest bowiem uważana za najbardziej i najgłębiej ingerującą w życie gospodarcze i społeczne, także w środowisko przyrodnicze, ponieważ obejmuje nie tylko politykę zatrudnienia ale przede wszystkim codzienne życie i każdego człowieka. Istotą tej rewolucji jest przeniesienie większości decyzji z kompetencji ludzi do kompetencji maszyn (!) oraz zatarcie granic pomiędzy tym, co biologiczne (żywe), a tym, co cyfrowe (sztuczne, będące kombinacją algorytmów).

Każda kolejna rewolucja przemysłowa redukowałą fizyczne wysiłki pracowników, podwyższając jednocześnie produktywność i wydajność pracy. Ponadto, zwiększało się ryzyko eliminowania czynnika ludzkiego i zastępowania go kolejnymi maszynami czy robotami, również modyfikowano strukturę zatrudnienia ze względu na konieczność zmian kwalifikacji oraz kompetencji pracowników.

Dużą popularność wśród badaczy oraz specjalistów w zakresie rynku pracy, uzyskuje sprężynięty aspekt oddziaływania rewolucji przemysłowej 4.0 (dotyczącej informatyzacji, cyfryzacji w skali globalnej) oraz pogłębiający się światowy kryzys społeczno-ekologiczny.

Państwa Unii Europejskiej zmierzają do stworzenia gospodarki, która będzie zaawansowana, inteligentna, poddana cyfryzacji, dzięki czemu Europa ma stać się naj-

¹ Zob.: W. Jacher, *Etos pracy w Polsce wobec wyzwań Unii europejskiej*, w: *Współczesne społeczeństwo polskie a wyzwania integracji europejskiej. Studia i Materiały*, J.Leoński, R.B.Woźniak (red.), Szczecin 2005, s.404-406

² Zob.: Z. Wiśniewski, C.Sadowska-Snarska (red. nauk.), *Praca i rynek pracy w perspektywie gospodarki 4.0*, Toruń 2020, s.13.

bardziej innowacyjną, produktywną i „zieloną” potęgą na świecie². Efektem tych zmian będą także nowe ramy instytucjonalne działań, podejmowanych przez podmioty odpowiedzialne za politykę dotyczącą rynku pracy, szczególnie nowe miejsca pracy, w tym „zielone” miejsca pracy.

W związku z ostatnio obserwowanymi dynamicznymi zmianami na globalnym rynku pracy, warto dokonać analizy odnoszące się do możliwości pracy w obszarze „zielonych” (czyli ekologicznych) miejsc pracy. Dla przybliżenia tego zagadnienia, w artykule uwaga zostanie zwrócona na następujące kwestie: 1/rynek pracy, zawód, wykształcenie zawodowe; 2/kwalifikacje i kompetencje pracownika; 3/praca jako wartość, identyfikacja z pracą, prawo do pracy; 4/kariera, awans zawodowy; 5/zawody przyszłości, „zielone” miejsca pracy; 6/„zielone” miejsca pracy i sytuacja młodego człowieka.

1. Rynek pracy i zawód oraz wykształcenie zawodowe

Rynek pracy jest definiowany w różny sposób, najczęściej z ekonomicznego oraz społecznego punktu widzenia. W ekonomii zwraca się uwagę na gospodarcze przesłanki kształtowania się takiego rynku, z uwzględnieniem PKB, wielkości produkcji, wydajności pracy, handlu, konsumpcji dóbr i usług itp. Z kolei w socjologii opisuje się strukturę społeczną, jej dynamikę, grupy i organizacje funkcjonujące na rynku pracy, zmiany społeczne będące następstwem zmian na rynku pracy itd. Warto dla uproszczenia, podać jedną definicję: „Rynek pracy to pracownicy mogący i chcący pracować oraz pracodawcy chętni, by zatrudnić pracowników”³.

Tak rozumiany rynek pracy jest uwarunkowany m.in.: a/polityką edukacyjną, b/możliwościami zatrudnienia – szczególnie ważne są oczekiwania pracodawców, c/podejściem do młodych ludzi – czy to musi być osoba bezrobotna?, d/aktywnością zawodową podczas studiów.

Do konstytutywnych cech współczesnego rynku pracy należą m.in.:⁴

- 1/dynamiczność oraz zanikanie granic między funkcjami, czynnościami i zadaniami – oznacza to konieczność odejścia w przygotowaniu zawodowym od wąskich specjalności oraz nieuchronność przekwalifikowania się;
- 2/traktowanie pracy jako wymiany znaczących przedmiotów (jej efektów), formy dialogu, w którym (w oparciu o porozumienie zawarte między ludźmi pracy oraz rozumienie tajemnic przyrody) ważne staje się budowanie świata sprzyjającego ludziom oraz nie degradującego środowiska przyrodniczego;
- 3/narastanie znaczenia przygotowania ogólnozawodowego i ogólnotechnicznego (np. obsługa telefonu komórkowego, komputera itp. urządzeń), wspomagającego rozwój kompetencji cywilizacyjnych.

Z kolei obszar rynku pracy charakteryzują następujące elementy:

- 1/nastawienie na konkretnego pracownika: jego wiedzę, umiejętności oraz kompetencje („twarde” – kluczowe, zawodowe oraz „miękkie” – społeczne, osobiste) – czyli zdolności, umiejętności wykonywania czegoś prawidłowo lub efektywnie; zakres zdolności lub wiedzy danej osoby lub grupy;
- 2/uzależnienie od aktualnej sytuacji: politycznej, społecznej, gospodarczej.

Poziom oczekiwań związanych z pracą jest uwarunkowany m.in. przez: wykształcenie, tradycję, podziały klasowe/warstwowe w społeczeństwie. Warto zwrócić uwagę na pierwszy wymieniony element – wykształcenie.

Dotychczasowy model edukacji był zbudowany na formule: 20 lat kształcenia, 40 lat pracy, potem emerytura. Przeważnie była to ta sama, stała praca zawodowa, realizowana w jednym miejscu, na jednym stanowisku. To stawało się powodem do tzw. dumy zawodowej⁵. Obecnie, zdobycie zawodu, realizowanie się w pracy zawodowej, kariera zawodowa, jest niestabilne – wiąże się z doksztalaniem, skokową zmianą miejsca pracy, stanowiska, zawodu, nawet okresami bezrobocia. Odejście od zasady „praca na całe życie” szczególnie mocno ukazuje dynamikę w zmieniającym się rynku pracy, na kierunek rynku kompetencji.

Sens terminu „zawód” wyznacza społeczny podział pracy, który wymaga od pracowników niezbędnych sprawności fizycznych, ale przede wszystkim wiedzy odpowiedniej do danego przedmiotu pracy, umiejętności operacyjnych oraz różnych kompetencji.

To społeczne uwarunkowanie działań człowieka, które są użyteczne dla niego oraz innych osób powoduje, że pojęcie zawodu należy do kategorii socjologicznych. W ujęciu takim oznacza zespół praktycznych czynności ludzkiej jednostki lub jakiejś grupy społecznej (zawodowej), wyodrębnionych w ramach społecznego podziału pracy⁶.

Wybór zawodu ma podstawowe znaczenie dla sposobu życia każdego człowieka oraz uformowania się jego osobowości. Łączy się z tym charakter kształcenia w danej kategorii zawodowej. To edukacja podstawowa, średnia, wyższa, szczególnie zawodowa, wyznacza ramy określające później typ rozwoju intelektualnego, emocjonalnego i zawodowego poszczególnych ludzi. W tym kontekście ważny jest wybór kształcenia zawodowego, podjęcie konkretnej pracy zawodowej, otwartość na przekwalifikowanie się, ścieżka postępu (awansu). Są one oczywiście uwarunkowane wyraźnymi predyspozycjami czy uzdolnieniami tych ludzi, innymi elementami składowymi ich osobowości.

Wykształcenie zawodowe wyznacza miejsce człowieka w społecznym podziale pracy. Jednocześnie określa moż-

³ J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Warszawa 2016, s.15.

⁴ Por.: W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy (nowe horyzonty pedagogiki pracy)*, Warszawa 2006, s.345-346.

⁵ Tamże, s.346.

⁶ S. Dziamski, *Kultura i etyka życia społeczno-zawodowego*, Poznań 2005, s.18.

liwe systemy przyswajanych postaw, wzorców zachowań, wartości itp., które determinują styl bycia, koncepcję własnej drogi życiowej (osobistej, zawodowej), określają sens życia. Potwierdza to proces przygotowania człowieka do pracy zawodowej, w którym zwraca się uwagę na jego adaptację do danej rzeczywistości społecznej (a w kontekście „zielonych” miejsc pracy, także do rzeczywistości przyrodniczej).

To wszystko, co określa ludzkie aspiracje oraz życiowe i zawodowe ambicje, również co stwarza możliwości ich realizacji, jest ściśle związane z działalnością zawodową. Działalność ta wprowadza pewien porządek, społeczną organizację życia, we właściwych celach i wartościach, relacjach interpersonalnych, sposobach rozwiązywania trudności itp.

Przynależność do grupy zawodowej umiejscawia każdego człowieka w zastanej strukturze społeczno-zawodowej. Poszczególne kategorie zawodów oraz grupy zawodowe istnieją w danym społeczeństwie, podlegają określonej hierarchii oraz są podporządkowane funkcjonalnie życiowym interesom tego społeczeństwa⁷.

Wspomniane wyżej czynności, podejmowane w zakresie wykształcenia zawodowego i określonego zawodu, również oczekiwań rynku pracy, wymagają uznanych społecznie kwalifikacji, także określonych kompetencji.

2. Kwalifikacje i kompetencje pracownika

W środowisku pracy zawodowej, człowiek ujawnia swoją wiedzę, umiejętności, kwalifikacje. Stosuje je oraz przetwarza w warsztacie każdej pracy: intelektualnej (np.: na uczelni, w szkole, urzędzie, sądzie) lub fizycznej (m.in. na budowie), także w sytuacjach zawodowych łączących aspekt wiedzy z praktycznym działaniem (np.: w szpitalu, służbach mundurowych). Ponadto korzysta ze swoich kompetencji („miękkich” i zawodowych) w każdym procesie pracy, by stać się twórcą różnych dóbr i usług przeznaczonych dla innych ludzi.

Poprzez pracę człowiek tworzy nowe wartości, wspólnotę z innymi ludźmi, uczestniczy we współzarządzaniu, działa dla dobra innych. Praca umożliwia także samorealizację, gdyż daje sposobności pozwalające człowiekowi wyrazić własne zdolności, poprzez m.in. zaangażowanie w działalność zawodową. Samorealizacja jest stałym poszukiwaniem oraz urzeczywistnianiem ludzkich uzdolnień, także rozwijaniem ukrytych potencjalności. Jak powinien być przygotowany człowiek, by mógł podjąć nową pracę zawodową? Już na wstępie takiej pracy ma wykazać poziom kompetencji wymagany przez pracodawcę nowymi rodzajami zadań zawodowych. Jeśli mają to być „zielone” miejsca pracy, to następstwem jest potrzeba ponownego doksztalcenia w tym zakresie oraz doskonalenia zawodowego.

Poszukiwany jest pracownik, który posiada konkretne:

- **UZDOLNIENIA** - dyspozycje warunkujące nabywanie

nieprzeciętnych sprawności lub umiejętności w jakiejś dziedzinie;

- **WARTOŚCI**- asady i przekonania będące podstawą przyjętych w danej społeczności norm etycznych; wszystko, co jest dla danej osoby ważne, cenne, upragnione, niezbędne, a także darzone szacunkiem oraz uznaniem;
- **ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE** – utrzymujące się tendencje do obserwowania i poznawania danego obszaru rzeczywistości, związanego z wykonywaniem określonego rodzaju pracy zawodowej;
- **PREDYSPOZYCJE ZAWODOWE** – właściwości anatomiczno-fizjologiczne, głównie budowa oraz funkcjonowanie układu nerwowego, w tym zadatki wrodzone, podlegające rozwojowi, warunkujące pomyślne wykonywanie zadań zawodowych;
- **PREFERENCJE ZAWODOWE** – emocjonalne nastawienie ku pewnym zawodom: niezwyfikowane przez doświadczenie i wiedzę o możliwościach zdobycia danego zawodu i wymaganiach związanych z jego wykonywaniem;
- **UMIEJĘTNOŚCI** oraz **KOMPETENCJE ZAWODOWE** (zawód wyuczony, wykonywany) – zespół czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, powtarzanych systematycznie, będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny;
- **KWALIFIKACJE PRACOWNICZE/ZAWODOWE** – zbiór umiejętności pozostających w takim wzajemnym związku, że pozwalają rozwiązywać zagadnienia właściwe dla jakiegoś obszaru działalności. Kwalifikacji jest tyle ile jest obszarów działalności człowieka.

W kontekście wymagań przygotowania konkretnego człowieka do twórczego i efektywnego uczestnictwa w obszarze zadań zawodowych, pojawia się konieczność odchodzenia od przygotowania przyszłego pracownika do jednego zawodu, na rzecz opanowania wiedzy (z uświadomieniem sobie potrzeby ciągłego, całożyciowego uczenia się), umiejętności (zróżnicowanych, stale uzupełnianych) oraz kompetencji (także zróżnicowanych i rozszerzanych), umożliwiających podjęcie różnych prac w zmieniających się warunkach rynku pracy. Przykładowo, dzisiaj nie poszukuje się biegłego księgowego, znającego tylko metody rachunkowości, ale księgowego obeznanego z bazami danych najnowszej generacji, który biegle operuje najnowszymi komputerowymi programami księgowymi. To oznacza, że niezbędne staje się ciągłe podnoszenie kwalifikacji oraz rozwijanie kompetencji, także stały i systematyczny rozwój własnej kariery zawodowej.

Niezbędne stają się kompetencje kluczowe (istotne), ogólne, zawodowe:⁸

1. **KOMPETENCJE KLUCZOWE** – są podstawowe, potrzebne do nabywania innych kompetencji; potrzebne do samorealizacji i rozwoju osobistego oraz zatrudnienia:

⁷ Tamże, s.20.

⁸ Por.: M. Kocór, *Nadwyżka czy deficyt kompetencji? Konsekwencje niedopasowania do rynku pracy*, Kraków 2019, s.32-33; P. Smółka, *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Kraków 2008, s.37.

- osobiste – związane z realizacją zadań (np. w roli pracownika); ich poziom oddziałuje na ogólną jakość wykonywanych zadań, decyduje o szybkości, adekwatności oraz rzetelności podejmowanych działań;
 - koncepcyjne;
 - operacyjne;
 - lingwistyczne – rozumienie tekstu; komunikatywne porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w 1-2 językach obcych;
 - matematyczne – rozumowanie matematyczne;
 - informatyczne – obsługa komputera, edytorów tekstu, internetu itp.;
 - merytoryczne – wiedza ogólna oraz ukierunkowana na określone obszary naukowe;
 - poznawcze – zdolność/umiejętność ustawicznego uczenia się, zapamiętywania, rozumienia, otwartości, ciekawości świata;
 - inicjatywność i przedsiębiorczość;
 - świadomość i ekspresja kulturalna - czyli połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji;
 - metakompetencje – zdolność do refleksji oraz radzenia sobie w warunkach niepewności.
2. KOMPETENCJE OGÓLNE- potrzebne do bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej; są niezbędne do wykonywania podobnych zadań zawodowych na różnych stanowiskach:
- interpersonalne;
 - społeczne i obywatelskie – dotyczą kontaktów z innymi ludźmi, w tym nawiązywania i utrzymywania kontaktów interpersonalnych, empatii, zdolności do współpracy, rozwiązywania konfliktów; warunkują sprawne zarządzanie sobą i skuteczność interpersonalną; wpływają na jakość wykonywanych zadań związanych z kontaktami z innymi osobami, ich poziom decyduje o skuteczności współpracy, porozumiewania się oraz wywierania wpływu na innych;
 - naukowo-techniczne;
 - kierownicze;
 - samoorganizacyjne.
3. KOMPETENCJE ZAWODOWE – są specyficzne, związane ze specjalistycznymi zadaniami zawodowymi na danym stanowisku; ich poziom wpływa na efektywność realizacji zadań związanych ze specyfiką zawodu, stanowiska lub funkcji:
- twarde (techniczne) – specjalistyczna wiedza oraz zawodowe umiejętności, konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku; są łączone z formalnymi kwalifikacjami;
 - lingwistyczne – posługiwanie się specjalistycznym językiem ojczystym oraz językami obcymi;
 - poznawcze - predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, zapewniające realizację zadań zawodowych na poziomie skutecznym lub wyróżniającym,

- stosownie do standardów określonych przez organizację dla danego stanowiska; dotyczą także sprawności w zakresie przetwarzania informacji, w tym m.in. wyszukiwania oraz analizowania istotnych danych, ich syntezy, wyciągania wniosków, sporządzania opinii, rekomendacji;
- obsługa specjalistycznych programów komputerowych - korzystanie z konkretnego programu komputerowego np. do zarządzania projektami;
- wiedza prawnicza;
- zdolność do wykorzystania wiedzy i umiejętności w praktycznym działaniu;
- uprawnienia do działania w określonym obszarze zawodowym, na podstawie uzyskanych kwalifikacji, pozwalające na właściwe wykonanie zadań zawodowych;
- fizyczne – związane z kondycją fizyczną i zdrowiem, w tym z wytrzymałością, koordynacją ruchową;
- funkcjonalne – związane z wykonywaniem danego zawodu czy pracą na określonym stanowisku;
- menadżerskie – związane z zarządzaniem pracownikami, m.in. "miękkie" obszary kierowania ludźmi, organizacja pracy, strategiczne aspekty zarządzania; ich poziom decyduje o skuteczności zarządzania innymi ludźmi.

Bez kompetencji nie można wykorzystać swoich kwalifikacji, zaś bez kwalifikacji nie można być kompetentnym.

Kwalifikacje zawodowe pracowników są regulowane w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, szczególnie w art.102 i 103⁹. Należy też zwrócić uwagę na standardy kwalifikacji zawodowych.

Standard kwalifikacji zawodowych jest rodzajem normy opisującej kwalifikacje pracownicze, konieczne do wykonywania typowych zadań zawodowych, zgodnie z wymaganiami podstawowych stanowisk pracy w zawodzie. Standardy kwalifikacji mają istotne znaczenie dla poprawy kształcenia zawodowego. Pozwalają zapewnić jakość kształcenia i powiązać go z rynkiem pracy. Są bazą do tworzenia standardów kształcenia, a w konsekwencji programów nauczania oraz standardów egzaminacyjnych. Zapewniają przejrzystość kwalifikacji, co ułatwia zatrudnienie i umożliwia uznanie kwalifikacji zdobytych na różnej drodze (szkolnej, kursowej, poprzez doświadczenie itp.). Stanowią zatem ważną podstawę informacyjną dla tworzenia Krajowych Ram Kwalifikacji i budowania systemu walidacji kompetencji. Warunkują porównywalność świadectw i dyplomów, co ułatwia mobilność zatrudnienia także w skali międzynarodowej. Mogą być także wykorzystywane do tworzenia opisów stanowisk pracy, wartościowania pracy, selekcji i rekrutacji pracowników, ocen pracowniczych, planowania rozwoju zawodowego, doradztwa¹⁰.

Podczas rekrutowania nowych pracowników coraz częściej wymaga się od nich konkretnego poziomu (niskiego, średniego, wysokiego) kwalifikacji fachowej, wiedzy ogólnej/szczegółowej oraz następujących cech: rzetelność,

⁹ Kodeks pracy, Warszawa 2013.

¹⁰ <http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl/>

umiejętność formułowania problemu i jego rozwiązywania, zdolności (i aspiracje) do uczenia się, współpracy i wytężonej pracy, dostosowywanie się do nieoczekiwanych sytuacji, innowacyjność, troska o jakość wyrobów i usług, dbałość o środowisko przyrodnicze. W związku z tym należy odnieść się do kolejnego zagadnienia: pracy.

3. Praca jako wartość, identyfikacja z pracą, prawo do pracy

Praca człowieka jest zjawiskiem uniwersalnym. To pojęcie wieloznaczne, stanowiące obiekt badań różnych dyscyplin naukowych: ekonomii, socjologii, prawa, psychologii, medycyny, filozofii, etyki, prakseologii¹¹ itp. Warto przytoczyć definicję pracy z publikacji Mała encyklopedia filozofii: „Praca jest to świadoma i celowa działalność człowieka połączona z wysiłkiem, skierowana na przekształcanie rzeczywistości i przystosowywanie jej do potrzeb ludzkich, na tworzenie coraz nowych wartości duchowych i materialnych. W ujęciu aksjologicznym podkreśla się jeszcze wolny – choć wynikający z konieczności – charakter pracy, co stanowi podstawę traktowania jej jako swoistej wartości”¹².

Praca jest zatem działaniem, celowym wysiłkiem człowieka, które zmienia świat materialny, dającym możliwość uzewnętrzniania właściwości osobowych człowieka. Jest także tą wartością, dzięki której powstają inne wartości materialne i niematerialne.

W zależności od przyjętej teorii, pracę ludzką można traktować jako środek produkcji, energię (efekt aktywności człowieka) potrzebną do wytwarzania dóbr gospodarczych – ujęcie mechanistyczne; albo jako formę aktywności pozwalającej człowiekowi doskonalić siebie oraz otaczający świat – ujęcie personalistyczne. W tym drugim rozumieniu przydatna jest definicja J. Majki, który określa pracę jako każde działanie ludzkie (indywidualne lub zbiorowe) mające na celu doskonalenie człowieka i świata¹³. Z kolei Cz. Strzeszewski dodaje, że praca jest wolną, naturalnie konieczną działalnością człowieka, wypływającą z poczucia obowiązku, połączoną z trudem i radością, mającą na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych¹⁴.

Pracę człowieka należy traktować jako ważną całościową aktywność, pełniącą - w różnych fazach życia – odmienne funkcje. Ponieważ jest to jedna z form działalności człowieka, prowadzi do różnych wyników o charakterze pozytywnym/negatywnym, społecznie użytecznym, rekreacyjnym, itd. W związku z tym można wyróżnić różne typologie prac. Przykładowo: a/prace ukierunkowane na cele korzystne społecznie: praca w domu, na roli, produkcja, usługi; b/prace ukierunkowane na cele destrukcyjne

(kryminogenne) społecznie: kradzież, niszczenie maszyn, nieuczciwa konkurencja; c/prace ukierunkowane na rozwój własnej osoby: uczenie się, samodoskonalenie.

Praca powinna zapewniać człowiekowi możliwość doskonalenia się, tworzenia niezbędnych wartości (braterstwa, solidarności, sprawiedliwości, odpowiedzialności, szacunku itp.), integrować ludzi, wytwarzać dobro wspólne, posiadać sens. Uśensowanie pracy człowieka, czyli nadanie jej osobistego, ludzkiego znaczenia, łączy się z treścią celów pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na rozumienie „mądrości pracy”. Pracować mądrze, to: wymagać od siebie staranności, odkrywać i stosować pasje zawodowe, odnosić oczekiwane wyniki pracy do potrzeb innych ludzi, czynić rzeczywistość społeczną coraz bardziej dostępną, przyjazną. Natomiast wyniki pracy mają służyć budowie i doskonaleniu środowiska lokalnego, kraju, świata. Mądra i sensowna praca nie może łączyć się z marnotrawieniem (zasobów, sił, czasu itp.), bylejąkością, nieużytecznością, degradowaniem (człowieka, przyrody), nieodpowiedzialnością.

Jeżeli człowiek utożsamia się ze swoimi zjawiskami zawodowymi, w tym z: wyuczonym zawodem, współpracownikami, miejscem pracy, zakładem pracy, wówczas efektem takiego procesu jest identyfikacja z pracą zawodową („mój zawód”, „moja praca” itp. określenia)¹⁵.

Identyfikacja społeczno-zawodowa jest procesem wyboru wartości, także stanowi system postaw człowieka wobec zawodu. Dostrzega się ją wówczas, gdy pracownik zauważa, że pełnione przez niego w zawodzie funkcje, realizowane zadania oraz osiągnięte wyniki, są dla niego osobiście ważne, także, gdy podporządkowuje im sprawy życiowe. Stopień tej identyfikacji ma związek z jakością pracy oraz uzyskiwanymi wynikami¹⁶.

Proces identyfikowania się z pracą zależy od różnych czynników. Do najważniejszych zalicza się: 1/cechy indywidualne pracownika (np. poczucie ambicji oraz dumy zawodowej), 2/osobiste motywacje do pracy, 3/poziom przygotowania zawodowego, 4/wyniki procesu adaptacji społeczno-zawodowej w pracy, 5/warunki realizacji zadań zawodowych w pracy, 6/możliwość wpływania na konkretne zadania zawodowe, 7/rodzaj i stopień zadowolenia z pracy (np. z czynności, znaczenia, efektów, perspektyw, świadczeń), 8/zgodność/rozbieżność oczekiwań pracownika i pracodawcy, 9/szanse awansu i kariery zawodowej¹⁷.

Podczas obserwacji pracodawców oraz potencjalnych (przyszłych) pracowników zauważalne jest, że:

- oczekiwania pracodawców – pracownik ma być profesjonalistą w ramach wykonywanej pracy zawodowej - czyli zespołu czynności tworzących system wewnętrznie spój-

¹¹ *Prakseologia to m.in. teoria dobrej roboty, oceniająca pracę człowieka według kryteriów sprawności działania, jego skuteczności oraz ekonomizacji. Wskazuje ona na potrzebę wielowymiarowego zainteresowania pracą człowieka.*

¹² S. Jedynek (red.), *Mała encyklopedia filozofii*, Warszawa 1983, s.367.

¹³ Por.: J. Majka, *Rozważania o etyce pracy*, Wrocław 1986.

¹⁴ Zob.: Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka*, Lublin 1978.

¹⁵ Por.: K. Czarnecki, *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985, s.164.

¹⁶ Por.: W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy...*, s.187.

¹⁷ Tamże, s.188.

ny, oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wykonywanie pewnych przedmiotów lub usług, wykonywanych w sposób systematyczny lub trwały;

- możliwości pracowników – pracownik często potrzebuje pomocy, wsparcia zawodowego w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu rozwojem zawodowym.

Wartości pracy jednoznacznie wskazują, że prawo do pracy jest jednym z podstawowych praw człowieka, na co wskazują liczne regulacje prawne międzynarodowe oraz unijne¹⁸. Często podkreśla się także, że praca jest prawem i obowiązkiem człowieka, co potwierdza m.in. Konstytucja RP z 1997r. w art. 65¹⁹.

Przez prawo do pracy należy rozumieć prawo każdego zdrowego i chcącego pracować człowieka do wykonywania określonego zajęcia, dostarczającego mu środków do życia (zaspokojenie potrzeb życiowych) i rozwoju. Na

treść prawa do pracy składają się następujące szczególne prawa: do zatrudnienia, wyboru pracy, wolnej umowy o pracę, do wynagrodzenia, do odpoczynku i urlopu. Ale pracownik ma także obowiązki: wykonania pracy (tej, która wynika z umowy), przestrzegania czasu pracy, regulaminu pracy i ustalonego porządku, przepisów i zasad bhp oraz p.poż., tajemnicy informacji; zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej.

Sposoby realizacji prawa do pracy w tych obszarach obejmują system działań politycznych, gospodarczych, społecznych, edukacyjnych. Ponieważ prawo do pracy jest dzisiaj jednym z najbardziej zagrożonych praw człowieka, znaczące staje się zwrócenie uwagi na humanizację pracy, w tym: zapewnienie odpowiedniego komfortu pracy, bezpiecznych i higienicznych warunków, także możliwości kariery oraz awansu zawodowego.

Ciąg dalszy w następnym biuletynie

¹⁸ Przykładowo: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ; Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych i Kulturalnych; Europejska Konwencja Praw Człowieka Rady Europy; Europejska Karta Podstawowych Praw Socjalnych; Traktat Amsterdamski.

¹⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010. Ustawa zasadnicza zwraca także uwagę na obowiązek dbałości o środowisko przyrodnicze, w art.: 86, także w art. 5 i 74.

STOP handlowi ludźmi!

18 października w całej Unii Europejskiej obchodzony był Dzień Przeciwno Handlowi Ludźmi. Ten dzień corocznie przypomina nam o obecności zjawiska handlu ludźmi. Tego dnia różnego rodzaju instytucje, organizacje rządowe jak i pozarządowe starają się uświadomić społeczeństwu, czym jest handel ludźmi i jak się przed nim ustrzec.

Handel ludźmi to przestępstwo, które z biegiem lat staje się coraz większym zagrożeniem dla podstawowych praw wolności człowieka, ingerującym w cudze życie, nietykalność cielesną i prawo do decydowania o sobie samym. Obecnie za niepodważalny uznaje się fakt, iż ma ono charakter ponadpaństwowy, dotyczący większości państw na świecie. Stanowi wynik długotrwałych procesów globalizacji, integracji regionalnej i ponadnarodowej oraz otwarcia granic pomiędzy krajami Europy Zachodniej i tzw. bloku wschodniego. Nie sposób nie zauważyć, iż handel ludźmi rozpatrywać można jako współczesny przejaw niewolnictwa, wykorzystywania cudzej pracy i traktowania ludzi jako własności, nad którą ma się w pełni nieograniczoną władzę i możliwość decydowania.

Handlem ludźmi jest werbowanie, transport, dostarczenie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem: przemocy lub groźby bezprawnej, uprowadzenia, podstępów, wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności, udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej

lub osobistej, albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą – w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka albo w celu pozyskania komórek, tkanek i narządów wbrew przepisom ustawy.

W ostatnich latach coraz wyraźniej ujawnia się problem handlu ludźmi, z którym boryka się również Polska. W odpowiedzi na to, Ministerstwo Sprawiedliwości postanowiło zaostrzyć przepisy dotyczące kar za ten rodzaj przestępstwa. Od 1 października 2023 r., nowe regulacje wprowadzają znaczne podwyższenie kar w Kodeksie Karnym, kierując się dążeniem do bardziej skutecznego zwalczania tego procederu.

Zgodnie z nowymi przepisami:

Art. 189a. § 1. kk, kto dopuszcza się handlu ludźmi, podlega karze pozbawienia wolności [na czas nie krótszy od lat 3] od lat 3 do 20.

Gdy winnym handlu ludźmi udowodni się działanie ze szczególnym udręczeniem kara może wynosić od 5 do 25 lat więzienia.

Takie zmiany mają na celu odstraszenie potencjalnych przestępców oraz stanowią wyraz determinacji państwa w zwalczaniu tej zbrodni. Warto podkreślić, że handel ludźmi to brutalne naruszenie praw człowieka, a nowe regulacje wyraźnie sygnalizują zerową tolerancję dla tego procederu.

Zmiany te stanowią część kompleksowego podejścia do zwalczania handlu ludźmi, które wymaga ciągłego monitorowania i dostosowywania do zmieniającej się rzeczywistości.

Anna Kowalska

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

– dlaczego warto inwestować w rozwój kadr

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) z roku na rok cieszy się rosnącym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Środki te są jednym z kluczowych elementów oferowanego przez urzędy pracy wsparcia w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji dla przedsiębiorców w Polsce.

KFS wspomaga pracodawców zamierzających inwestować w rozwój kadr pracowniczych. Można uzyskać 80% a nawet, w przypadku mikroprzedsiębiorców 100% dofinansowania na pokrycie kosztów szkoleń / studiów podyplomowych / egzaminów zarówno dla pracowników jak i pracodawcy. Jest to jeden z najlepszych projektów wspierających dofinansowanie kształcenia pracowników w firmie. Umiejętne wykorzystanie środków z KFS z pewnością wzmocni pozycję firmy na rynku pracy, podniesie jej konkurencyjność i atrakcyjność na rynku pracy.

Ze środków KFS pracodawca może uzyskać dofinansowanie na pokrycie kosztów:

- określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- kursów,
- studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Dlaczego warto korzystać ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

- po pierwsze nie wydajemy w całości pieniędzy z konta firmowego na

finansowanie kosztów kształcenia, a co za tym idzie możemy zaoszczędzone środki przeznaczyć na inne cele, np. rozwój firmy czy wynagrodzenia pracowników;

- po drugie pracownicy docenią to, że pracodawca zamiast redukować stanowiska pracy inwestuje w przeszkolenie ich lub przebranżowienie, aby utrzymali zatrudnienie czy mieli szansę na awans;
- po trzecie to pracodawca wybiera konkretne formy i kierunki kształcenia, które są mu niezbędnie potrzebne.

Na przestrzeni lat 2020 – 2023 do Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu wpłynęło łącznie 488 Wniosków o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. 320 Wniosków zostało rozpatrzonych pozytywnie.

Na finansowanie kosztów kształcenia pracowników i pracodawców na przestrzeni tego okresu Urząd dysponował środkami finansowanymi w łącznej wysokości: 3.605.250,00 zł, w tym w poszczególnych latach:

- a) 2020 - 980.000,00 zł,
- b) 2021 - 838.250,00 zł,
- c) 2022 - 987.000,00 zł,
- d) 2023 – 800.000,00 zł.

W powyższym okresie kształceniem objęto łącznie – 1708 pracowników i pracodawców, w tym w poszczególnych latach:

- a) 2020 – 535 osób,
- b) 2021 – 348 osób,
- c) 2022 – 486 osób,
- d) 2023 – 339 osób.

Najczęściej w tych latach, pracodawcy ubiegali się o dofinansowanie szkoleń z zakresu:

- Spawania;
- Rehabilitacji;
- Fryzjerstwa;
- Gastronomii;
- Kosmetyki i kosmetologii;
- Uprawnień elektrycznych i energetycznych;

- Księgowości;

- Obsługi robotów przemysłowych.

Uczestnicy kształcenia w ankietach ewaluacyjnych pozytywnie ocenili odbyte kursy czy studia podyplomowe. Ponadto wysoko ocenili ich przydatność przy wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Na rok 2024 r. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy ustalił następujące priorytety wydatkowania środków KFS:

- 1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.**
- 2. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.**
- 3. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych.**
- 4. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych.**
- 5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.**
- 6. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.**
- 7. Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.**
- 8. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach**

Już dzisiaj zachęcamy więc wszystkich pracodawców, którzy wpisują się w priorytety wydatkowania środków do korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku.

Małgorzata Kałucka-Duda

POWIATOWY URZĄD PRACY W TARNOBRZEGU

ul. 1 Maja 3, 39-400 Tarnobrzeg

Tel. (15) 823 00 30, Fax. (15) 823 01 66

e-mail: rzta@praca.gov.pl, <http://tarnobrzeg.praca.gov.pl>

DYREKTOR - TERESA HUŃKA		ZASTĘPCA DYREKTORA - BOŻENA JUR	SEKRETARIAT pok. 23 tel. wew. 104
DZIAŁ ORGANIZACYJNO-ADMINISTRACYJNY	Kierownik Działu		pok. 21 tel. wew. 123
	Kadry		pok. 21 tel. wew. 123
	Zamówienia publiczne, fundusz socjalny		pok. 21 tel. wew. 134
	Informatyk		pok. 10 tel. wew. 121
	Statystyk		pok. 10 tel. wew. 133
DZIAŁ FINANSOWO-KSIĘGOWY	Główny Księgowy		pok. 28 tel. wew. 152
	Stanowisko ds. księgowości budżetowej		pok. 28 tel. wew. 152
	Stanowisko ds. księgowości Funduszu Pracy, w tym EFS		pok. 27 tel. wew. 153
Samodzielne stanowisko ds. kontroli pok. 26 tel. wew. 151		Samodzielne stanowisko ds. BHP pok. 10 tel. wew. 133	
DZIAŁ REJESTRACJI, EWIDENCJI I ŚWIADCZEŃ	Kierownik Działu		pok. 3 tel. wew. 130
	Wydawanie zaświadczeń w celach emerytalno-rentowych. Wydawanie zaświadczeń dla osób nie zarejestrowanych		pok. 3 tel. wew. 107
	Stypendia z tytułu nauki. Zwroty nienależnie pobranych świadczeń. Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne rolników zwalnianych z pracy		
	Stypendia stażowe. Decyzje dot. Staży. Stypendia szkoleniowe i podyplomowe. Decyzje dot. szkoleń. Dodatek aktywizacyjny		pok. 4 tel. wew. 114
	REJESTRACJA		
	Rejestracja osób bezrobotnych i poszukujących pracy, Informacja o rejestracji		pok. 1 tel. wew. 115, 118, 155
	EWIDENCJA		
	Wydawanie zaświadczeń. Wyrejestrowania. Zgłaszanie zmian danych		pok. 1 tel. wew. 113
	ŚWIADCZENIA		
	Stanowisko ds. świadczeń		pok. 16 tel. wew. 122, 167
CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ			
DZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY I PORADNICTWA ZAWODOWEGO	Kierownik Działu		pok. 17 tel. wew. 162
	DORADCY KLIENTA INDYWIDUALNEGO		
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (A-Ć, S, Ś)		pok. 13 tel. wew. 117
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (M,N, P, R,T)		pok. 19 tel. wew. 163
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (K,L,Ł,U,V,W,Y)		pok. 13a tel. wew. 109
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (D-J ,O, Z, Ż)		pok. 13a tel. wew. 112
	Dla osób z terenu gmin Baranów Sandomierski oraz Nowa Dęba		pok. 18 tel. wew. 164
	Dla osób z terenu gminy: Gorzyce.		pok. 13 tel. wew. 119
	Dla osób z terenu gminy: Grębów.		pok. 19 tel. wew. 163
	Osoby zarejestrowane jako poszukujące pracy		pok. 17 tel. wew. 162
	Projekt „Punkt w punkt”		pok. 20 tel. wew. 136
	DORADCY KLIENTA INSTYTUCJONALNEGO		
	Stanowisko doradcy klienta instytucjonalnego.		pok. 14 tel. wew. 102
	Stanowisko doradcy klienta instytucjonalnego. Cudzoziemcy		pok. 15 tel. wew. 111. 132
	DZIAŁ RYNKU PRACY	Kierownik Działu	
Prace interwencyjne. Roboty publiczne.		pok. 5 tel. wew. 126	
Bon na zasiedlenie.		pok. 6 tel. wew. 124	
Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Studia podyplomowe		pok. 6 tel. wew. 135	
Staże. Bon stażowy. Świadczenie aktywizacyjne.		pok. 7 tel. wew. 160, 161	
Szkolenia.		pok. 7 tel. wew. 160, 161	
Dotacje. Doposażenie stanowiska pracy.		pok. 8 tel. wew. 125, 165	
Stanowisko ds. programów i projektów.		pok. 9 tel. wew. 116, 168	