

# MAZOWIECKI RYNEK PRACY

**Kontrole młodych  
przedsiębiorców  
wypadły na plus 12**

lipiec – sierpień 2014

NUMER 4 (60) 2014 rok (XI)

ISSN 2082-856X

**Czy agencje zatrudnienia  
zdały egzamin 4**

**Bezrobocie na Mazowszu  
w liczbach 7**



# W NUMERZE

## WUP W WARSZAWIE



- Czy agencje zatrudnienia zdały egzamin 4
- Będzie bardziej efektywnie 6
- Bezrobocie na Mazowszu w liczbach 7
- Nie możemy być molami książkowymi 8

## FILIA RADOM



- Niemcy wprowadzają płacę minimalną 11
- Kontrole młodych przedsiębiorców wypadły na plus 12

## FILIA CIECHANÓW

- Aktywni niepełnosprawni bez barier 14
- Wystawy, pokazy, Liga Western i Rodeo 15

## FILIA OSTROŁĘKA



- Trzeźwo i zdrowo 16
- Aktywizacja lokalnego rynku pracy 17

## FILIA PŁOCK



- Łatwiejsze wejście na rynek pracy 18
- Kompetentni w urzędzie 19

## FILIA SIEDLCE



- Prawie 400 miejsc pracy 20
- Przyjemne z pożytecznym 21
- O gazie łupkowym w Siedlcach 22

## WIEŚCI Z MAZOWSZA



- Efekty programu Green Job 24
- Monitoring losów absolwentów 26
- Dofinansowanie wynagrodzeń za zatrudnienie pracowników 50+ 28



na okładce: Monika Szywał złożyła firmę geodezyjną dzięki dotacji, jaką uzyskała w radomskiej filii WUP w Radomiu  
Fot. Marta Maniak

**Wydawca:** Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie  
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa  
tel. 22 578-44-00  
wup@wup.mazowsze.pl

### Redaguje zespół w składzie:

#### redaktor naczelna

Wiesława Lipińska

#### redaktor prowadząca

Anna Mazur

#### Korekta:

Anna Żabińska

#### Stali współpracownicy:

pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu, Siedlcach oraz pracownicy publicznych służb zatrudnienia

#### Opracowanie graficzne, skład i tamanie:

Marcin Rucki

#### Zdjęcia:

Fotolia, archiwum WUP w Warszawie

#### Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie  
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, p. 31  
tel. 22 578-44-16, 578-44-93  
biuletyn@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

#### Druk:

Proben  
95-600 Sochaczew  
ul. Mieszka I 6

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

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



## Sezonowi Państwo!

Profesor Elżbieta Kryńska jest kierownikiem Katedry Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Od lat zajmuje się badaniem rynku pracy, a prace eksperckie prowadziła między innymi dla Komisji Europejskiej, Sejmu i Senatu RP, Rządu RP i Narodowego Banku Polskiego. To ona skomentowała nie tak dawno dla „Dziennika Gazety Prawnej” wzrost liczby osób biernych jeżeli chodzi o poszukiwanie pracy: „To zjawisko pojawiające się w momentach pogłębienia nierównowagi rynku pracy. Gdy trudno jest uzyskać miejsce pracy, następuje ten proces zniechęcania przez jałowość wysiłków. Wiąże się to z utratą wiary w siebie i kwalifikacji, bo nie ulega wątpliwości, że kwalifikacje, które nie są wykorzystywane, się starzeją. A im dłużej jest się bez pracy, tym trudniej potem do niej wrócić”.

W konsekwencji duża część z tych zniechęconych, mówiąc potocznie, wypada z rynku pracy zasilając szeregi tak zwanych osób długotrwale bezrobotnych. Kim jest osoba długotrwale bezrobotna precyzuje ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: to „bezrobotny pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych”.

Pracownicy powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy wiedzą o tym od dawna. Zdają sobie też sprawę, jak bardzo trudno współpracować z ludźmi, którym już się po prostu nie chce szukać żadnej pracy. Teraz z tym problemem muszą zmierzyć się także inni. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zakończył właśnie realizację projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy”, dzięki któremu, po raz pierwszy, usługi aktywizacji długotrwale bezrobotnych przekazano prywatnej agencji zatrudnienia. Pilotaż był realizowany w trzech powiatach: plockim, radomskim i w mieście stołecznym Warszawie. Miał pomóc w wypracowaniu nowych mechanizmów współpracy wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy z agencjami zatrudnienia oraz zasad finansowania i kontraktowania usług gwarantujących powrót na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych. Zetknięcie się agencji zatrudnienia z osobami długotrwale bezrobotnymi, które do tej pory nie pozostawały w kręgu ich zainteresowań, skutkowało pojawieniem się

tych samych, a nawet większych trudności w aktywizacji, z którymi na co dzień mają do czynienia pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia. Już teraz wiadomo, że agencje będą musiały poważnie prze-wartościować swoje podejście do problemu trwale bezrobotnych, aby wywiązać się z nowych zadań.

Być może pomocne okażą się zmiany, jakie po dwudziestu latach funkcjonowania sieci EURES, czyli europejskich służb zatrudnienia państw UE/EOG realizujących działania obejmujące pośrednictwo pracy, zostaną wprowadzone w celu uczynienia z EURES bardziej efektywnego narzędzia zatrudnieniowego. Oto od 1 stycznia 2015 roku usługi EURES będą realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy. Ponadto pojawi się możliwość świadczenia usług EURES dla sektora prywatnego na podstawie procesu akredytacji na poziomie krajowym – podmiot prywatny uprawniony do prowadzenia pośrednictwa pracy będzie mógł zostać akredytowanym partnerem EURES.

O tym, że bezrobotnych można i trzeba motywować do poszukiwania lub podejmowania pracy niech świadczą chociażby doskonałe efekty projektu „Radomski Biznes III”, który jest realizowany w ramach Działania 6.2 PO KL. Właśnie z wynikiem pozytywnym zakończyły się kontrole wszystkich 32 firm założonych przez II grupę uczestników projektu „Radomski Biznes III”. Jednak aby móc efektywnie działać na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy urzędnicy także muszą wciąż uzupełniać swoje kwalifikacje i zdobywać kolejne umiejętności. Oto 208 pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia zakończyło udział w projekcie „Kompetentni w urzędzie” realizowanym przez plocką filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Chętnie uczestniczyli w 11 kierunkach szkoleń oraz studiach podyplomowych na kierunku Doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Obecnie trwa nabór ponad 40 pracowników na Warsztaty rozwoju osobistego, Budowanie relacji z klientami i Komunikacja interpersonalna, realizowanych metodą Horse Assisted Education oraz „Coaching”.

Wszystkie te tematy poruszamy w najnowszym wydaniu Mazowieckiego Rynku Pracy.

Zapraszam do lektury

z poważaniem,  
dyrektor WUP w Warszawie  
*diemal*



# CZY AGENCJE ZATRUDNIENIA ZDAŁY EGZAMIN?

O efektach projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy” z Aleksandrem Kornatowskim, wicedyrektorem ds. usług rynku pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie rozmawia Natasza Grodzicka

**Pod koniec czerwca Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zakończył realizację projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy”, dzięki któremu, po raz pierwszy, usługi aktywizacji długotrwale bezrobotnych przekazano prywatnej agencji zatrudnienia. Co zaliczy Pan do niewątpliwych sukcesów projektu?**

Na Mazowszu pilotaż realizowany był od maja 2013 roku do czerwca 2014 roku w trzech powiatach: plockim, radomskim i w mieście stołecznym Warszawie. Projekt miał pomóc w wypracowaniu nowych mechanizmów współpracy wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy z agencjami zatrudnienia oraz zasad finansowania i kontraktowania usług gwarantujących powrót na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych. Agencja zatrudnienia wyłoniona w przetargu nieograniczonym, czyli WYG International Sp. z o.o., uruchomiła trzy ośrodki aktywizacji, w których przez dziewięć miesięcy obejmowała wsparciem ponad 1100 osób bezrobotnych, głównie długotrwale oraz powyżej 50. roku życia. Wreszcie więc, po wielu latach funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ), udało się zlecić usługę aktywizacji zawodowej firmie zewnętrznej. Co prawda art. 24 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dawał takie możliwości już od dawna, ale urzędy pracy nie korzystały z nich. Pilotaż udowodnił, że zlecenie realizacji usług rynku pracy jest możliwe i że istnieją agencje zatrudnienia zainteresowane tego typu działalnością. Mogliśmy przećwiczyć ścieżkę współpracy na linii sektor publiczny – sektor prywatny, która do tej pory nie była nam znana w takim kształcie i obszarze. Będzie to doświadczenie, które wykorzystamy przy kolejnych zleceniach.

**Co było największym zaskoczeniem dla realizujących projekt?**

Zanim ruszył pilotaż media szeroko rozpisywały się w negatywny sposób na temat działalności powiatowych urzędów pracy, ich efektywności, stosowanych metod, czy organizacji. Zetknięcie się agencji zatrudnienia z osobami długotrwale bezrobotnymi,



które do tej pory nie pozostawały w kręgu ich zainteresowań, skutkowało pojawieniem się tych samych, a nawet większych trudności w aktywizacji, z którymi na co dzień mają do czynienia pracownicy publicznych służb zatrudnienia. Najtrudniejszym rynkiem do zlecenia działań aktywizacyjnych okazał się rynek warszawski. Wbrew pozorom, przy niskiej stopie bezrobocia sięgającej obecnie tylko 4,6 proc., aż 53 proc. ogółu zarejestrowanych stanowią osoby długotrwale bezrobotne, o obniżonej motywacji do podjęcia pracy (dane statystyczne, maj 2014), które wymagają długotrwale indywidualnej aktywizacji, rozpoczynającej się od zmiany sposobu myślenia o pracy, poprzez przygotowanie do poszukiwania zatrudnienia, do rozwiązywania trudności osobistych.

**Czy warto było poświęcić dwa lata pracy na realizację projektu, którego efekt był niewiadomą, obarczoną ryzykiem, głównie finansowym, leżącym po stronie niepublicznego wykonawcy?**

Warto. Projekt okazał się próbą ognia nie tylko dla agencji zatrudnienia, ale także dla PSZ. Dla agencji zatrudnienia głównie z powodu trudnej sytuacji na krajowym rynku pracy – jeszcze pięć-sześć lat temu efekty byłyby zdecydowanie lepsze, teraz stało się inaczej. Wbrew obiegowym opiniom i temu, co

same agencje mówiły o swojej skuteczności, spośród docelowej grupy 984 osób bezrobotnych objętych pilotażem, pracę podjęło 598 osób, czyli 60,8 proc., natomiast przez minimum trzy miesiące utrzymało ją tylko 130 osób, a więc 25 proc. Większość uczestników projektu – 365 osoby, czyli 61 proc. – pracowała krócej niż miesiąc, podczas gdy dostawca usług zakładał, że zatrudnienie znajdzie dla 51 proc. osób, co się udało z nawiązką, a spośród tej grupy aż 74 proc. utrzyma zatrudnienie dłużej niż trzy miesiące – i tutaj oczekiwania okazały się zbyt duże. Dla publicznych służb zatrudnienia pilotaż był egzaminem skutecznej współpracy w ramach braku systemu i zależności łączyjących wojewódzki i powiatowe urzędy pracy, od 1999 roku funkcjonujemy bowiem jako administracja samorządowa podległa w powiatach staroście, a w województwie – marszałkowi. Rezultaty są bardzo dobre, relacje partnerskie. Co więcej, uważam, że dobra współpraca miała miejsce także na linii urzędy pracy – dostawca usług.

**Czy rezultaty pilotażu zmienią podejście agencji zatrudnienia do aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych?**

Mam taką nadzieję. Realizacja projektu pilotażowego wyraźnie wskazała, że windowanie wskaźników, jako mierników sukcesu działania, nie jest dobrą drogą. Wytoczne Ministerstwa Pracy

i Polityki Społecznej do przepisów w zakresie zlecania działań aktywizacyjnych znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zalecają, aby nie traktować ich jako kryteriów oceny ofert przyszłych realizatorów. Z tego też względu konieczne będzie przedstawienie przez agencje zatrudnienia takich sposobów aktywizowania osób długotrwale bezrobotnych, które nie będą nastawione na krótkotrwały efekt, ale rozwiążą trudności tej grupy w sposób długofalowy i trwały.

**Projekt był realizowany w trzech powiatach Mazowsza, odmiennych pod względem gospodarczym, społecznym i o różnych rynekach pracy. Czy znalazło to swoje odbicie w rezultatach osiągniętych przez dostawcę usług?**

Do pilotażu wybraliśmy powiat typowo miejski, dużą aglomerację z niską stopą bezrobocia i dużym udziałem osób długotrwale bezrobotnych, czyli Warszawę, powiat typowo ziemski, gdzie ponad 91 proc. zarejestrowanych bezrobotnych to mieszkańcy wsi, również długotrwale bezrobotni, a stopa bezrobocia oscyluje na poziomie 20 proc., czyli płocki oraz radomski, obejmujący również miasto Radom, od wielu lat walczący z bezrobociem strukturalnym (jednym z najwyższych na Mazowszu – stopa bezrobocia w powiecie radomskim w maju 2014 roku wyniosła 28,8 proc., w Radomiu – 21,7 proc. – red.), gdzie transformacja doprowadziła do upadku wielkie firmy, zatrudniające wiele tysięcy wąsko wyspecjalizowanych ludzi, którzy ze względu na swój wiek i co za tym idzie brak mobilności, zostali pozbawieni szans na dalszą pracę. Te różnice znalazły swoje odbicie w efektach pilotażu – najlepsze efekty dostawca usług osiągnął na teoretycznie najtrudniejszym rynku, czyli w Radomiu, gdzie znalazł zatrudnienie dla 68 proc. bezrobotnych, podczas gdy w Płocku – 61 proc., a w Warszawie – 57 proc. Przez co najmniej trzy miesiące pracę w Radomiu utrzymało 38 proc. bezrobotnych, w Płocku – 30 proc., a w Warszawie tylko 13 proc. Być może na końcowy efekt miał wpływ podwykonawca dostawcy usług – w Radomiu była to firma TOMRAD, od wielu lat działająca na lokalnym rynku, prowadząca szkolenia i projekty unijne. Dobra znajomość lokalnych pracodawców dała pozytywny rezultat. To też wskazówka dla przyszłych realizato-

rów – sposoby działania muszą być dostosowane do lokalnych warunków, nie można ich ujednocnić w skali Mazowsza, bo różnice są istotne, na każdym z rynków trzeba działać swoiście.

**Jak pilotaż wpłynął na opinię o działaniach powiatowych urzędów pracy?**

Chciałbym, aby ta kwestia została nagłośniona podobnie szeroko, jak wcześniej te negatywne opinie, o których wspominałem. Starostowie mogą być dumni z ludzi pracujących w powiatowych urzędach pracy, którzy, pomimo trudnych warunków i stereotypów na temat pośredników, wykonują swoją pracę w sposób odpowiedzialny i przynoszą coraz lepsze efekty. W roku 2013 urzędy pracy na Mazowszu wykazały się efektywnością zatrudnienia na poziomie 63,3 proc. Okazuje się, że

” *Zetknięcie się agencji zatrudnienia z osobami długotrwale bezrobotnymi, które do tej pory nie pozostawały w kręgu ich zainteresowań, skutkowało pojawieniem się tych samych, a nawet większych trudności w aktywizacji, z którymi na co dzień mają do czynienia pracownicy publicznych służb zatrudnienia*

trudnością nie jest szukanie pracy dla tych którzy chcą pracować, ale dla tych, którzy tego z różnych powodów nie chcą. I z tą trudnością w końcu zmierzyły się także agencje zatrudnienia.

**Czym dla Pana, jako wicedyrektora ds. usług rynku pracy WUP w Warszawie, był udział w projekcie pilotażowym „Partnerstwo dla pracy”?**

Bardzo pożądanym doświadczeniem, które zostanie wykorzystane przy kolejnym zleceniu działań aktywizacyjnych. Ostatnie 12 miesięcy zmieniło nasze podejście do warunków, jakie powinny spełniać agencje zatrudnienia ubiegające się o zlecenie działań aktywizacyjnych oraz kryteriów, według których będą oceniane oferty realizatorów. Przede wszystkim odejmiemy od oceny proponowanych wskaźników skuteczności zatrudnieniowej i utrzymania zatrudnienia, ustalając ich minimalne poziomy. Zawyżanie ich przez oferentów, ze względu na chęć uzyskania kilku dodatkowych punktów, naraża na zbyt duże ryzyko finansowe prywatnego operatora, który z powodu nieosiągnięcia określonego poziomu wskaźników musi uiszczać kary umowne. Zlecenie działań aktywizacyjnych ma wspomóc pracę urzędów, a nie eliminować z rynku zbyt lekkomyślne agencje za-

trudnienia. Gramy przecież do jednej bramki.

**Czy zlecenie działań aktywizacyjnych, w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i efektów pilotażu, będzie atrakcyjne dla agencji zatrudnienia?**

Na pewno. Maksymalna kwota, którą przewidział ustawodawca za efektywne zaktywizowanie jednej osoby bezrobotnej, czyli takiej, która utrzymała zatrudnienie przez okres co najmniej sześciu miesięcy, to równowartość trzykrotnego przeciętnego wynagrodzenia – dzisiaj to około 11 600 zł, tymczasem średni koszt aktywizacji bezrobotnego w urzędach pracy województwa mazowieckiego w roku 2013 wyniósł 7 900 zł. Dzięki kontynuowaniu współpracy z agencjami zatrudnienia pra-

cownicy powiatowych urzędów pracy, w których na jednego tzw. pracownika kluczowego przypada zbyt duża liczba obsługiwanych osób bezrobotnych, będą mogli bardziej skupić się na pomocy tym klientom, na których dłuższą obsługę zwykle brakowało czasu. Nie zapominajmy o tym, że korzyści będą obustronne – przecież dla sektora prywatnego to nowy klient i tym samym nowy rynek o dużym potencjale. Taką szansę trzeba jednak umiejętnie wykorzystać.

**Proszę dokończyć zdanie: Projekt pilotażowy „Partnerstwo dla pracy” zapoczątkował...**

...nowy etap w świadczeniu usług rynku pracy. Do tej pory PSZ zlecały głównie usługi szkoleniowe. Trudno sobie wyobrazić, że mogłoby być inaczej – rynek szkoleniowy wciąż się rozrasta i zmienia, dostosowując się do oczekiwań klientów. Być może podobnie stanie się w przypadku usług aktywizacji zawodowej. Ze swojej strony na pewno sprawdzimy, ile osób uczestniczących w projekcie po sześciu miesiącach od zakończenia pilotażu nie powróciło do rejestru osób bezrobotnych, czyli inaczej mówiąc, na ile trwały efekt osiągnięto. Oby był jak najlepszy – na tym zależy wszystkim.

# Będzie bardziej efektywnie

Reforma sieci EURES w Polsce



W tym roku mija 20. rocznica funkcjonowania w krajach Unii Europejskiej sieci EURES, działającej na mocy decyzji Komisji Europejskiej od 1994 roku. EURES oznacza europejskie służby zatrudnienia państw UE/EOG realizujące działania obejmujące w szczególności pośrednictwo pracy wraz z doradztwem w zakresie mobilności na rynku pracy.

Ze względu m.in. na chęć uczynienia z EURES bardziej efektywnego narzędzia zatrudnieniowego zostały zaproponowane pewne zmiany w działalności sieci. Dotyczą one między innymi:

- ➔ Umożliwienia świadczenia usług EURES przez inne niż Publiczne Służby Zatrudnienia podmioty. Od 1 stycznia 2015 roku usługi EURES realizowane będą przez Ochotnicze Hufce Pracy. Ponadto otwarta będzie możliwość świadczenia usług EURES dla sektora prywatnego na podstawie procesu akredytacji na poziomie krajowym – podmiot prywatny uprawniony do prowadzenia pośrednictwa pracy będzie mógł zostać akredytowanym partnerem EURES (prywatna agencja zatrudnienia będzie musiała m.in. zagwarantować standardy usług na takim samym poziomie, jaki obowiązuje w EURES);

- ➔ Modyfikacji katalogu usług – położenie większego niż dotychczas nacisku na pośrednictwo pracy i nowe usługi przed- i porekrutacyjne;

- ➔ Włączenia staży i praktyk zawodowych mających charakter zatrudnienia do oferty EURES, wymiana informacji i jeżeli jest to możliwe – pośrednictwo pracy w tym zakresie;

- ➔ Nowego cyklu programowania działań – powstaną roczne plany działań zamiast dotychczasowych trzyletnich. Zaproponowany sposób planowania i raportowania powinien zapewnić lepszą wymianę informacji pomiędzy krajami i umożliwić nawiązywanie efektywniejszej współpracy (wspólne projekty dostosowane do potrzeb bezrobotnych i pracodawców);

- ➔ Zmian w finansowaniu działań – EURES będzie finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz programu EaSI – Programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych.

O wprowadzanych zmianach poinformowały na szkoleniu, zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, przedstawicielki Departamentu Rynku Pracy MPiPS Barbara Polańska-Siła, naczelnik Wydziału Europejskich Służb Zatrudnienia oraz Agnieszka Zdak i Lidia Nejkauf.

Szczegółowo omówiły m.in. strukturę organizacyjną EURES w Polsce po reformie, zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia, zasady akredytacji i współpracy pomiędzy WUP, PUP, OHP i podmiotami współpracującymi i akredytowanymi, zmiany w systemach teleinformatycznych – nowa Centralna Baza Ofert Pracy w powiązaniu z systemami Syriusz i WUP-Viator i nowym Wortalem PSZ, nowe narzędzia IT oferowane przez Komisję Europejską – Europejskie Dni Pracy on-line, chat, Netop, Live-stream, blackboard collaborate.

W szkoleniu pn. „Reforma sieci EURES w Polsce”, które odbyło się w czerwcu br. w Łochowie udział wzięło blisko 120 osób: pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy z terenu województw mazowieckiego i podlaskiego odpowiedzialnych za realizację usług EURES. W szkoleniu uczestniczyli też przedstawiciele wojewódzkich komend ochotniczych hufców pracy z Warszawy i Białegostoku oraz wojewodów mazowieckiego i podlaskiego.

Uczestników szkolenia odwiedzili Tomasz Sieradz, dyrektor WUP w Warszawie i Aleksander Kornatowski, wicedyrektor WUP w Warszawie.

**Wojciech Kamiński,**  
WUP Warszawa



Uczestnicy szkolenia



# Bezrobocie na Mazowszu w liczbach

Pod koniec pierwszego kwartału 2014 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 287 357 bezrobotnych, czyli o 9 395 osób (o 3,2 proc.) mniej niż rok wcześniej

W porównaniu do poprzedniego roku największy wzrost liczby bezrobotnych wystąpił w pięciu powiatach: m. st. Warszawie – o 468 osób, wołomińskim – o 386 osób, sokołowskim – o 32 osoby, żyrardowskim – o 31 osób oraz garwolińskim – o dwie osoby. Spadek liczby bezrobotnych odnotowano w 37 powiatach, największy w Radomiu – o 1 260 osób, radomskim – o 716 osób, ostrowskim – 640 osób, wyszkowskim – o 624 osoby oraz grójeckim – o 583 osoby.

## Struktura bezrobocia

Na koniec marca 2014 roku w województwie mazowieckim wśród ogółu bezrobotnych przeważały osoby nie posiadające prawa do zasiłku (86,6 proc.), poprzednio pracujące (80,7 proc.), mieszkańcy miast (57 proc.), długotrwale bezrobotni (56,6 proc.), mężczyźni (53,7 proc.) oraz osoby bez wykształcenia średniego (53 proc.).

Największy wzrost liczby bezrobotnych, w porównaniu do marca 2013 roku wystąpił wśród długotrwale bezrobotnych – o 11 769 osób, powyżej 50. roku życia – o 3 123 osoby, kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka – o 1 153 osoby, samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko – o 1 129 osób oraz zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy – o 1 046 osób. Spadek bezrobocia dotyczył poprzednio pracujących – o 6 948 osób, do 25. roku życia – o 5 895 osób oraz bez wykształcenia średniego – o 5 089 osób.

W pierwszym kwartale br. w województwie mazowieckim zarejestrowało się 76 328 bezrobotnych (rok wcześniej – 86 868 osób), w większości były to osoby zarejestrowane w grupie: poprzednio pracujące (61 120 osób), długotrwale bezrobotni (35 774 osoby), bez wykształcenia średniego (35 304 osoby) oraz bez kwalifikacji zawodowych (25 661 osób). W tym samym okresie wyrejestrowano 72 167 bezrobotnych (rok wcześniej – 62 043 osoby). Do głównych przyczyn wyłączenia z ewidencji należało: podjęcie pracy (32 673

osoby), niepotwierdzenie gotowości do pracy (18 377 osób) oraz dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego (3 871 osób).

## Wolne miejsca pracy

Od stycznia do końca marca br. do urzędów pracy zgłoszono 35 393 wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej (rok wcześniej – 26 476 wolnych miejsc pracy).

## Zwolnienia grupowe

W marcu 2014 roku zamiar zwolnień grupowych zgłosiło siedmiu pracodawców (identycznie jak w poprzednim miesiącu i o sześciu pracodawców mniej niż rok wcześniej).

Redukcją zatrudnienia miało zostać objętych 5 715 osób (o 5 156 osób więcej niż w poprzednim miesiącu i o 4 647 osób więcej niż w ubiegłym roku).

Firmy zgłaszające zamiar dokonania zwolnień pracowników działały m.in. w branżach: bankowość, inżynieria – doradztwo techniczne i budownictwo.

W marcu br. 22 pracodawców zwolniło pracowników w ramach zwolnień grupowych (o dwóch pracodawców mniej niż poprzednim miesiącu i o 15 pracodawców mniej niż rok wcześniej).

Redukcją zatrudnienia zostało objętych 438 osób (o 79 osób mniej niż w poprzednim miesiącu i o 237 osób mniej niż rok wcześniej).

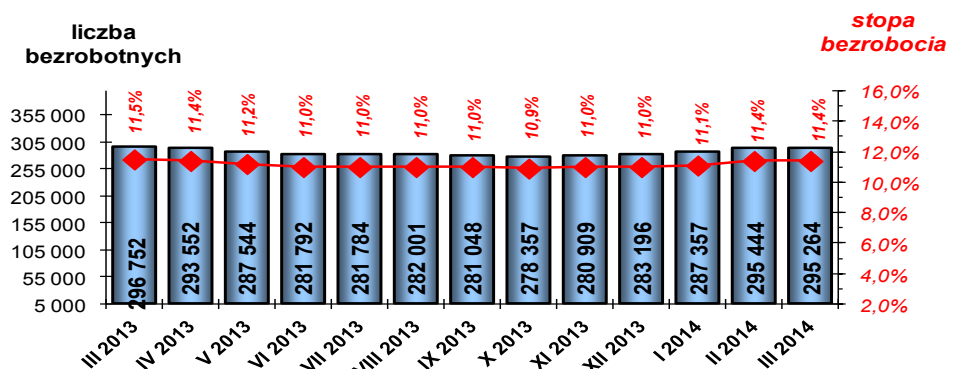
Zgodnie z obowiązującą ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca zobowiązany jest zgłosić zamiar zwolnień grupowych do właściwego ze względu na siedzibę firmy, urzędu pracy.

W związku z tym liczba osób przewidzianych do zwolnienia jak również zwolnionych może być nieznacznie zawyżona na obszarze województwa mazowieckiego z uwagi na planowane zwolnienia lub dokonywane zwolnienia w filiach różnych instytucji, posiadających siedzibę firmy na terenie województwa mazowieckiego

opr. **Monika Ćwiek, Sylwia Pisarek**,  
WUP w Warszawie



Bezrobocie na Mazowszu od marca 2013 do marca 2014



# NIE MOŻEMY BYĆ MOLAMI KSIĄŻKOWYMI

O badaniach innowacyjnych, współpracy świata nauki z biznesem i... odkrywaniu pasji z doktorantami Politechniki Warszawskiej Piotrem Jaworskim i Łukaszem Kapustą, uczestnikami projektu „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów”, rozmawia Magdalena Kołomańska

**Do projektu „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów” mogli przystąpić doktoranci prowadzący innowacyjne badania naukowe na Mazowszu. Co innowacyjnego jest w badaniach, które Panowie prowadzą?**

**Łukasz Kapusta (ŁK):** Prawodawstwo unijne zmierza do tego, aby obniżyć emisję zarówno szkodliwych substancji, jak i samego CO<sub>2</sub> jako gazu przyczyniającego się do efektu cieplarnianego. Wskutek tego bardzo promuje się rozwój napędów elektrycznych, które uważane są za zero-emisyjne, a niestety do ich produkcji potrzebne są tzw. metale rzadkie. Równocześnie odchodzi się od silników spalinowych, twierdząc, że są nieekologiczne. My jednak uważamy, że silnik spalinowy jest maszyną zrównoważoną, która ma wiele zalet, choćby bardzo prosty recykling. To czego brakuje silnikom, to zrównoważone paliwo. Samo takie podejście już jest innowacyjne. Wychodząc z tego założenia, chcemy sprawić, żeby można było stosować w silnikach spalinowych paliwa niekonwencjonalne, które pozwalają na mniejszą emisję substancji szkodliwych przy zachowaniu wysokiej sprawności konwersji energii.

**Piotr Jaworski (PJ):** Obaj odnosimy się do tego samego zakresu, ale patrzymy z innego punktu. Łukasz szuka i realizuje prace związane z nową technologią procesu spalania, przygotowania mieszanki w silniku, zastosowania różnych paliw. Ja stoję po drugiej stronie – szukam nowych rozwiązań numerycznych, które umożliwiłyby nam szybkie i dokładne prace rozwojowe nad tymi silnikami. Nie konstruję nowych silników, nie szukam bezpośrednio nowych rozwiązań. Bardziej zajmuję się tym, żeby stworzyć narzędzie, które pozwoli nam na dopracowanie istniejących konstrukcji pod względem procesów spalania, także wtrysku, przygotowania mieszanki.



Piotr Jaworski i Łukasz Jan Kapusta – doktoranci na Wydziale Mechanicznym Energetyki i Lotnictwa oraz pracownicy w Instytucie Techniki Ciepłej Politechniki Warszawskiej – oraz autorka Magdalena Kołomańska

**Czy innowacyjność tych badań polega na tym, że nikt w naszym kraju nie zajmuje się tą tematyką?**

**PJ:** Są uczelnie, ośrodki, czy przedsiębiorstwa, które zajmują się podobną tematyką, ale ciężko byłoby znaleźć identyczną. Nauka zapewnia nam tak wiele tematów, że jesteśmy w stanie się nimi podzielić. Zaryzykowałbym stwierdzenie, że pod względem numerycznym i oprogramowania, z którego korzystamy, nasz zakład (Zakład Silników Lotniczych – przyp. red.) był jednym z pierwszych, który się tym zajął. Tematyka modelowania numerycznego często wchodzi na uczelnie przy pomocy naszego wsparcia. Nie ma tu mowy o sprzedaży know-how, tylko o współpracy między uczelniami.

**Panie Łukaszu, w swoim wniosku składanym na konkurs, w projekcie, napisał Pan, że oprócz Pana publikacji, nie ma innych na ten temat...**

**ŁK:** Od momentu, kiedy składałem wniosek o wsparcie w ramach tego projektu pojawiło się trochę prac. Sporo uczelni i ośrodków badawczych zainteresowało się tą tematyką ze względu na to, że wchodzi ograniczenia emisyjne, zwłaszcza w transporcie morskim, co zmusza armatorów na przestawienie się na czystsze paliwa, szczególnie w obszarach kontrolowa-

nej emisji. Są różne sposoby realizacji dwupaliwowego procesu spalania. Sposób, którym ja się zajmuję jest bardzo mało powszechny, stąd jego innowacyjność. Ma on niewątpliwie zalety w stosunku do tych najbardziej rozpowszechnionych. Nie ma jeszcze dużych graczy na rynku, więc warto to rozwijać.

**Na jakim etapie są badania i kiedy jest możliwe wdrożenie rozwiązań?**

**PJ:** Zgodnie z harmonogramem projektu, wszystko idzie poprawnie. Został stworzony raport i jest to baza do dalszego rozwoju. Na tym etapie jest zbyt wiele elementów, które należałoby rozwinąć w modelu, żeby można by go było bezpośrednio komercjalizować. Problem, który zaproponowałem do programu jest elementem obecnie mocno rozwijanym i trudnym do zweryfikowania wśród naukowców i w przemyśle. Zainteresowanie jest bardzo duże, bo jeśli uda się opisać to zjawisko, zbliżając się do zdarzeń w rzeczywistej jednostce napędowej, to już jest to powód do dumy i szansa, żeby skomercjalizować taki produkt.

**ŁK:** Odnosząc się do harmonogramu prac przedstawionego w projekcie, to badania eksperymentalne są już za mną. Teraz pracuję nad analizą wy-



ników i uzupełniającymi badaniami numerycznymi. Cel, który postawiliśmy sobie na początku projektu jest już prawie osiągnięty. Zbliżam się do końca z moimi pracami, które dadzą wskazówki do dalszych działań. Jest to na pewno problem rozwojowy.

#### **Jak rezultaty tych badań mogą przyczynić się w przyszłości do rozwoju Mazowsza?**

**ŁK:** Jeśli chodzi o rozwiązanie, nad którym pracuję, to przede wszystkim ma ono zastosowanie w energetyce rozproszonej. Na Mazowszu jest wiele małych gmin, gdzie energetyka rozproszona byłaby bardzo funkcjonalna. Polega ona na tym, że zamiast jednej dużej elektrowni mamy rozproszone miejsca wytwarzania energii elektrycznej. Typowym przykładem jest energetyka oparta o biogazownię. Są one rozlokowane na terenie województwa czy kraju i zaopatrują lokalnie gminę, czy nawet przedsiębiorstwo w energię. W rozwiązaniach opartych o silniki dwupaliwowe tkwi duży potencjał. Tam, gdzie możemy mieć trudności z dostawą paliwa, warto mieć możliwość przejścia z jednego paliwa na drugie.

#### **Czy to rozwiązanie można zastosować poza branżą energetyczną?**

**ŁK:** Ma ono zastosowanie również w motoryzacji, w silnikach dużej mocy – takich używanych w silnikach samochodów ciężarowych. Jeżeli chcielibyśmy przejść na gaz ziemny, to takie rozwiązanie jest bardzo perspektywiczne. W silniku o zapłonie samoczynnym moglibyśmy stosować gaz ziemny, dzięki czemu mielibyśmy dużo mniejszą emisję substancji szkodliwych.

**PJ:** Ja zajmuję się modelowaniem procesu spalania i emisji, który przebiega nie tylko w pojazdach, które widzimy na ulicy, ale również w elektrowniach, o ile stosujemy paliwa ciekłe lub gazowe. Moim modelem możemy zatem symulować zarówno proces spalania dyfuzyjnego, jak i kinetycznego. Docelowo jednak moja główna praca opiera się na rozwijaniu modelu do spalania w silnikach tłokowych. W województwie mazowieckim jest to obszar wysokiej technologii. Mamy m.in. Instytut Lotnictwa i jest nasz Zakład Silników Lotniczych, który ma swój wkład w rozwój dziedziny silnikowej. Mój model może

mieć zatem zastosowanie wszędzie tam, gdzie jest pomysł, żeby konstruować jednostki napędowe i je rozwijać. Jeżeli chodzi o wpływ na Mazowsze, to chcemy pokazać przedsiębiorcom, że nie tylko na Zachodzie są uczelnie, na których coś się dzieje w tej dziedzinie. Chcemy, żeby uczelnia mogła się pochwalić, że współpracuje z przedsiębiorcą i pod wpływem tego działania kształtowała tak program nauczania, żeby studentów orientować na potrzeby rynku mazowieckiego.

”

*Na Mazowszu jest wiele małych gmin, gdzie energetyka rozproszona byłaby bardzo funkcjonalna. Polega ona na tym, że zamiast jednej dużej elektrowni mamy rozproszone miejsca wytwarzania energii elektrycznej*

#### **A czy symboliczny Kowalski w codziennym życiu będzie mógł dostrzec efekty prowadzonych przez Panów prac?**

**ŁK:** Każda praca rozwojowa, która zmierza do tego, żeby stworzyć nowe rozwiązania pozwalające na czystsza konwersję energii i stosowanie paliw zrównoważonych, niesie korzyści dla Kowalskiego. Skupiamy się na rozwiązaniach, które mogą być wykorzystane w praktyce. Modelowo dążymy do czystszeo otoczenia i mniejszych emisji. Układ, nad którym pracuję ma zastosowanie od pojazdów ciężarowych w górę, czyli są to np. statki, generatory prądu. To wszystko dotyczy Kowalskiego – zapalając żarówkę czerpie prąd, a towary, które kupuje transportowane są ciężarówkami.

**PJ:** Nie należy zapominać, że transport wielkogabarytowy jest nadal w dużej mierze wykonywany drogą morską, zatem to również dotyczy Kowalskiego.

#### **Wróćmy teraz do projektu „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów”. Czy warto było do niego przystąpić?**

**ŁK:** Na pewno tak. Pierwsza gratyfikacja jest taka, że zostało się laureatem w konkursie i nasza wizja oraz efekty pracy zainteresowały recenzentów. To się liczy, bo przy każdym następnym wniosku jest to już dodatkowy punkt. Sukces pociąga za sobą kolejne sukcesy. Po drugie, jest to oczywiście korzyść finansowa, która przekłada się na to, że mamy za co się utrzymać. Dodatkowe finansowanie pozwala

skupić się wyłącznie na badaniach, bez odrywania się do dodatkowych prac zarobkowych. Z obserwacji widać, że kiedy ludzie nie mają wsparcia poza stypendium doktoranckim, szybko kończą doktorat i uciekają z uczelni. Natomiast, żeby zakłady w ramach uczelni rozwijały się, potrzebna jest ciągłość kadry.

#### **Jak rozlicza się dofinansowanie otrzymane w ramach takiego projektu?**

**PJ:** Stypendium, które otrzymujemy nie jest typowym grantem badaw-

czym, w którym mamy szczegółowy kosztorys. Tutaj mamy pewną dowolność wydatkowania pieniędzy. Finansujemy sobie szkolenia, wyjazdy i zakupy aparaturowe, czy komputerowe, choć to tylko w ograniczonym zakresie, bo aparatura w naszej dziedzinie jest bardzo droga. Należy wskazać na co wydało się pieniądze, ale nie trzeba przedstawiać szczegółowego raportu.

#### **Czy oprócz gratyfikacji finansowej w ramach projektu przewidziane jest inne wsparcie?**

**ŁK:** Są organizowane konferencje doktorantów oraz przeprowadzane szkolenia e-learningowe dotyczące współpracy z biznesem i komercjalizacji nauki. Widać, że na ten aspekt kładzie się duży nacisk.

**PJ:** Równocześnie z pracą naukową, uczymy się aspektów komercjalizacji prac badawczych. Szkolnictwo wyższe działa w taki sposób, że musimy się tym zajmować, żeby na samym początku nie wypaść z ram rozwojowych, badawczych.

#### **W jaki sposób podczas trwania projektu nawiązali Panowie współpracę z przedsiębiorcą?**

**PJ:** Tak naprawdę to przedsiębiorca – firma Katcon Polska – nas znalazła. Jest to polski oddział firmy wywodzącej się z Meksyku, która ma również swoją siedzibę w Luksemburgu. Oni znaleźli nas przez przeglądarkę internetową. Szukali kogoś, kto byłby w stanie pokazać im narzędzie numeryczne do badań nad układami ▶

- ▶ wydechowymi. Wpisali w wyszukiwarkę słowa w stylu: nauka, numeryka, układy wydechowe i trafili na nas. Następnie skontaktował się z nami jeden z pracowników firmy Katcon, a my odpowiedziliśmy pozytywnie. To zaowocowało.

**ŁK:** To, że firma nas znalazła nie było zupełnym przypadkiem. Wcześniej w ramach dużego projektu prowadziliśmy szkolenia kierowane do studentów i pracowników instytucji naukowych oraz ośrodków badawczych zajmujących się procesami spalania, głównie w ujęciu silników spalinyowych. Mieliśmy kampanię promocyjną, m.in. ze stroną internetową, która została. Przeszkoliliśmy ponad 300 osób. Wieści się rozeszły i firma nas znalazła.

muje się produkcją i pracami rozwojowymi nad układami wydechowymi.

#### **Jaką korzyść musi zobaczyć przedsiębiorca, żeby przystąpić do współpracy ze światem nauki?**

**ŁK:** Czynnikiem, który przekonuje przedsiębiorców do współpracy są na pewno finanse. Jeżeli projekt jest realizowany w ramach konsorcjum uczelnia – przedsiębiorca, to zarówno uczelnia, jak i przedsiębiorca otrzymują dofinansowanie. Przedsiębiorca musi wprawdzie wyłożyć swoje pieniądze, ale np. drugie tyle dostanie. Kolejna korzyść dla przedsiębiorcy jest taka, że ma do dyspozycji ekspertów teoretyków i może uzyskać takie informacje, których nigdy by nie dostał bez tej współpracy. W firmach

i efekty pracy zareklamować wszędzie, gdzie tylko się da. To skutkuje cytowaniami, odwołaniami do stworzonego modelu czy rozwiązania.

**PJ:** Przedsiębiorca chce mieć produkt, rozwijając nową technologię i czerpać z niej korzyści, a my musimy przygotować artykuł, który będzie zauważony w świecie naukowym.

**ŁK:** Firma musi się pogodzić z tym, że uzyskane wyniki nie będą tylko dla niej, ale ma niewątpliwą przewagę. O wynikach badań dowiaduje się pierwsza, więc może wdrożyć rozwiązania przed konkurencją.

#### **Na koniec proszę powiedzieć, co poradziliby Panowie młodym ludziom, którzy chcieliby w przyszłości prowadzić tego typu badania? Jak mają rozwijać swoją pasję?**

**PJ:** Jeśli istnieje taka możliwość i coś nas pasjonuje, to każda forma pracy z zakresu naszych zainteresowań jest ważna. Jednakże wydaje mi się, że na tym etapie nie można zapominać, że jest się młodym człowiekiem, który poznaje świat. Moja pasja silnie wzrosła w szkole średniej, kiedy miałem pierwszy raz okazję pracować przy samochodzie. Oprócz książek, czy programów pojawia się rzeczywisty silnik, przy którym możemy się ubrudzić i to nas bardzo wiele uczy. Przychodząc potem na uczelnię potrafimy wyobrazić sobie więcej. Trzeba rozwijać pasję, ale jednocześnie nie należy też rezygnować z innych rzeczy. My nie mieliśmy w liceum czerwonego paska (uśmiech).

**ŁK:** Trzeba mieć pasję i nie można jej odkładać na później. Mnie się wydawało, że zanim zacznę grzebać w silniku, to najpierw muszę poznać teorię. A to właśnie dzięki takiemu działaniu po omacku można się czegoś nauczyć. Wszystko trzeba jednak robić z umiarem, nie należy bez pamięci oddać się pasji. Trzeba cały czas pamiętać o innych przedmiotach, o języku polskim, historii. Często potrzeby przemysłu związane są ze zmieniającymi się przepisami. A te przepisy wiążą się z tym, jakie są w danym momencie tendencje w geopolityce. To wszystko się przeplata. Jeżeli chcemy wiedzieć, czemu ma służyć nasza praca, w co się wpisywać, to nie możemy zapominać o przedmiotach humanistycznych. Inaczej będziemy dobrzy w tym, co robimy, ale nie będziemy wiedzieć, po co to robimy.

”

*Jeżeli chcemy wiedzieć, czemu ma służyć nasza praca, w co się wpisywać, to nie możemy zapominać o przedmiotach humanistycznych. Inaczej będziemy dobrzy w tym, co robimy, ale nie będziemy wiedzieć, po co to robimy*

#### **Na czym polega współpraca z firmą?**

**PJ:** Firma odezwała się do nas ponad rok temu. Prawie rok definiowaliśmy prace, które chcemy wspólnie realizować. W fazę bezpośredniej współpracy weszliśmy dopiero w tym roku, kiedy po raz pierwszy przygotowaliśmy wniosek badań podstawowych do NCBR-u (Narodowego Centrum Badań i Rozwoju – przyp. red.). Teraz będziemy przygotowywać wniosek do konkursu Demonstrator+, gdzie liderem jest przedsiębiorca, a my jesteśmy partnerem. My dysponujemy wiedzą teoretyczną, wiedzą numeryczną, a oni dysponują praktyką przemysłową i produkcyjną. Tematyka badawcza, którą razem omawiamy i planujemy realizować jest oczywiście silnie związana z silnikami tłokowymi. Firma Katcon Polska zaj-

ludzie rzadko kiedy mogą się skupiać na aspektach naukowych, na samych zjawiskach. Oni przede wszystkim muszą realizować takie prace, żeby firma przynosiła zysk. Taka współpraca jest zatem połączeniem różnych spojrzeń.

**PJ:** Jeszcze jedna korzyść dla przedsiębiorcy jest taka, że uczelnia dysponuje odpowiednią aparaturą, której przedsiębiorcy nie opłaca się jej kupować do jednego projektu.

#### **Odwracając pytanie – jakie korzyści widzi świat nauki we współpracy z przedsiębiorcą?**

**ŁK:** Korzyść jest przede wszystkim taka, że efekty naszych prac nie trafiają na półkę, tylko zostają wykorzystane w konkretnych rozwiązaniach.

**PJ:** My nie możemy być tylko molami książkowymi, którzy zaczytują się we wzorach. Musimy być blisko praktyki. Spotykamy się z przedsiębiorcą, który podaje nam konkretny problem do rozwiązania.

#### **Z tego wynika, że dla obu stron istnieją same korzyści?**

**ŁK:** Jest pewna różnica między tym, czego oczekuje po projekcie uczelnia, a czego oczekuje przedsiębiorca. Przedsiębiorca chciałby, żeby efekty prac trafiły tylko do niego i żeby nie wypłynęły na zewnątrz. Natomiast uczelnia zależy, żeby ten sukces

#### **O projekcie**

Projekt „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów” (8.2.2 PO KL) jest realizowany przez Departament Edukacji Publicznej i Sportu w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego od 1 września 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku. Jego głównym celem jest poprawa warunków do prowadzenia przez doktorantów prac badawczych, a także upowszechnianie i komercjalizacja wyników tych prac, aby w coraz większym stopniu przyczyniały się do podniesienia konkurencyjności i innowacyjności gospodarki województwa.

# NIEMCY WPROWADZAJĄ PŁACĘ MINIMALNĄ

Ważne dla pracujących za granicą

**M**indestlohn (płaca minimalna) – to słowo pojawiało się w niemieckich debatach dotyczących rynku pracy od dziesięciu lat. W lipcu Bundestag wprowadził płacę minimalną za godzinę. Ma ona wynosić 8,50 euro. Nowe prawo zacznie obowiązywać od przyszłego roku. Przyjęte rozwiązania będą mieć znaczenie także dla obywateli polskich pracujących za naszą zachodnią granicą, w tym zatrudnionych przy pracach sezonowych.

Nowe regulacje były jednym z celów koalicji CDU/CSU i SPD w Niemczech. Tylko pięciu deputowanych zagłosowało przeciw. Wstrzymała się lewica, oczekując bardziej radykalnych rozwiązań. Zadowolona jest niemiecka minister pracy Andrea Nahles (SDP) argumentując, że ustawa będzie chronić miliony niemieckich pracowników przed dumpingiem płacowym. Przeciwnicy wprowadzenia płacy minimalnej, także pracodawcy, przekonali, iż spadnie konkurencyjność gospodarki oraz liczba miejsc pracy, wzrośnie za to liczba zatrudnionych na czarno oraz ceny.

Do tej pory obowiązywały w Niemczech układy branżowe przyjęte w niektórych sektorach gospodarki. Wysokość zarobków w Niemczech jest też zróżnicowana w zależności od regionu. Jak będzie od przyszłego roku po wejściu w życie nowych rozwiązań?

Od 1 stycznia za naszą zachodnią granicą zacznie obowiązywać stawka płacy minimalnej w wysokości 8,50 euro. Będą jednak pewne wyjątki. Regulacje nie obejmą osób poniżej 18. roku życia. Argumentowano, że młodzi ludzie powinni skupić się na nauce i zdobyciu zawodu, a nie na zarabkowaniu. Płaca minimalna ma objąć również pracowników sezonowych, z zastrzeżeniem, iż pracodawca może odliczyć od wynagrodzenia koszty zakwaterowania oraz zamieszkania do wysokości 450 euro miesięcznie. Ponadto do 70 dni okresu zatrudnienia pracodawca nie jest zobowiązany do ubezpieczenia pracownika.

Kolejne, dodatkowe rozwiązania obejmują osoby na stażach i praktykach oraz długotrwale bezrobotnych.

W przypadku osób długotrwale bezrobotnych w okresie sześciu miesięcy płaca minimalna nie będzie obowiązywać. Uzasadniano to niedostateczną liczbą pracodawców, którzy gotowi są zatrudniać osoby długotrwale bezrobotne. Rząd niemiecki przygotowuje program zachęcający pracodawców do zmiany tego stanowiska. Aby zapobiec odpływowi pracowników o niskich kwalifikacjach przez pierwsze dwa lata obowiązywać będą wyłączenia dotyczące niektórych zawodów, np. w opiece nad osobami starszymi.

Płaca minimalna w Niemczech ma jednak nie tylko zwolenników. Padają różne argumenty, np. iż trzeba będzie więcej zapłacić np. za usługi, że nastąpi wzrost szarej strefy, czyli zatrudnienia na czarno. Kontrolą w tym zakresie zajmować się będą organy celne. Przeciwno wprowadzeniu płacy minimalnej opowiadali się także niemieccy rolnicy. Ich zdaniem koszty zatrudnienia pracowników sezonowych (m.in. z Polski) staną się zbyt wysokie.

”

*W Niemczech ogółem zatrudnianych jest ok. 300 tys. pracowników sezonowych. Najwięcej z Polski, Rumunii, Bułgarii, Chorwacji*

W Niemczech ogółem zatrudnianych jest ok. 300 tys. pracowników sezonowych. Najwięcej z Polski, Rumunii, Bułgarii, Chorwacji. Związek Niemieckich Rolników (DBV) przekonywał, że produkcja warzyw i owoców stanie się bardziej opłacalna w takich krajach jak Polska, Rumunia czy Grecja i co za tym idzie tam też przeniosą się miejsca pracy. Niemieccy rolnicy z niezadowolaniem komentowali, iż nie przyjęto ich propozycji dotyczących rozwiązań przejściowych.

Pracodawcy z Niemiec powołują się też na przykład Francji, gdzie płaca minimalna wynosi ok. 9,50 euro i zdaniem niektórych jest to korzystne dla osób mających pracę, ale ogranicza konkurencyjność oraz przyczynia się do wzrostu bezrobocia. Okres przejściowy, z ograniczeniami, ma obowiązywać w Niemczech do końca 2016 roku, kiedy to nastąpi debata



na temat zmiany wysokości przyjętej stawki płacy minimalnej. Od 2017 roku płaca minimalna ma obowiązy-

wać w Niemczech bez ograniczeń. Regulacje dotyczące minimalnych zarobków obowiązują w większości państw Unii Europejskiej.

**Janusz Wojcieszek-Łyś,**  
filia WUP w Radomiu

*Podczas przygotowania tekstu korzystałem z informacji publikowanych na stronach: Deutsche Welle dw.de, Deutschen Bauernverbandes (DBV), Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK) oraz EurActiv.com.*



**Informacje na temat zarobków w Niemczech można także znaleźć na stronach**

**[www.eures.praca.gov.pl](http://www.eures.praca.gov.pl)** (Zakładka „Poznaj warunki życia i pracy w UE/EOG”)

**[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)** (Zakładka „Życie i praca”)

**[www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)**

**[www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de)**

**[www.destatis.de](http://www.destatis.de)**

**[www.dgb.de](http://www.dgb.de)**

**[www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)**



# KONTROLE MŁODYCH PRZEDSIĘBIOR

W czerwcu zakończyły się kontrole firm założonych przez II grupę uczestników projektu „Radomski Biznes III”, który je



Grzegorz Drużdżel szyje efektowne futra

**K**ontrole odbywały się w pierwszej połowie 2014 roku. Pracownicy Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS radomskiej filii WUP skontrolowali 32 firmy, w tym 22 usługowe (wśród nich jedną spółkę), dwie handlowe i siedem produkcyjnych. Pracownicy biura projektu stwierdzili, iż każdy z uczestników prowadzi

działalność, a dotację inwestycyjną wykorzystał zgodnie z harmonogramem rzeczowo-finansowym.

## Praca i marzenia

Iwona Molenda założyła w Makowcu koło Radomia salon fryzjersko-kosmetyczny „Euforia”. Na potrzeby salonu zaadaptowała piwnicę w swoim mieszkaniu. Z dużym optymizmem patrzy w przyszłość. Codziennie ma przynajmniej kilka klientek. Jeśli działalność nadal będzie rozwijała się tak jak do tej pory, zamierza zwiększyć zatrudnienie i pozyskać środki z powiatowego urzędu pracy na stworzenie nowego stanowiska pracy.

– Jestem szczęśliwa, że przebrnęłam przez trudny proces rekrutacji i otworzyłam firmę, dzięki której mogę realizować swoje marzenia – zapewnia.

## Oby tak dalej

Grzegorz Drużdżel prowadzi w Radomiu firmę FUTRAD. Zajmuje się szy-

ciem i sprzedają wyrobów futrzarskich. Od dłuższego czasu starał się pozyskać środki na otwarcie swojej firmy, udało się dopiero w filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu.

– Dotacja pozwoliła mi zrealizować się zawodowo – podkreśla. – Wiele lat pracowałem w branży, jednak cały czas czułem, że to nie to, gdyż nie pracuję na własny rachunek. Teraz to się zmieniło. Mam sporo zamówień i oby tak dalej! – dodaje Grzegorz Drużdżel.

## Nowe plany

Z dużą dozą optymizmu spogląda w przyszłość też Michał Kowalczyk, właściciel firmy MIKO MEBLE zajmującej się produkcją i montażem mebli z płyt wiórowych. Z branżą meblową związany był wiele lat, jednak brak środków nie pozwalał mu na zakup profesjonalnego sprzętu. – W pewnym momencie, widząc rosnące zapotrzebowanie na rynku, stwierdziłem, że warto spróbować i postanowiłem wziąć udział

## O projekcie

Projekt „Radomski Biznes III” rozpoczął się w czerwcu 2012 roku i potrwa do końca października br. Uczestnicy zostali podzieleni na dwie, 32-osobowe grupy. W pierwszej są byli bezrobotni, w drugiej osoby nieaktywne zawodowo.

Wszyscy mikroprzedsiębiorcy otrzymali dotację do 40 tys. zł, wsparcie pomostowe w wysokości 1,2 tys. zł przez sześć miesięcy prowadzenia działalności oraz mogli skorzystać z indywidualnego doradztwa z zakresu finansów, prawa i rozwoju działalności gospodarczej.

Kontrole firm uczestników z pierwszej grupy odbyły się pod koniec ubiegłego roku. Również one zakończyły się pozytywnie.

# ...CÓW WYPADŁY NA PLUS

...st realizowany w ramach Działania 6.2 PO KL. Wszystkie zakończyły się pozytywnie

w projekcie – opowiada. – Już wkrótce zamierzam zakupić dodatkowy sprzęt, myślę również o zatrudnieniu nowego pracownika. Plany te związane są z wejściem mojej firmy na rynek warszawski, bo tam widzę jej przyszłość – stwierdza Michał Kowalczyk.

Monika Szynal w Zęborzynie Pierwszym koło Solca nad Wisłą świadczy usługi geodezyjne. – Podczas studiów zdobyłam wiedzę z dziedziny geodezji oraz niezbędne w zawodzie geodety informacje z branż pokrewnych. Wiedza teraz procentuje, mam coraz więcej zleceń, a z czasem zamierzam wejść na rynek warszawski – opowiada. – Mam już za sobą pierwsze rozmowy z dużymi firmami geodezyjnymi, które zainteresowane są współpracą z moją firmą. To wszystko byłoby niemożliwe bez dotacji, jaką uzyskałam w radomskiej filii WUP w Radomiu – podkreśla.

**Marta Maniak,**  
filia WUP w Radomiu



*Michał Kowalczyk planuje wejść ze swoimi meblami na rynek warszawski*



*Zakład fryzjerski Iwony Molendy w Makowcu k. Radomia*

# Aktywni niepełnosprawni bez barier

Rusza projekt partnerski skierowany do 30 osób niepełnosprawnych

Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy w Ciechanowie (Beneficjent) oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (Partner) od 2 czerwca rozpoczęli realizację projektu „Aktywni niepełnosprawni bez barier” w ramach działania 7.4 PO KL.

Grupa docelowa w projekcie to 30 osób niepełnosprawnych (15 kobiet i 15 mężczyzn) bezrobotnych bądź nieaktywnych zawodowo w wieku 15-64 lata. Co najmniej połowę uczestników stanowić będą osoby z orzecznym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zamieszkujące na obszarach gmin wiejskich, wiejsko-miejskich oraz miastach do 25 tys. mieszkańców. Grupa docelowa to osoby, którym obecne kwalifikacje lub ich brak uniemożliwia albo ogranicza aktywizację zawodową. Jednocześnie wsparciem zostaną objęci ci niepeł-

subregionu ciechanowskiego wynika, że oczekiwania grupy docelowej, poza głównym celem czyli podjęciem zatrudnienia, zgodne są z formami wsparcia, jakie przewidziane są we wniosku o dofinansowanie. Poprzez udział w projekcie jego uczestnicy oczekują znalezienia miejsca pracy dostosowanego do ich potrzeb, uzyskanych kwalifikacji zawodowych i umiejętności kluczowych oraz stanu zdrowia. Coraz większą rolę w procesie aktywizacji społecznej i zawodowej odgrywa zatrudnienie wspomagane przez asystenta osoby niepełnosprawnej oraz specjalistyczne doradztwo. Wyraźnie daje się zauważyć tendencja do indywidualizacji programów przygotowania do zatrudnienia. Oferowane formy aktywizacji uwzględniają więc nie tylko posiadany przez niepełnosprawnych potencjał i zainteresowania, ale także szereg czynni-

CV, listu motywacyjnego i innych dokumentów niezbędnych podczas starania się o pracę. Ważnym elementem zajęć będą ćwiczenia z autoprezentacji oraz rozmowy kwalifikacyjnej. Celem indywidualnych spotkań doradczych będzie analiza potrzeb, w trakcie której nastąpi określenie trudności zawodowych, rozpoznanie wstępnych celów zawodowych, ocena postaw w stosunku do przyszłości oraz indywidualna ocena zawodowa (rozpoznanie zainteresowań, wartości, doświadczeń życiowych oraz zawodowych i ewentualnych uzdolnień przedsiębiorczych). Efektem końcowym całego cyklu doradztwa zawodowego będzie stworzenie Indywidualnego Planu Działania obejmującego między innymi zakres szkoleń, których celem jest zdobycie kwalifikacji w zawodach, do których uczestnicy mają predyspozycje.

Szkolenia zawodowe będą dobrane odpowiednio do potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań i predyspozycji osób niepełnosprawnych. Projekt zakłada trzy moduły szkoleniowe. Pierwszy z nich – florysta – zakłada poznanie sztuki układania kwiatów wraz z zasadami prowadzenia kwaciarni i obsługi klientów, sztukę dekoracji różnego rodzaju wnętrz, oprawy uroczystości okazjonalnych.

Kurs konserwatora terenów zielonych ma przygotować uczestników do zadań związanych z prowadzeniem prac konserwatorskich na obszarze terenów zielonych, uprawy gleby i nawożenia, ochrony roślin, projektowania ogrodów oraz urządzania i pielęgnacji terenów zieleni. Zakres trzeciego modułu – obsługa klienta z elementami fakturowania i obsługi kasy fiskalnej – przewiduje nabycie wiedzy dotyczącej wykorzystania podstawowych programów komputerowych, budowy i zasad działania kas fiskalnych oraz obsługi klienta.

Po zakończeniu szkoleń uczestnicy zostaną skierowani do odbycia trzymiesięcznego stażu zgodnego z zakresem szkolenia zawodowego. Program staży również będzie dostosowany do indywidualnych predyspozycji i oczekiwań grupy docelowej projektu.

**Andrzej Długociński,**  
fili WUP w Ciechanowie

”

*Po zakończeniu szkoleń uczestnicy zostaną skierowani do odbycia trzymiesięcznego stażu zgodnego z zakresem szkolenia zawodowego*

nosprawni, u których bariery psychologiczne i psychospołeczne stanowią jedną z przeszkód podjęcia pracy lub samozatrudnienia.

O udziale w projekcie decyduje kolejność zgłoszeń i spełnianie kryteriów formalnych i geograficznych (powiaty ciechanowski, mławski, płoński i żurmiński) oraz merytoryczne – orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Zarówno cel ogólny, jak i cele szczegółowe projektu oraz formy wsparcia mają ułatwić osobom niepełnosprawnym dostęp do rynku pracy zgodnie z ich predyspozycjami, pozyskanymi kwalifikacjami zawodowymi i umiejętnościami kluczowymi.

Równy udział kobiet i mężczyzn w grupie docelowej uzasadniony jest ich sytuacją na rynku pracy, z której jednoznacznie wynika, że problemy niepełnosprawności w jednakowym stopniu dotyczą obu płci. Ograniczenie do miejscowości wiejskich i miast do 25 tys. mieszkańców jest zasadne z uwagi na trudniejszą sytuację osób z grupy docelowej z tych obszarów.

Z doświadczenia Beneficjenta, jego Partnera, a także powiatowych urzędów pracy i centrów pomocy rodzinie

ków psychologicznych, motywacyjnych oraz ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Kompleksowe wsparcie szczególnie potrzebne jest tym osobom niepełnosprawnym, które po raz pierwszy podejmują zatrudnienie, od wielu lat nie pracowały albo mają problemy z wejściem na otwarty rynek pracy. Stosunek do własnych ograniczeń w zakresie zdrowia i sprawności zależy zarówno od sposobu wychowania, wieku, jak i momentu pojawienia się niepełnosprawności. Wszystko to wpływa na relacje z otoczeniem, aktywność społeczną i zawodową.

Dlatego też pierwszym etapem są spotkania z doradcą zawodowym, których celem jest określenie stopnia motywacji do udziału w projekcie. Kolejny etap to doradztwo zawodowe w formie warsztatów w małych, 10-osobowych grupach, w trakcie których uczestnicy zapoznają się z wymaganiami rynku pracy, zasadami rekrutacji w firmach oraz z przepisami zapewniającymi równość szans na rynku pracy. Podczas zajęć zdobędą praktyczne umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, przygotowywania





Uroczyste otwarcie jubileuszowej edycji imprezy

## Wystawy, pokazy, Liga Western i Rodeo

Pracownicy filii WUP w Ciechanowie 14-15 czerwca br. wzięli udział w jubileuszowych XV Mazowieckich Dniach Rolnictwa zorganizowanych przez Mazowiecki Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Warszawie Oddział Poświętne w Płońsku pod honorowym patronatem Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Marszałka Województwa Mazowieckiego oraz Wojewody Mazowieckiego.

Uroczystego otwarcia XV Mazowieckich Dni Rolnictwa w Poświętnem dokonali dyrektor MODR w Warszawie Andrzej Kamasz i zastępca dyrektora MODR w Warszawie Agata Sosińska. Imprezę zaszczylicili swoją obecnością przedstawiciele Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Wojewody Mazowieckiego, Marszałka Województwa Mazowieckiego, senatorowie Rzeczypospolitej Polskiej z lokalnego terenu oraz przedstawiciele władz samorządowych i instytucji branżowych.

Zakres tematyczny XV Mazowieckich Dni Rolnictwa (MDR) obejmował: prezentację odmian i nowoczesnych technologii upraw na polu doświadczalnym; wystawę maszyn, urządzeń rolniczych i środków do produkcji rolnej i zwierzęcej; prezentację bydła

mięsnego i opasowego; pokaz Polskiej Ligi Western i Rodeo oraz pokazy konne, pokazy pracy maszyn i sprzętu uprawowego; kiermasz wydawnictw Mazowieckiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego oraz prezentację dziedzictwa kulturowego wsi polskiej – stoiska artystów i twórców ludowych; kiermasze kwiatów, roślin ozdobnych, drzewek i krzewów owocowych.

Wystawiało się 50 hodowców zwierząt. Powierzchnia wystawy wynosiła ponad 3 ha. XV Mazowieckie Dni Rolnictwa połączone były z Mazowiecką Wystawą Zwierząt Hodowlanych (klacze, bydło mleczne, trzoda chlewna), Amatorskimi Zawodami w Powożeniu Zaprzęgi Parokonnymi, Ekologicznym Turniejem Rodzinnym, konkursem na Hit Targowy i konkursem na Najciekawsze Stoisko MDR oraz występami zespołów muzycznych i tanecznych.

Stoiska informacyjno-doradcze miało 401 firm i instytucji obsługujących rolnictwo. Ta lokalna impreza była dla filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ciechanowie okazją do zaprezentowania swoich usług. Osoby odwiedzające wspólne stoisko Powiatowego Urzędu Pracy w Płońsku

i filii WUP w Ciechanowie chciały uzyskać informacje na temat lokalnych możliwości zatrudnienia, dotacji na uruchomienie własnej działalności gospodarczej i szkoleń. Zainteresowani korzystali z materiałów na ten temat, a także z tych związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy, funduszami europejskimi, prawami i obowiązkami osób bezrobotnych, zatrudnianiem młodocianych oraz elastycznymi formami zatrudniania pracowników.

**Anna Czachorowska,**  
filia WUP w Ciechanowie



Wspólne stoisko Powiatowego Urzędu Pracy w Płońsku i filii WUP w Ciechanowie



Pracownicy CLIPKZ podczas Pikniku Rodzinnego w Goworowie

## TRZEŹWO I ZDROWO

Filia WUP w Ostrołęce na Pikniku Rodzinnym w Goworowie

Współorganizatorem i uczestnikiem jubileuszowego Pikniku Rodzinnego „Bawmy się trzeźwo i żyjmy zdrowo” w Goworowie, zorganizowanego 6 lipca br. była filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce. Stoisko informacyjno-promocyjne odwiedziło ponad 60 osób.

Pracownicy ostrołęckiej filii WUP, korzystając z zaproszenia Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Goworowie, już po raz dziesiąty wzięli udział w tej corocznej imprezie. Przy stoisku informacyjno-promocyjnym udzielali indywidualnych informacji zawodowych na temat poszukiwania pracy, form zatrudnienia, możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wiele osób zainteresowanych było bezpłatnymi szkoleniami podnoszącymi kwalifikacje zawodowe oraz dotacjami na założenie własnej działalności gospodarczej.

Organizatorzy pikniku promowali i zachęcali mieszkańców do prowadzenia zdrowego stylu życia, bez uzależnień i przemocy. Pokazywali alternatywne sposoby spędzania wolnego czasu. Zachęcali rodziny do wspólnego przebywania ze sobą, rozwijania talentów, poznawania siebie, pokonywania wewnętrznych barier

i dążenia do osiągnięcia swoich celów osobistych i zawodowych.

Dużym zainteresowaniem cieszył się zorganizowany po raz trzeci bieg uliczny o Puchar Wójta Gminy Goworowo, który oprócz lokalnych długodystansowców zgromadził wielu uczestników z innych stron Polski. Ten bieg, ale też przedstawienie w wykonaniu dzieci z kółka teatralnego „Cuda niewidy” z GOKSiR, przedszkolaków, utalentowanych muzycznie uczniów, pokazy karateków niosły ważne przesłanie o wartości życia w zdrowiu, trzeźwości, rozwijaniu swoich talentów, wartości rodziny, która jest

ostoją w trudnych sytuacjach życiowych. Z takimi sytuacjami, na które składają się osobiste i zawodowe niepowodzenia, rozczarowania i nietrafione wybory, doradcy zawodowi z filii WUP spotykają się bardzo często.

Piknik w Goworowie umożliwił mieszkańcom gminy nawiązanie kontaktu z osobami, zajmującymi się zawodowo pomocą w identyfikacji i rozwiązywaniu problemów zawodowych. Materiały informacyjne, dotyczące usług urzędu cieszyły się dużym zainteresowaniem.

Krystyna Szymoń,  
filia WUP w Ostrołęce



Podczas imprezy udostępniane były materiały informacyjne



# Aktywizacja lokalnego rynku pracy

Promocja przedsiębiorczości w Goworowie



Specjalista ds. programów uczestniczy w debacie „Porozmawiamy o przedsiębiorczości”

Ponad 50 osób odwiedziło stoisko informacyjno-promocyjne ostrołęckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy podczas IV Goworowskich Targach Przedsiębiorczości zorganizowanych 8 czerwca br.

W targach wzięło udział 35 firm z różnych branż oraz instytucje wspomagające ich rozwój, a także oferujące pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej.

Celem przedsięwzięcia było pokazanie dobrych praktyk i wdrożenie podobnych pomysłów na terenie gminy Goworowo. Władze samorządowe liczą na zaangażowanie mieszkańców i podejmowanie działań w celu stworzenia dla siebie miejsca pracy, a w przyszłości etatów dla innych pracowników. Mieszkańcy mieli okazję, aby indywidualnie porozmawiać ze specjalistami z różnych dziedzin, z kolei właściciele firm mogli dyskutować o przyszłości i kierunkach rozwoju lokalnej gospodarki.

Na stoisku informacyjno-promocyjnym WUP dostępne były materiały dotyczące aktywizacji zawodowej, promujące szczególnie podejmowanie własnej działalności gospodarczej.

Zainteresowani mogli także skorzystać z porad i informacji z zakresu usług instytucji rynku pracy udzielanych przez pracowników WUP.

Z informacji zawodowych przekazywanych i udostępnianych na stoisku filii korzystały głównie osoby poszukujące pracy, zainteresowane założeniem działalności gospodarczej, ofertami pracy, bezpieczeństwem w czasie wyjazdów do pracy za granicę oraz uzyskaniem świadectw w zakresie zabezpieczenia społecznego po powrocie do kraju.

Pracownicy filii wzięli też udział w debacie „Porozmawiamy o przedsiębiorczości”. Wzięli w niej udział m.in. były wicepremier Jan Krzysztof Bielecki, samorządowcy, przedsiębiorcy, wykładowcy, trenerzy przedsiębiorczości, a także dyrektor ostrołęckiej filii WUP i specjalista ds. programów. Uczestnicy debaty podkreślali, że w prowadzeniu działalności ważna jest umiejętność szukania informacji, znajomość rynku i cechy, które mają wpływ na osiągnięcie sukcesu w biznesie.

Władze samorządowe Goworowa zachęcały mieszkańców do podejmowania działalności poza rolnictwem lub w sferze usług dla rolnictwa

i korzystania z programów, które pomagają w dofinansowaniu podejmowanych przedsięwzięć. Przedstawiciel filii podzielił się własnymi doświadczeniami z realizacji projektów oraz informacjami opartymi na doświadczeniach uczestników w ich drodze do biznesu.

Filia WUP pomogła w utworzeniu wielu nowych miejsc pracy, ale też w budowaniu kariery i spełnianiu marzeń. Zaproszeni do dyskusji goście podkreślali, że warto dyskutować o drogach do sukcesu i umiejętności wykorzystania dobrych praktyk w prowadzeniu własnego biznesu.

Corocznie zwiększa się liczba stoisk informacyjno-promocyjnych, wystawców i odwiedzających targi. Wśród osób reprezentujących swoje firmy często są ludzie, którzy znajdują czas na pracę społeczną, działając np. w partnerstwie na rzecz turystyki „Gowor” czy LGD Zasiłek Mazowsza.

Pracownicy filii WUP w Ostrołęce interesują się tego typu inicjatywami, gdyż aktywizacja środowisk wiejskich może mieć pozytywny wpływ na tworzenie zielonych miejsc pracy.

Krzyszyna Szymoń,  
filia WUP w Ostrołęce



# Łatwiejsze wejście na rynek pracy

Współpraca z Filią Politechniki Warszawskiej w Płocku

W roku akademickim 2013/2014 odbyły się warsztaty kształtowania umiejętności psychospołecznych zorganizowane przez płocką filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Płocku we współpracy z Filią Politechniki Warszawskiej w Płocku w ramach porozumienia podpisanego w maju 2013 roku. Głównym celem współpracy są działania mające na celu przygotowanie studentów i absolwentów PW do wejścia na rynek pracy, m.in. poprzez poradnictwo indywidualne oraz warsztaty z zakresu doradztwa zawodowego i kształtowania umiejętności psychospołecznych.

Studenci i absolwenci PW w ramach poradnictwa grupowego zdobyli wiedzę i umiejętności z zakresu rozwijania cech przedsiębiorczych, odkrywania potencjału zawodowego, komunikacji interpersonalnej oraz przygotowania do rozmowy z pracodawcą.

Pierwsze warsztaty przeznaczone były dla wszystkich, którzy myślą o wejściu na drogę przedsiębiorczości i chcą dokonać krytycznej analizy swoich cech niezbędnych do założenia własnej działalności gospodarczej.

Celem zajęć było kształcenie umiejętności niezbędnych do podjęcia samodzielnej pracy oraz analiza plusów i minusów podejmowania własnej działalności. Czynnikiem mającym niewątpliwie wpływ na powodzenie na rynku nowo powstałej firmy są właściwości psychologiczne potencjalnego przedsiębiorcy, których diagnozy uczestnicy dokonali na szkoleniu. Mowa tu o odpowiednim poziomie motywacji, determinacji w dążeniu do celu, odpowiedzialności, samodzielności i kompetencjach społecznych.

Podczas warsztatów powstawały pierwsze pomysły na nowe firmy. Uczestnicy określali obszary ułatwiające i utrudniające podjęcie działalności gospodarczej.

Celem drugiego spotkania było dostarczenie uczestnikom jak najszerszej wiedzy na temat możliwości wykorzystania swojego potencjału w rozwoju osobistym i zawodowym. Doradca zawodowy CiPKZ wskazywał na konieczność świadomego planowania swojej kariery zawodowej. W tym procesie należy wziąć pod uwagę wiele czynników, takich jak własne predyspozycje zawodowe,

cechy osobowości, wymagania zawodu, który chcielibyśmy wykonywać, sytuację na rynku pracy oraz oczekiwania pracodawców. Zachęcano do nieustannego rozwoju, kształcenia, podnoszenia kwalifikacji.

Studenci i absolwenci PW uzyskali także informacje z zakresu komunikacji interpersonalnej: m.in. uczyli się aktywnego słuchania, formułowania komunikatów typu ja, udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej i odczytywania mowy ciała.

Następna część zajęć „Nie daj się zagiąć – jak osiągnąć sukces na rozmowie kwalifikacyjnej” dotyczyła zagadnienia pierwszego wrażenia oraz kreowania własnego wizerunku. Podczas warsztatów uczestnicy mieli okazję wcielić się w rolę potencjalnego kandydata do pracy i dokonywać pozytywnej autoprezentacji w trakcie symulacji rozmowy kwalifikacyjnej. Sukces tej rozmowy zależy od przygotowania merytorycznego, umiejętności odpowiedniej prezentacji i radzenia sobie ze stresem. Zwrócono uwagę na rodzaje pytań, które mogą paść w trakcie ostatniej części procesu rekrutacyjnego, a także kształtowano umiejętność odczytywania mowy ciała, gestów i postaw.

W szkoleniach wzięły udział 32 osoby. Warsztaty były prowadzone metodami aktywizującymi i wymagały dużego zaangażowania wszystkich członków grupy. Ćwiczenia i zadania przyczyniły się do wzrostu kompetencji uczestników zajęć. Osoby biorące udział w szkoleniu pozytywnie oceniły je w ankietach ewaluacyjnych. Dowiedziały się, jak stosować zdobytą wiedzę w miejscu pracy i w życiu codziennym oraz jak być dzięki niej bardziej przekonującym i wpływowym.

Porozumienie pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie a Filią Politechniki Warszawskiej w Płocku zostało zawarte na czas nieokreślony. Obie strony dołożą wszelkich starań, by współpraca się rozwijała i przebiegała jak najlepiej oraz dostarczała wielu korzyści lokalnemu społeczeństwu.

**Magdalena Mućka,**  
filia WUP w Płocku



Warsztaty były prowadzone metodami aktywizującymi i wymagały dużego zaangażowania wszystkich członków grupy



Fot. LeaderSfera, Agnieszka Okuniewska

Szkolenia były realizowane metodą Horse Assisted Education oraz „Coaching”

## KOMPETENTNI W URZĘDZIE

Projekt spełnia oczekiwania pracowników publicznych służb zatrudnienia i będzie kontynuowany

**208** pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia zakończyło udział w projekcie „Kompetentni w urzędzie” realizowanym przez płocką filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Od sierpnia 2013 roku do czerwca 2014 roku uczestniczyli w 11 kierunkach szkoleń oraz studiach podplomowych na kierunku Doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

Realizację projektu „Kompetentni w urzędzie” w ramach Poddziałania 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie” Priorytetu VI PO KL płocka filia WUP rozpoczęła w kwietniu 2013 roku. Wśród uczestników projektu było 177 pracowników kluczowych odpowiedzialnych za bezpośredni kontakt

z klientem urzędu (27 mężczyzn i 150 kobiet).

Uczestnicy w przeważającej większości bardzo pozytywnie wypowiedzieli się na temat udziału w projekcie, w ankietach wskazywali, iż zajęcia spełniły ich oczekiwania, były prowadzone w sposób ciekawy i innowacyjny.

W związku z powstałymi oszczędnościami w projekcie płocka filia postanowiła ogłosić dodatkowy nabór dla 42 pracowników publicznych służb zatrudnienia na szkolenia cieszące się nieustannie zainteresowaniem, czyli Warsztaty rozwoju osobistego, Budowanie relacji z klientami i Komunikacja interpersonalna, realizowanych metodą Horse Assisted Education oraz „Coaching”. Jesteśmy przekonani, że realizacja tych szkoleń spełni oczekiwania uczestników, co w konsekwencji przełoży się na merytoryczną stronę usług świadczonych na rzecz klientów urzędu.

Dodatkowy nabór trwa od 21 do 31 lipca br. Więcej informacji na stronie [www.wup.mazowsze.pl](http://www.wup.mazowsze.pl) zakładka filia Płock.

**Irena Woroncow,**  
filia WUP w Płocku



Fot. LeaderSfera, Agnieszka Okuniewska

Płocka filia ogłosiła dodatkowy nabór na szkolenia





W tegorocznych targach wzięło udział 47 wystawców poszukujących pracowników

# PRAWIE 400 MIEJSC PRACY

## XI Siedleckie Targi Pracy

Po kilku latach spowolnienia gospodarczego dostrzegalne są tendencje poprawy koniunktury w polskiej gospodarce. Oddziałuje to również na rynek pracy, na którym sukcesywnie odczuwalne jest zwiększające się zapotrzebowanie na pracowników, w szczególności posiadających umiejętności zawodowe. Tendencja ta widoczna była 14 czerwca br. podczas XI Siedleckich Targów Pracy, na których zdecydowanie dominowało zapotrzebowanie na fachowców z różnych branż.

We współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Siedlcach, Uniwersytetem Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach oraz Collegium Mazovia Innowacyjną Szkołą Wyższą w Siedlcach zaprosiliśmy do udziału w tegorocznych targach 47 wystawców, którzy do dyspozycji szukających pracy mieli prawie 400 miejsc zatrudnienia, m.in. na stanowiskach: handlowiec, sprzedawca, magazynier, pracownik biurowy, sprzątaczką, elektromechanik, pracownik gastronomii, kierowca w transporcie międzynarodowym, spedytor, pracownik szklarni, operator wózka, doradca serwisowy, operator myjni, mechanik i diagnosta samochodowy, automatyk, specjalista

ds. handlu, sprzedaży i marketingu, administrator/audytor bezpieczeństwa, projektant programista aplikacji Web i wdrożeniowiec systemów DMS, CRM, e-learning.

Jak co roku Siedleckie Targi pracy skupiły się na trzech głównych obszarach – pracy, edukacji i przedsiębiorczości. Ten ostatni aspekt został w tej edycji targów szczególnie podkreślony poprzez stworzenie odrębnej strefy przedsiębiorczości. Osoby zainteresowane rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej mogły się tu spotkać z pracownikami Urzędu Miasta, Urzędu Skarbowego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędu Statystycznego, by dowiedzieć się szczegółów na temat zasad rejestracji firmy i obowiązków ciążących na przyszłym przedsiębiorcy.

Niesłabnącą uwagę cieszyły się informacje na temat możliwości uzyskania dotacji na rozpoczęcie działalności firmy, jak również na temat źródeł finansowania przedsiębiorstw już działających na rynku. W tym zakresie swoim wsparciem służyli pracownicy siedleckiej filii WUP w Warszawie, którzy prezentowali rezultaty projektów z cyklu „Czas na biznes...” realizowanych w ramach Działania 6.2 PO KL,

a także przedstawiciele Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych oraz Regionalnego Ośrodka Europejskiego Funduszu Społecznego w Siedlcach.

Uroczystość otwarcia XI Siedleckich Targów Pracy była również okazją do podziękowania wyróżniającym się lokalnym przedsiębiorcom za owocną współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Siedlcach i aktywny udział w kreowaniu siedleckiego rynku pracy w 2013 roku, czego wyrazem były wręczone Statuetki PARTNER 2013. Miłym akcentem był występ zespołu smyczkowego z Zespołu Szkół Muzycznych w Siedlcach pod kierunkiem jego założyciela i kierownika artystycznego Danuty Feruś-Żurek.

Patronatem honorowym przedsięwzięcie objęli: minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz, prezydent Siedlec Wojciech Kudelski oraz starosta Zygmunt Wielogórski. Patronat medialny nad targami sprawowali: Tygodnik Regionalny „Życie Siedleckie”, Radio ESKA, Katolickie Radio Podlasie, Tygodnik Regionalny „Echo Katolickie” oraz Telewizja Wschód.

**Elżbieta Miszkurka,**  
filia WUP w Siedlcach



# Przyjemne z pożytecznym

XV Festyn Nadbużański okazją do zapoznania się z ofertami pracy

Różne wydarzenia plenerowe, imprezy kulturalne, festyny rodzinne to okazja, aby odpocząć od codzienności, spotkać się ze znajomymi, posłuchać dobrej muzyki. Tegoroczny Festyn Nadbużański, zorganizowany 12 i 13 lipca w Serpelicach, gwarantował nie tylko dobrą zabawę, ale i możliwość zapoznania się z ofertami pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach skorzystał z możliwości prezentacji ofert pracy w swoim namiocie wystawienniczym. Na jego zaproszenie odpowiedział Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i w ramach istniejącej współpracy pracownicy obu urzędów wspólnie promowali swoją ofertę. Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Emilia Jędrej podkreśliła, jak bardzo istotna jest aktywność urzędów pracy w pozyskiwaniu środków z funduszy europejskich na podnoszenie kapitału ludzkiego. Zwróciła również uwagę, że samorządowcy z terenów

nadbużańskich doskonale wykorzystują walory tego miejsca między innymi do organizacji serpelickiego festynu i w ten sposób zwiększają potencjał turystyczny regionu. Z kolei dyrektor siedleckiej filii WUP Piotra Karaś chwalił aktywność mieszkańców powiatu łosickiego za czynny udział

ścianie wspinaczkowej, jeździe konnej oraz w różnorodnych grach i zabawach. Zorganizowano także ognisko członków i sympatyków Stowarzyszenia Przyjaciół Serpelic.

W niedzielę najmłodszy mogli skorzystać z animacji dla dzieci m.in. malowania buziek. Na scenie odbyły się

” *Samorządowcy z terenów nadbużańskich doskonale wykorzystują walory tego miejsca między innymi do organizacji serpelickiego festynu i w ten sposób zwiększają potencjał turystyczny regionu*

w projektach realizowanych przez filię WUP.

Organizatorzy przygotowali dla uczestników festynu szereg atrakcji. W przeglądzie pieśni ludowych wzięło udział 16 zespołów, spośród nich wyłoniono i nagrodzono trzy najlepsze. Potem zabawę oddano w ręce zespołów grających w rytmach muzyki rozrywkowej. Można też było wziąć udział w turnieju siatkówki, biciu rekordu na

pokazy taneczne oraz zabawa przy cygańskiej muzyce z gwiazdą wieczoru „Dziani i Gwiazdy Cygańskie”.

Festyn zorganizowali Powiat Łosice, Tygiel Doliny Bugu oraz gmina Sarnaki. Patronat medialny sprawowali: „Gazeta Łosicka”, „Głos Siemiatycz”, Łosice.info, „Słowo Podlasia”, Podlasie24 oraz Radio Podlasie.

**Agnieszka Protasiuk,**  
filia WUP w Siedlcach



Uroczyste otwarcie Festynu Nadbużańskiego

# O GAZIE ŁUPKOWYM W SIEDLCACH

Temat, ze względu na jego nośność, jest, jako zagadnienie ogólne, znany prawie wszystkim. Przechodząc jednak do szczegółów okazuje się, że posługujemy się mitami i stereotypami



Konferencja była próbą odczarowania mitów o gazie łupkowym



Amerkanie zdynamizowali swój rozwój gospodarczy właśnie dzięki wydobyciu gazu łupkowego. Znacząco też pobudzili rynek, tworząc miejsca pracy nie tylko w branży energetycznej, ale również w dziedzinach powiązanych: logistyce, inżynierii, hydraulice itp. Dziś USA przygotowuje się do eksportu tego surowca poprzez gazoporty, które służą do jego importu. Jak wygląda to w Polsce? Czy gaz łupkowy może

publicznej i samorządu, odpowiedzialnych za realizację zadań z zakresu polityki energetycznej odbyło się w Siedlcach. Organizatorem projektu był Instytut Studiów Energetycznych Sp. z o.o., cieszące się popularnością na polskim rynku centrum eksperckie i doradcze dla sektora energetyki. Konferencja odbyła się w ramach projektu finansowanego przez Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie.

oddziaływania stosowanych metod na życie mieszkańców. Przedstawiono również informację o zasobach gazu z łupków w Polsce. Według firm konsultingowych szacowane, ale nie udokumentowane, zasoby wynoszą od 0,04 do 5 bln m sześć.

Program przewidywał trzy panele, które były prowadzone przez ekspertów. Spotkanie rozpoczęło przedstawienie zarysu merytorycznego konferencji dr inż. Andrzej Sikora, ekspert w zakresie surowców wtórnych. Jako pierwszy prelegent wystąpił dr inż. Adam Szurlej, adiunkt w Katedrze Zrównoważonego Rozwoju Energetycznego na Wydziale Energii i Paliw Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Przedstawił uczestnikom zarys technologiczny wydobycia gazu w Polsce oraz procedury, jakie się z tym wiążą.

Dr inż. Jan Winter, konsultant w Instytucie Studiów Energetycznych, doktor nauk technicznych

”

*Wydobycie gazu z łupków oraz jego udział w bilansie energetycznym państwa mogłoby oznaczać wsparcie w zrealizowaniu strategicznego celu polskiej, i jednocześnie unijnej polityki energetycznej i klimatycznej*

poprawić sytuację na mazowieckim rynku pracy? O tym debatowano w Siedlcach podczas konferencji z cyklu „Gaz dla gmin”.

Kolejne spotkanie z cyklu konferencji o gazie z łupków, skierowane do przedstawicieli administracji

W ramach konferencji zostały poruszone ważne tematy, przede wszystkim wpływ gazu z łupków na środowisko. Uczestnikom przybliżono techniki wykorzystywane w procesie poszukiwania i wydobycia gazu z łupków oraz poruszono kwestię



z zakresu modelowania matematycznego gospodarki energetycznej Politechniki Szczecińskiej, zaprezentował aspekty środowiskowe i społeczne zagadnienia, przybliżając uczestnikom sposób poszukiwania, pozyskiwania i wydobywania gazu z łupków w aspekcie inwestycji celu publicznego. Jako ostatni ekspert wystąpił dr Michał Śmigieński, adiunkt na wydziale Geologii Uniwersytetu Warszawskiego. Mówił o budowaniu poparcia społecznego i zrozumienia dla inwestora, ponieważ społeczeństwo odgrywa znaczącą rolę w etapie decyzyjnym. Dr Śmigieński przedstawił, jak powinna przebiegać prawidłowa rozmowa ze społeczeństwem lokalnym oraz z potencjalnym inwestorem. Pytany o średnicę odwiertu, przez który później wydobywany jest gaz, stwierdził: – I to jest właśnie jedno z pytań odczarowujących mity, ponieważ średnica na powierzchni ma około 30-50 cm, natomiast docelowo u źródeł, głęboko pod ziemią, jest to zaledwie kilka centymetrów. Więc ingerencja w głąb ziemi zachodzi poprzez małe otwory, którym trudno jest tak naprawdę doprowadzić do jakichkolwiek zagrożeń środowiskowych.

Celem konferencji było przybliżenie uczestnikom wiedzy na temat gazu z łupków tak, aby świadomie podejmowali decyzje w zakresie planowanych strategii inwestycyjnych i kierunków rozwoju gospodarczego w swoich regionach. Wydobycie gazu z łupków oraz jego udział w bilansie energetycznym państwa mogłoby oznaczać wsparcie w zrealizowaniu strategicznego celu polskiej, i jednocześnie unijnej polityki energetycznej i klimatycznej. W skład jej wchodzi przede wszystkim zmiana bilansu energetycznego, wzrost udziału, bardziej ekologicznego niż węgiel, gazu.

Cykl konferencji winien przełożyć się na zwiększenie aktywności środowisk odpowiedzialnych za realizację zadań publicznych w zakresie polityki energetycznej kraju, poprzez:

- ➔ poznanie wpływu technologii poszukiwawczych i eksploatacyjnych stosowanych w procesie poszukiwań i wydobywania gazu z łupków na otaczające środowisko oraz życie mieszkańców regionów potencjalnie zasobnych w te surowce;

- ➔ świadome podejmowanie decyzji w zakresie planowanych strategii

inwestycyjnych i kierunków rozwoju gospodarczego w regionach;

- ➔ swobodę w prowadzeniu rozmów z lokalnym społeczeństwem w sposób umożliwiający kształtowa-

” *Celem konferencji było przybliżenie uczestnikom wiedzy na temat gazu z łupków tak, aby świadomie podejmowali decyzje w zakresie planowanych strategii inwestycyjnych i kierunków rozwoju gospodarczego w swoich regionach*

nie wśród mieszkańców postawy akceptacji dla tych nowoczesnych technologii.

Konferencja, która odbyła się 3 lipca 2014 roku, została zorganizowana w auli Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych w Siedlcach dzięki uprzejmości i efektywnej

współpracy pomiędzy tą instytucją a filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Siedlcach. Patronat honorowy nad konferencją sprawowali: wiceprezes Rady Ministrów, minister gospodarki

Janusz Piechociński, podsekretarz stanu w Ministerstwie Środowiska – Główny Geolog Kraju, dyrektor Narodowego Centrum Badań i Rozwoju oraz marszałkowie poszczególnych województw.

**Agnieszka Protasiuk,**  
filia WUP w Siedlcach



Prezes Andrzej Sikora otwiera konferencję



# EFEKTY PROGRAMU GREEN JOB

Konferencja na zakończenie projektu – ekologia, profesjonalna kadra, biznes



Debata odbyła się w związku z dobiegającą końca realizacją innowacyjnego projektu ponadnarodowego "Green Job"

Zapoznanie z rezultatami projektu instytucji i osób zainteresowanych rozwojem kompetencji zawodowych oraz usług kształcenia i szkolenia zawodowego w obszarze gospodarki odpadami było celem zorganizowanej w Warszawie konferencji dla instytucji rynku pracy,

pracodawców, stowarzyszeń i organizacji proekologicznych, przedstawicieli instytucji naukowo-badawczych i oświatowych. Debata, w której wzięła też udział grupa osób bezrobotnych z terenu Mazowsza, odbyła się w związku z dobiegającą końca realizacją innowacyjnego projektu ponadnarodowego „PI – PWP – Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green Job”.

## Pakiet gotowy

Stworzenie modułowego programu nauczania dla zawodu operator odpadami i recyklingu, e-podręcznik, przeszkolenie 30 młodych bezrobotnych mieszkańców subregionu radomskiego i grupy pracodawców z obszaru ekologii, wreszcie powstanie z udziałem lokalnych podmiotów Regionalnej Sieci Wsparcia dla rozwoju zawodów zielonej gospodarki to najważniejsze produkty projektu, które omówiła podczas konferencji Kata-

ryzna Kołodziejka z Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach. Cały pakiet – podkreśliła – przygotowany przez fachowców i przetestowany, jest gotowy do upowszechniania i wykorzystania.

## Projekt z szansą

W kontekście nowych wyzwań wynikających z prawa Unii Europejskiej i zapowiadanej nowelizacji polskich przepisów w zakresie ekologii, Dariusz Matlak z Polskiej Izby Gospodarki Odpadami uznał, że ZDZ-owski projekt ma szansę być szeroko stosowany zarówno przez urzędy pracy, jak i pracodawców. Nowe prawodawstwo wymusi wdrażanie nowoczesnej gospodarki odpadami, dążenie do społeczeństwa recyklingu i potrzebę selektywnego zbierania odpadów u źródła, co z kolei będzie powodowało zwiększanie liczby miejsc pracy, łącznie z podejmowaniem własnej działalności gospodarczej zarówno



Konferencję zorganizowano dla instytucji rynku pracy, pracodawców, stowarzyszeń i organizacji proekologicznych, przedstawicieli instytucji naukowo-badawczych i oświatowych

przez wchodzących na rynek pracy, jak i specjalistów.

### Ustawa w praktyce

Istotną rolę w realizacji projektu odegrała radomska spółka „Radkom”. Na jej przykładzie grupa tzw. odbiorców, czyli uczestników i uczestniczek szkolenia zawodowego „Operator odpadami i recyklingu”, poznawała praktyczną stronę funkcjonowania ustawy o utrzymaniu porządku i czystości w gminach oraz specyfikę pracy w najnowocześniejszym przedsiębiorstwie komunalnym na południowym Mazowszu. Wiedzę z trzymiesięcznego stażu zawodowego na stanowiskach produkcyjnych, administracyjnych oraz w specjalistycznych laboratoriach, weryfikował egzamin zewnętrzny. Nieco inny wymiar miał staż w niewielkiej firmie z Lipska „Foto – Video Studio”, też zakończony egzaminem. Pod kierunkiem właściciela, Zbigniewa Kopcińskiego, stare aparaty fotograficzne, zamiast trafić na wysypisko śmieci, odzyskały funkcjonalność.

### Gospodarka odpadami to biznes

Ważną częścią konferencji była wielowątkowa debata z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, a koncentrująca się wokół odpowiedzi na pytania, czy współczesny rynek potrzebuje specjalistów profesjonalnie przygotowanych do pracy w zawodach zielonej gospodarki, jakie szanse na zatrudnienie w wymiarze regionalnym i ogólnokrajowym mają młode osoby, które przystąpiły do projektu i pozytywnie przeszły szkolenie, wreszcie – jakie należy podejmować działania z udziałem szkół zawodowych, placówek naukowo-badawczych i instytucji rynku pracy, aby rozszerzyć nową formułę kształcenia kadr dla gospodarki odpadami.

Uczestnicy panelu, między innymi Iwona Trzcńska z warszawskiego WUP, Józef Bakuła z PUP Radom i Krzysztof Symela z Instytutu Technologii Eksploatacji Państwowego Instytutu Badawczego, podkreślali potrzebę współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami. I bardzo ważne, by gospodarki odpadami nie traktować tylko jako dziedziny ekologii, ale biznes, na którym się dobrze zarabia. Tylko taka filozofia stwarza szanse na tworzenie miejsc pracy.



Celem konferencji było zapoznanie uczestników z rezultatami projektu

### Innowacja w partnerstwie lokalnym

Na kilka tygodni przed zakończeniem realizacji projektu (31 sierpnia 2014 roku) wiceprezydent Radomia Krzysztof Ferensztajn pogratulował pracownikom Zakładu Doskonalenia Zawodowego tego działania, które

Eksploatacji Państwowym Instytutem Badawczym i Powiatowym Urzędem Pracy w Radomiu oraz międzynarodowym – z Siecią Szkół Zawodowych Greta we Francji i tamtejszym Stowarzyszeniem Pracodawców Federation de la Plasturgie.

”Gospodarki odpadami nie wolno traktować tylko jako dziedziny ekologii, ale biznes, na którym się dobrze zarabia. Tylko taka filozofia stwarza szanse na tworzenie miejsc pracy

uczyniło miasto, gdzie odbywały się szkolenia i powstawały produkty projektu, bardziej innowacyjnym i otwartym na promocję ekologicznych zachowań, zaprzeczając obiegowej opinii, że odpady są górami nikomu niepotrzebnych śmieci.

Innowacyjny projekt „Green Job” jest realizowany w partnerstwie lokalnym – z Instytutem Technologii

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”.

**Barbara Pikiewicz,**  
Centrum Kształcenia  
Zawodowego w Radomiu



Uczestnicy podkreślali potrzebę współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami



# MONITORING LOSÓW ABSOLWENTÓW

Cel – dostosowanie oferty edukacyjnej do bieżących potrzeb rynku pracy



Uczestnicy panelu podkreślali potrzebę współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami

Niełatwa sytuacja młodych, wykształconych ludzi opuszczających z dyplomem mury uczelni trwa już od lat. Właściwe instytucje i urzędy opracowują koncepcje i programy, mające stworzyć nowe warunki osobom poszukującym pracy, a także zadbać o dostosowanie oferty edukacyjnej do bieżących potrzeb rynku pracy.

Jednym z wprowadzonych wytycznych w tym zakresie było Roz-

śledzeniem losów swoich absolwentów.

Pomimo faktu, że kilka miesięcy później ministerstwo wycofało się z tego rozporządzenia niektóre uczelnie zadbały o realizację pomysłu we własnym zakresie.

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie została zaproszona do współudziału w takim projekcie realizowanym przez Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu

ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Jednym z głównych elementów tego projektu jest uruchomienie portalu internetowego przeznaczonego do monitorowania losów zawodowych absolwentów.

Portal przeznaczony jest dla trzech grup użytkowników – pracownicy uczelni, studenci/absolwenci oraz pracodawcy.

Ich zadaniem w procesie testowania było zweryfikowanie poprawności portalu pod względem merytorycznym, technicznym i funkcjonalnym.

Każda z grup użytkowników testowała sprawność i funkcjonalność portalu oraz wypełniała Kartę Oceny Produktu, która stanowiła precyzyjną ocenę badanego portalu. Poszczególne grupy użytkowników oceniali walory portalu z uwzględnieniem swoich potrzeb i wymagań.

Studenci/absolwenci dzięki portalowi mają dostęp do rozbudowanej

przy współpracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.

Jest to projekt „Monitoring losów absolwenta w kontekście dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i wymogów rynku pracy”, współfinansowany

porządzenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o obowiązku uczelni dotyczącym monitorowania losów zawodowych absolwentów. Uczelnie miały zorganizować zespoły wykwalifikowanych pracowników, którzy na bieżąco zajmowaliby się

” Portal prowadzony przez pracowników uczelni pozwoli również na wymianę poglądów związanych z realizowanym w uczelni programem edukacyjnym i oczekiwaniami pracodawców



bazy ofertowej firm, możliwość śledzenia aktywności zawodowych wybranych firm, a także tworzenia własnego profilu zawodowego. Poznają aktualne trendy na rynku pracy, dowiadują się o technikach rekrutacyjnych i wymaganiach pracodawców.

Pracownik uczelni, po ukończeniu odpowiedniego szkolenia z zakresu narzędzi informatycznych, ma możliwość prowadzenia monitoringu losów absolwentów, studentów i pracodawców. Dysponuje szczegółowymi ankietami, które będą dostarczały informacji o losach zawodowych absolwentów, ich satysfakcji, ocenie wiedzy zdobytej na uczelni i jej zastosowaniu w praktyce. Dzięki informacjom zwrotnym ma możliwość opracowania zbiorowych raportów i zestawień obrazujących poziom satysfakcji i aktualną sytuację zawodową absolwentów.

Niemniej istotna jest wiedza o absolwentach uczelni, z punktu widzenia pracodawców. Mają oni sposobność wyrażenia opinii o zatrudnionych absolwentach, ich wiedzy teoretycznej, umiejętnościach praktycznych, językowych i społecznych. Mogą oceniać absolwentów, którzy rozpoczęli już swoją pracę zawodową i swoimi kompetencjami i przygotowaniem merytorycznym kształtują wizerunek absolwenta danej uczelni. Pracodawca może wypełnić przeznaczoną dla niego ankietę, w której wyraża swoje opinie, sugestie i spostrzeżenia. Zebrane opinie stanowiąc będą źródło wiedzy możliwej do wykorzystania podczas weryfikacji programów kształcenia i przystosowania programów edukacyjnych do bieżących potrzeb rynku pracy.

Pracodawca, jako użytkownik portalu, uzyskuje możliwość szybkiego pozyskiwania pracowników zgodnie ze swoimi potrzebami. Zainstalowana w portalu wyszukiwarka pozwala na szybkie i skuteczne znalezienie potencjalnego kandydata.

Samodzielnie tworzy też wizytówkę firmy i tym samym znajduje się w branżowym katalogu firm dostępnym dla pozostałych użytkowników.

Podsumowując uzyskane wnioski opracowane na podstawie opinii grup pracowników testujących portal należy zaznaczyć, że jest to nowoczesne i przydatne narzędzie, które ułatwi nawiązywanie bezpośrednich kontaktów na linii student/absolwent-pracodawca-uczelnia. Jak wskazują testujący, obsługa portalu jest prosta



Impreza plenerowa w ramach Dni SGGW

i nie wymaga zaawansowanej wiedzy informatycznej.

Portal prowadzony przez pracowników uczelni pozwoli również na wymianę poglądów związanych z realizowanym w uczelni programem edukacyjnym i oczekiwaniami pracodawców. Absolwenci zatrudnieni w różnych firmach są najlepszymi ambasadorami swojej uczelni w środowisku biznesowym. Wielu z nich piastuje wysokie stanowiska w świecie polityki, kultury, gospodarki, itp. Ich pozycja podnosi prestiż rodzimej uczelni i jest jej swoistą promocją.

Portal integrujący społeczność akademicką ze światem pracy dostarczy wielu ciekawych informacji z obydwu stron, a także zmobilizuje do zmian jakościowych w uczelniach.

Aktualizowanie programów edukacyjnych, wprowadzanie nowatorskich narzędzi szkoleniowych, podnoszenie kwalifikacji studentów i absolwentów, to obszary ewolucji systemu edukacyjnego, który powinien być zainspirowany sygnałami otrzymanymi od użytkowników portalu.

**Bożena Opic,**  
Biuro Karier  
i Monitorowania Losów  
Absolwentów SGGW



Stoiska SGGW

#### Biuro Karier i Monitorowania Losów Absolwentów – system promocji absolwentów

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, jako jedna z pierwszych w kraju, postanowiła profesjonalnie pomagać swoim absolwentom w poszukiwaniu pracy. Działające od kilkunastu lat Biuro Karier i Monitorowania Losów Absolwentów pomaga studentom w znalezieniu ciekawej pracy, a pracodawcom ułatwia dostęp do studentów SGGW. Biuro prowadzi serwis internetowy, w którym pracodawca może zamieścić ofertę pracy, stażu, praktyki czy pracy dorywczej, a student i absolwent – życiorys. Zainteresowane strony mogą bez przeszkód wymieniać między sobą informacje: zarejestrowani pracodawcy – wyszukiwać studentów, a studenci – aplikować jednym kliknięciem na interesujące ich oferty. W serwisie Biura Karier codziennie dostępnych jest kilkadziesiąt aktualnych ofert.

# Dofinansowanie wynagrodzeń za zatrudnienie pracowników 50+

Pracodawcy, którzy zatrudnią osoby po 50. roku życia, mogą uzyskać dofinansowanie

➔ Na jakich zasadach jest przyznawane?

Dofinansowanie do wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia, to świadczenie, które starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy.

➔ Dlaczego warto ubiegać się o świadczenie aktywizacyjne?

Przedsiębiorca, który zatrudni skierowaną osobę bezrobotną, otrzyma dofinansowanie wynagrodzenia przez okres:

– 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60;

– 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 50 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, obowiązującego w dniu zawarcia umowy.

➔ Na jaki okres należy zatrudnić osobę bezrobotną?

Pracodawcy lub przedsiębiorcy zobowiązani są zatrudnić skierowaną osobę bezrobotną na okres wskazany umową, objęty dofinansowaniem wynagrodzenia oraz są zobowiązani do dalszego zatrudniania po upływie tego okresu, odpowiednio przez:

\*6 miesięcy – w przypadku, gdy dofinansowanie przysługiwało przez okres 12 miesięcy,

\*12 miesięcy – w przypadku, gdy dofinansowanie przysługiwało przez okres 24 miesięcy.

➔ Jakie konsekwencje ponosi pracodawca, który nie dotrzymał umowy?

Pracodawca, który rozwiąże umowę o pracę w trakcie przysługiwania dofinansowania lub nie wywiąże się z warunku wymaganego okresu utrzymania zatrudnienia, zobowiązany będzie do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi od całości kwoty otrzymanych środków, naliczonymi od dnia wypłaty pierwszego dofinansowania wynagrodzenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania

starosty. W przypadku, gdy pracodawca utrzyma zatrudnienie przez okres przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania zatrudnienia po upływie prawa do dofinansowania wynagrodzenia, zobowiązany będzie do zwrotu 50 proc. kwoty, o której mowa.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, bez wypowiedzenia z winy bezrobotnego (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) lub wygaśnięcia stosunku pracy bezrobotnego w trakcie dofinansowania bądź przed upływem wskazanych okresów, starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

**Joanna Kuzub,**  
Zielona Linia 19524,  
Centrum  
Informacyjno-Konsultacyjne  
Służb Zatrudnienia

*Źródło: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r.  
o promocji zatrudnienia i instytucjach  
rynku pracy*



# Perspektywy zatrudnienia w Polsce

Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia dla III kwartału 2014 r. został opracowany na podstawie wywiadów indywidualnych obejmujących reprezentatywną próbę 752 pracodawców w Polsce. Wszyscy uczestnicy badania odpowiedzieli na pytanie „*Jakie są przewidywania dotyczące zmian w całkowitym zatrudnieniu firmy w Pani/Pana oddziale w ciągu trzech miesięcy, od początku lipca do końca września 2014 r., w porównaniu do obecnego kwartału?*”

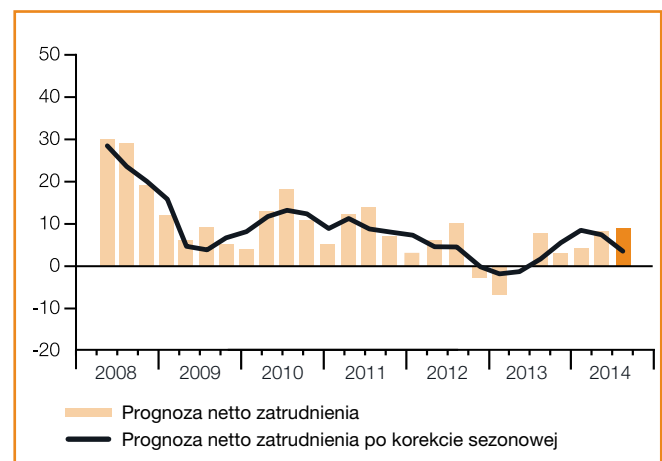
Pracodawcy w Polsce są umiarkowanie optymistyczni, jeśli chodzi o plany zwiększenia zatrudnienia w III kwartale 2014 r. Zwiększenie całkowitego zatrudnienia planuje 15% przebadanych firm, 6% przewiduje redukcję etatów, a 75% deklaruje brak zmian personalnych. Prognoza netto zatrudnienia dla Polski przed korektą sezonową osiąga +9%.

**Po uwzględnieniu korekty sezonowej prognoza netto zatrudnienia dla Polski wynosi +4%.**

W porównaniu do ubiegłego kwartału prognoza spada o 3 punkty procentowe, zaś w ujęciu rok do roku wzrasta o 2 punkty procentowe.

Zastosowany w raporcie parametr **prognoza netto zatrudnienia** to wyrażona w procentach różnica pomiędzy liczbą pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a liczbą pracodawców deklarujących spadek całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Uzyskany wynik to prognoza netto zatrudnienia.

Wszystkie komentarze przedstawione w dalszej części raportu są oparte na danych uwzględniających korektę sezonową, w innym wypadku będzie to wyraźnie podkreślone.



Brak słupka wskazuje prognozę netto zatrudnienia na poziomie 0.

	Wzrost	Spadek	Bez zmian	Brak decyzji	Prognoza netto zatrudnienia	Prognoza po korekcie sezonowej
	%	%	%	%	%	%
<b>III kwartał 2014 r.</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
II kwartał 2014 r.	15	7	75	3	8	7
I kwartał 2014 r.	13	9	72	6	4	8
IV kwartał 2013 r.	12	9	74	5	3	5
III kwartał 2013 r.	16	9	72	3	7	2



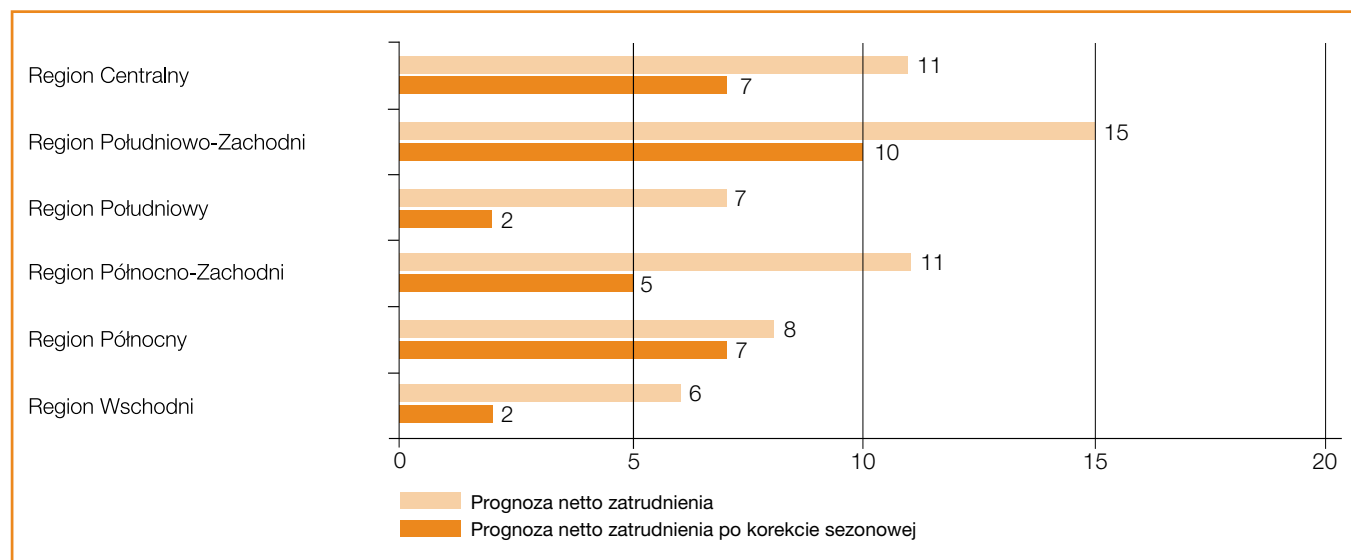
## Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Polska

### Porównanie regionów

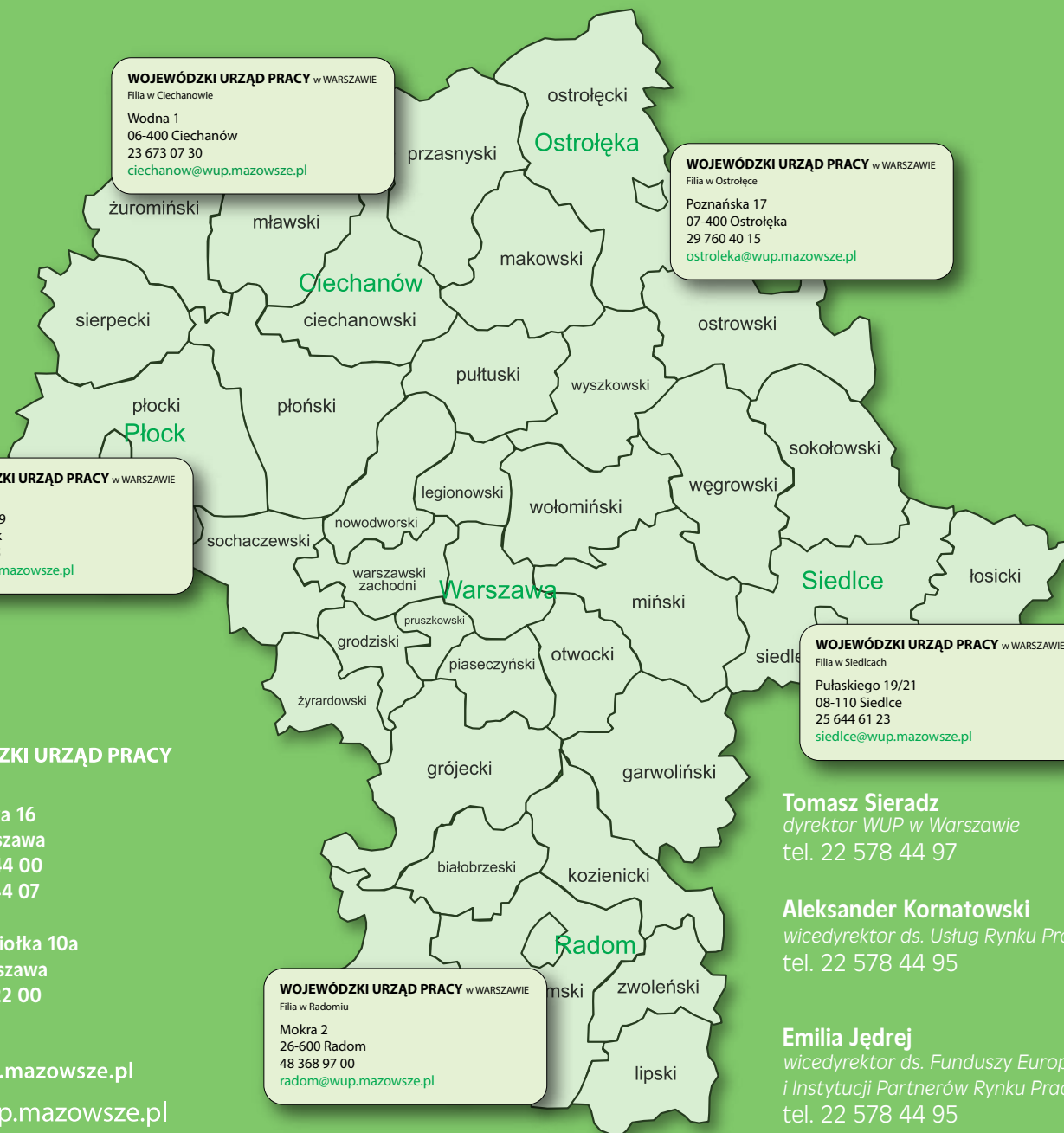
Prognoza netto zatrudnienia dla III kwartału 2014 r. jest dodatnia we wszystkich sześciu badanych regionach Polski.\* Oznacza to, że w całym kraju przeważa optymizm pracodawców, co do planów zwiększania liczby etatów w nadchodzącym kwartale. Najlepszy wynik uzyskano w regionie Południowo-Zachodnim, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi +10%. Umiarkowanie wysoką prognozę netto zatrudnienia odnotowano również w regionach Centralnym i Północnym, +7% dla obu. Dla regionu Północno-Zachodniego uzyskana prognoza netto zatrudnienia wynosi +5% a w regionach Południowym i Wschodnim osiąga +2% dla obu.

W porównaniu z wynikami dla II kwartału 2014 r. prognoza zatrudnienia spadła w trzech z sześciu badanych regionach. Najwyższy spadek, o 6 punktów procentowych, odnotowano w regionie Centralnym, a następnie, o 4 punkty procentowe, w regionie Południowym. W regionie Północno-Zachodnim prognoza spadła o 2 punkty procentowe a w regionach Południowo-Zachodnim, Północnym i Wschodnim nie uległa zmianie lub pozostaje na poziomie zbliżonym do poprzedniego kwartału.

W ujęciu rocznym wzrost optymizmu pracodawców odnotowano w trzech z sześciu badanych regionach. Najbardziej prognoza wzrosła w regionach Centralnym i Północnym, odpowiednio o 9 i 7 punktów procentowych. Nieznaczny wzrost, o 3 punkty procentowe, nastąpił również w regionie Północno-Zachodnim. W regionie Wschodnim prognoza pozostaje na zbliżonym poziomie w porównaniu rok do roku a w regionach Południowym i Południowo-Zachodnim nie ulega zmianie.



\* Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

ul. Młynarska 16  
01-205 Warszawa  
tel. 22 578 44 00  
fax 22 578 44 07

ul. Erazma Ciołka 10a  
01-402 Warszawa  
tel. 22 532 22 00

[wup@wup.mazowsze.pl](mailto:wup@wup.mazowsze.pl)  
[www.wup.mazowsze.pl](http://www.wup.mazowsze.pl)

**Tomasz Sieradz**  
dyrektor WUP w Warszawie  
tel. 22 578 44 97

**Aleksander Kornatowski**  
wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy  
tel. 22 578 44 95

**Emilia Jędrej**  
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich  
i Instytucji Partnerów Rynku Pracy  
tel. 22 578 44 95



# BEZROBOCIE NA MAZOWSZU

Stan w końcu czerwca 2014 roku

