

Mazowiecki Rynek Pracy

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W WARSZAWIE
WYDAWANY BEZPŁATNIE

www.wurp.mazowsze.pl

kwiecień 2008



**Sięgnij
po fundusze unijne!**

czyt. str. 22-27



Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa
tel. (22) 578-44-00
wup@wup.mazowsze.pl
www.wup.mazowsze.pl

Dyrektor WUP w Warszawie:

TADEUSZ JAN ZAJĄC
tel. (022) 578-44-89

Wicedyrektor ds. Regionalnej
Polityki Rynku Pracy i Funduszy
Strukturalnych:

EDWARD MAREK WRONIEWSKI
tel. (022) 578-44-95

Wicedyrektor ds. Poradnictwa
Zawodowego i Pośrednictwa Pracy:

MACIEJ ECKARDT
tel. (022) 578-44-94



foto: Agnieszka Sobieska

Telefony:
(29) 760-52-48 (tel/fax)
(29) 760-40-15 (tel)
(29) 760-30-70 (tel/fax)
wawuos@praca.gov.pl

Telefony:
(48) 384-06-21
(48) 384-06-22
(48) 384-06-23
(48) 384-06-24 (fax)
radom@wup.mazowsze.pl

Filia WUP w Ciechanowie

Dyrektor: **Elżbieta Szymanik**

ul. 17 stycznia 7
06-400 Ciechanów

Telefony:
(48) 672-51-51 (tel/fax)
(48) 672-48-45 (tel/fax)
(48) 672-14-32 (tel/fax)
(48) 672-30-73 (sklep z ofertami pracy)
ciechanow@wup.mazowsze.pl
wawuci@praca.gov.pl

Filia w Ciechanowie obejmuje działaniem powiaty: ciechanowski, mławski, płoński i żuromiński.

Filia WUP w Ostrołęce

P.o. dyrektora: **Krystyna Szymoła**

ul. Poznańska 17
07-400 Ostrołęka

Filia w Ostrołęce obejmuje działaniem powiaty: makowski, Ostrołęka-miasto, ostrołęcki, ostrowski i przasnyski.

Filia w Płocku

p.o. Dyrektora: **Piotr Dyśkiewicz**

ul. Chopina 56
09-402 Płock

Telefony:
tel/fax: (0-24) 264-03-75; 264-03-76
wawupl@praca.gov.pl

Filia w Płocku obejmuje działaniem powiaty: gostyniński, Płock-miasto, płocki i sierpecki.

Filia w Radomiu

Dyrektor: **Ryszard Wiosna**

ul. Mokra 2
26-600 Radom

Filia w Radomiu obejmuje działaniem powiaty: białobrzeski, kozienicki, lipski, przysuski, Radom-miasto, radomski, szydłowiecki i zwolenicki.

Filia w Siedlcach

Dyrektor: **Antoni Marcin Kulicki**

ul. Pułaskiego 19/21
08-110 Siedlce

Telefony:
(25) 644-61-22
(25) 644-61-23
(25) 632-73-21
(25) 632-73-18 (tel/fax)
wawusi@praca.gov.pl

Filia w Siedlcach obejmuje działaniem powiaty: łosicki, Siedlce-miasto, siedlecki i sokołowski.

Szanowni Państwo!

Mam przyjemność przekazać państwu kolejny numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Skuteczna walka z bezrobociem to nie tylko wdrażanie programów i działań aktywizacyjnych, ale także dobrze przygotowana informacja promująca poczynania publicznych służb zatrudnienia i wszystkich partnerów na rynku pracy. To właśnie dzięki dobrej współpracy z naszymi partnerami na Mazowszu przekazujemy Państwu takie informacje.



Biuletyn WUP w Warszawie za każdym razem zmienia swoje oblicze dostosowując tematykę do bieżących wydarzeń i do potrzeb rynku pracy. Dlatego wyodrębniliśmy część Biuletynu, która promuje działania WUP współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Dokonałiśmy także kilku graficznych zabiegów, dzięki którym lektura powinna okazać się przyjemniejsza, a informacje bardziej przystępne. Staramy się, by nasze wydawnictwo w jak największym stopniu spełniło Państwa oczekiwania i trafiało nie tylko do specjalistów, ale także do zwykłego czytelnika.

Wierzę, że tematy zawarte w tej publikacji przybliżą Państwu wysiłki służb zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy.

W tym wydaniu Biuletynu staraliśmy się przedstawić Państwu osiągnięcia na rynku pracy Warszawy i Mazowsza w pierwszym kwartale tego roku.

W dalszym ciągu zachęcam wszystkich do szerokiej współpracy i wymiany doświadczeń związanych z funkcjonowaniem rynku pracy i problemów, z którymi borykamy się rozwiązując bolączki bezrobotnych i osób poszukujących pracy.

Z poważaniem
Tadeusz Jan Zajac

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

Szukają pracy w cywilu

Zgodnie z porozumieniem zawartym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Ciechanowie i dowództwo jednostki wojskowej w Ciechanowie, pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej uczą żołnierzy odchodzących „do cywila” jak znaleźć się na rynku pracy.

Żołnierzom zainteresowanym poradnictwem zawodowym udzielane jest wsparcie w postaci konsultacji indywidualnych i warsztatów. Celem tych działań jest rozpoznanie celów i wstępnych trudności zawodowych naszych klientów, ich potrzeb i oczekiwań. Dużym zainteresowaniem cieszą się warsztaty poświęcone przygotowaniom do rozmowy kwalifikacyjnej, w czasie których sporządzane są dokumenty aplikacyjne, dostarczana jest wiedza o autoprezentacji, o sposobach przygotowania się do tego ważnego w życiu zawodowym wydarzenia. W ostatnich dniach kwietnia zajęcia informacyjne przeprowadzone zostały dla grupy 42 osób oraz warsztaty dla zainteresowanych żołnierzy kończących zasadniczą służbę wojskową.

Wojciech Czubak

Kierownik CiiPKZ w Ciechanowie

WUP w Warszawie na 2 i 4 miejscu

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przystępuje do realizacji dwóch projektów w ramach Działania 1.1 – Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy, schemat b) – Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Projekty przygotowane przez Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy – „Efektywne i skuteczne Publiczne Służby Zatrudnienia” oraz Filie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce – „Profesjonalny urzędnik – szkolenie dla pracowników urzędów pracy” zostały wysoko ocenione, zajmując odpowiednio 2 i 4 miejsce na liście rankingowej Komisji Oceny Projektów w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Celem projektu Efektywne i skuteczne Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) jest podniesienie poziomu kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia województwa mazowieckiego. W ramach projektu zostanie zorganizowane szkolenie dotyczące zarządzania projektami współfinansowanymi ze środków UE z uwzględnieniem Działań SPO RZL, w ramach których PSZ mogą być projektodawcami. Ponadto w ramach projektu uczestnicy przejdą kurs szybkiego czytania i zapamiętywania. Początek realizacji projektu, to 1 czerwca.

Projekt Profesjonalny urzędnik – szkolenie dla pracowników urzędów pracy stawia sobie za cel wzmocnienie efektywności funkcjonowania instytucji rynku pracy. Będzie on realizowany poprzez szkolenia z zakresu doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, programowania i organizacji szkoleń, księgowości, prawa pracy, obsługi klienta, ustawy Prawo zamówień publicznych, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, audytu i zarządzania zasobami ludzkimi. Projekt rozpoczyna się 1 lipca br.

W ramach wymienionych projektów, których łączna wartość wyniesie ogółem 1 222 787 zł, wsparciem objętych zostanie łącznie około 380 Beneficjentów Ostatecznych – pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz Powiatowych Urzędów Pracy z terenu Mazowsza.

(mty)

Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja, opracowanie graficzne, skład i łamanie: Wydział ds. Promocji i Partnerstwa Lokalnego – Aleksander Komatowski, Paweł Skutecki.
Korekta: Grażyna Mazur, Paweł Sęktas

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Nakład 700 egz. Wydawnictwo bezpłatne.

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa. E-mail: rzecznik@wup.mazowsze.pl
Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i za podaniem źródła.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w Internecie: <http://www.wup.mazowsze.pl>

Omówienie sytuacji na mazowieckim rynku pracy w 2005 roku, sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w 2005 roku i zaopiniowanie utworzenia samorządowej Mazowieckiej Wyższej Szkoły Zawodowej zdominowały tematykę kwietniowego posiedzenia Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia.

Wojewódzka Rada Zatrudnienia

Co ósmy bezrobotny w Polsce to mieszkaniec Mazowsza, ale ubiegły rok pokazał, że nasze województwo ma i tak najlepszą sytuację na krajowym rynku pracy. W porównaniu do 2004 r., na koniec grudnia 2005 r. bezrobocie zmalało o ponad 20 tysięcy osób. Stopa bezrobocia na koniec grudnia wynosiła 13,8% i była najniższa w Polsce. Na południu w powiecie szydłowieckim stopa bezrobocia oscyluje wokół 40%. Tymczasem w Warszawie stopa bezrobocia (5,6%) porównywalna jest do innych stolic Unii Europejskiej. – *Na przełomie roku niestety obserwowaliśmy wzrost bezrobocia. Spowodowane było to kilkoma czynnikami m.in. sezonowością zwolnień, kończącymi się umowami absolwenckimi, brakiem środków na realizację form wsparcia dla bezrobotnych* – tłumaczy **Maria Szarpak**, kierownik Wydziału Statystyki i Analiz WUP.

W dyskusji, która wywiązała się po omówieniu sytuacji na mazowieckim rynku pracy głos zabrał m.in. prof. **Mieczysław Kabaj**. Jego zdaniem w sprawozdawczości należy ujmować migrację zarobkową mieszkańców Mazowsza. Po przystąpieniu Polski do UE i otwarciu rynków pracy przez niektóre państwa członkowskie nikt nie prowadzi dokładnych statystyk migracji zarobkowej. Tymczasem, aby dokładnie zdiagnozować rynek pracy konieczne jest zdobywanie danych o zatrudnieniu za granicą. Profesor Kabaj zwrócił również uwagę na dane dotyczące szkoleń dla bezrobotnych. Jego zdaniem publiczne służby zatrudnienia muszą wypracować system, który wpłynie na lepszą efektywność szkoleń. – *Samo szkolenie tylko po to, aby je zrealizować, nic nie daje. Bezrobotny kończąc kolejne kursy staje się jedynie bardziej sfrustrowany widząc swoją niemoc w zatrudnieniu. Szkolenia spełnią swoją rolę dopiero wówczas, gdy ich efektywność zbliży się do 80%. Dlatego niezbędna jest m.in. ścisła współpraca z przedsiębiorcami, którzy potrafią określić swoje wymagania zawodowe, a efektem szkolenia będzie zatrudnienie ludzi* – mówi M. Kabaj.

Wojewódzka Rada Zatrudnienia zapoznała się także z efektami realizacji w ubiegłym roku Regionalnego Planu na Rzecz Zatrudnienia. **Danuta Szycko**, kierownik



foto. (pasku)

Wydziału Regionalnej Polityki Rynku Pracy WUP poinformowała, że efektem realizacji działań był znaczący wzrost liczby osób aktywizowanych. Wpływ na to miała realizacja projektów Europejskiego Funduszu Społecznego m.in. ZPORR Działania 1.2 i 1.3.

Członkowie Rady zapoznali się z planem finansowym na 2006 r. W tym roku WUP w Warszawie będzie dysponował budżetem w wysokości ponad 2,2 mln zł (łącznie z finansowaniem EFS). W porównaniu do ubiegłego roku kwota ta wzrosła o ponad 400 tys zł.

Sporo kontrowersji wśród członków Rady wzbudziła kwestia zaopiniowania utworzenia przez Sejmik Województwa Mazowieckiego samorządowej Mazowieckiej Wyższej Szkoły Zawodowej. Siedziba władz uczelni przewidziana jest w Warszawie, a nauczanie będzie odbywało się w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu, Siedlcach i Przasnyszu. Na wydziale Pedagogicznym planowane jest kształcenie w siedmiu kierunkach: filologia polska, filologia języków obcych, pedagogika, pedagogika – praca socjalna, matematyka, informatyka, wychowanie fizyczne. Na Wydziale Nauki o Zdrowiu planowane jest kształcenie w kierunkach: pielęgniarstwo i fizjoterapia.

Wątpliwości członków Rady wzbudziła zasadność tworzenia i finansowania uczelni przez samorząd. Zdaniem **Jana Ma-**

ciejewskiego (przedstawiciela wojewody, zastępcy dyrektora Wydziału Polityki Społecznej Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego) samorząd nie powinien angażować środków w prowadzenie uczelni. Jego zadania mają polegać na kreowaniu i pomocy, a nie bezpośrednim zaangażowaniu środków.

Inni członkowie Rady wskazywali, że tworzenie kierunków powinno być odzwierciedleniem potrzeb rynku pracy, co wymaga dogłębnej analizy potrzeb zatrudnienia po ukończeniu danego kierunku. W efekcie dyskusji członkowie WRZ jednym głosem pozytywnie zaopiniowali powołanie uczelni. Za głosowało 5 osób, przeciwko 4, jeden z członków wstrzymał się od głosu.

Rada przyjęła także stanowisko w sprawie zabezpieczeń prawidłowej realizacji umów o dofinansowanie projektów realizowanych w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006. Chodziło o złagodzenie form zabezpieczeń, które beneficjent wnosi na poczet realizacji projektu. Z analizy wynika, że sytuacja finansowa większości z nich wyklucza ich zdolność do ponoszenia kosztów zabezpieczeń w formach, które gwarantowałyby pełne zaspokojenie należności z tytułu niewłaściwego wykonania projektu. Stanowisko przesłane zostało do ministerstwa rozwoju regionalnego **Małgorzaty Gęsickiej**.

(kor)

Oferty online

Osoby poszukujące pracy na terenie Mazowsza nie muszą już osobiście odwiedzać Wojewódzkiego Urzędu Pracy, by sprawdzić, na jakie oferty pracy mogą liczyć. Już niebawem wszystkie informacje na ten temat zainteresowani mogą znaleźć na naszej stronie internetowej.

Idea powstania serwisu z ofertami pracy oraz elektronicznej bazy osób poszukujących pracy narodziła się w Zespole ds. Promocji Zatrudnienia. Jej pomysłodawcami byli **Monika Ampulska** i **Maciej Trędota**, pracownicy WUP w Warszawie. Serwis firmowany przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Warszawie to dopiero załączek większego projektu. – *Baza danych WUP powinna spełniać trzy podstawowe funkcje. Pierwszą jest możliwość publikacji ofert pracy oraz możliwość wygodnego i szybkiego ich wyszukiwania przez zainteresowanych. Drugą funkcją jest tworzenie bazy danych o osobach poszukujących pracy i dzięki temu możliwość szybkiego dotarcia przez pracodawców do spełniających ich wymogi poszczególnych pracowników. Trzecią funkcją jest gromadzenie wiedzy na temat procesów zachodzących na mazowieckim rynku pracy* – tłumaczy **Jan Kotlarz**, odpowiedzialny za kwestie techniczne przedsięwzięcia.

Stworzona baza danych opiera się – w przeciwieństwie do większości serwisów wyszukiwawczych, takich jak HRK lub serwis „Praca” Gazety Wyborczej – nie na gotowych szablonach i kategoriach wyszukiwania, lecz na autorskiej metodzie dynamicznego przypisywania różnych cech konkretnym ofertom pracy. – *Zastosowanie elementów teorii liczb pierwszych i topologii owocuje tym, że w opisie ofert użytkownicy mają o wiele większą swobodę, system sam umieszcza oferty w odpowiednich, istniejących kategoriach lub sam tworzy nowe. Dzięki temu, że każdą ofertę opisuje tylko jedna liczba – wyszukiwanie ich jest o wiele sprawniejsze niż w innych serwisach tego typu. Metoda ta powstała w Kole Naukowym Teorii Gier przy Uniwersytecie Warszawskim w 2003 roku* – dodaje Jan Kotlarz.

Serwis tworzą następujące moduły:

- wprowadzanie i edycja ofert pracy: możliwość wprowadzania danych do systemu przez pracowników WUP, filii urzędu lub pracodawców, akceptacja ofert zewnętrznych przez pracowników WUP;
- wyszukiwanie i prezentacja ofert pracy: w skład modułu wchodzi wyszukiwarka, jak również możliwość umieszczania

The screenshot shows a web browser window titled "Baza ofert pracy WUP Warszawa - Mozilla Firebird". The address bar shows the URL: http://www.wup.niebieskie.waw.pl/?m=2107,86582,88457%22%3E. The page content includes a navigation bar with links: Start | Zaloguj się | Wyloguj | Dodaj ofertę pracy | Modyfikuj swoje oferty | Szukaj ofert w bazie. Below the navigation bar, there is a search form with the following fields:

1. Tytuł oferty
2. Nazwa stanowiska
3. Miasto
4. Pracodawca (WUP Warszawa) (j.k. w bazie danych)
5. Branża (Farmacja)
6. Zapotrzebowanie na pracownika o wykształceniu co najmniej (Wyższe)
7. Rodzaj umowy (Pełny etat)
8. Wynagrodzenie (PLN / me)
9. Opis dodatkowy
10. Czas publikacji (od Teraz do Bez ograniczeń)

At the bottom of the form, there is a button: "Wprowadź ofertę jako 8 do bazy jako jk". The page also features a sidebar with a search bar and a list of job offers, including one titled "Znajdź pracę dla siebie!" and another titled "Oferty wprost na Twoją skrzynkę e-mail".

list aktualnych ofert z danych dziedzin (np. bankowość, telemarketing, oferty z Warszawy, oferty dla osób z konkretnym wykształceniem, oferty z ostatnich dni);

- wprowadzanie i edycja CV poszukujących pracy: moduł odpowiedzialny za budowanie bazy danych o osobach poszukujących pracy, a także za ich weryfikację, sprawdzanie aktywności poszczególnych użytkowników w korzystaniu z serwisu i usuwaniu nieaktywnych;

- administracja korespondencji: moduł odpowiedzialny za korespondencję między pracodawcami, poszukującymi pracy oraz urzędem. Poprzez ten moduł użytkownicy otrzymują automatycznie dane o interesujących ich ofertach na swoje skrzynki e-mail;

- budowanie automatycznych statystyk: moduł przedstawiający przepływ infor-

macji i danych w serwisie.

– *Coraz więcej osób bezrobotnych szuka pracy korzystając z Internetu. Często narzekają oni na rzetelność ogłoszeń znajdujących na wielu stronach, mówią o ich nieaktualności, często niekonkretnych lub wręcz wprowadzających w błąd zapisach. Tymczasem serwis firmowany przez Wojewódzki Urząd Pracy jest postrzegany jako dużo bardziej wiarygodny niż tego typu portale komercyjne, z którymi – jako instytucja publiczna – nie zamierzamy konkurować, a jedynie uzupełniać ich ofertę. Oprócz pośrednictwa pracy, usługi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej obejmują również między innymi doradztwo i informację zawodową, poradnictwo indywidualne i grupowe* – mówi **Elżbieta Ogrzebacz**, kierownik CiPKZ.

(paskut)

Przyjazna Irlandia

W pierwszych dniach kwietnia płocka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie zorganizowała spotkanie informacyjno-promocyjne pod hasłem „Irlandia – kraj przyjazny polskim pracownikom”.

Głównym celem spotkania było pokazanie co należy zrobić i co wiedzieć, aby uniknąć nieprzyjemnych niespodzianek i kłopotów planując wyjazd do tego kraju, bo choć zielona wyspa rzeczywiście przyjmuje nas z otwartymi ramionami to warto poznać specyfikę tamtego rynku pracy i oczekiwania irlandzkich pracodawców.

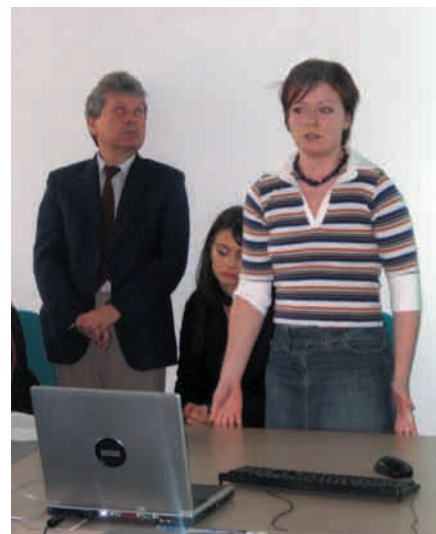
Doradca EURES, **Katarzyna Kawka** omówiła system działania Europejskiej Sieci Służb Zatrudnienia (EURES), przekazała również niezbędne informacje dla osób podejmujących zatrudnienie za granicą z możliwością transferowania zasiłku dla bezrobotnych oraz zasady nabycia prawa do zasiłku dla osób powracających do kraju. **Ewa Muchametczyn** – doradca zawodowy CiIPKZ WUP filia w Płocku – przedstawiła prezentację dotyczącą systemu kształcenia i pomocy stypendialnej w Irlandii.

Uczestnicy spotkania obejrzeni film informacyjny na temat warunków życia i pracy w Irlandii, indywidualnego opo-

datkowania, opieki społecznej, świadczeń zdrowotnych, plusów i minusów życia w tym kraju.

Pracownicy płockiej filii WUP udostępniali zainteresowanym oferty pracy w Irlandii. Poszukiwani są przede wszystkim specjaliści – lekarze, architekci i informatycy, ale również kucharze, sprzedawcy, kelnerzy, barmani, technicy instalacji telefonicznych, operatorzy koparek i spawacze, którzy znają język angielski w stopniu komunikatywnym. Trzeba zaznaczyć, iż Irlandczycy przykładają dużą uwagę do znajomości tego języka. Jest to zasadne wymaganie z uwagi na to, iż zdarza się dość duża liczba wypadków przy pracy, wynikająca właśnie z niezrozumienia poleceń lub ostrzeżeń w języku angielskim.

Polacy mogą liczyć na taką samą pensję jak Irlandczycy – średnio 3 tys. euro. Poza tym tamtejsze urzędy pracy oferują dla nas szkolenia zawodowe i językowe. W ciągu 15 lat zielona wyspa chce przyjąć jeszcze milion emigrantów. O poważnym traktowaniu pracowników znad Wisły świadczy



fakt, iż strona irlandzka przesyła nam materiały promocyjne i filmy szkoleniowe w języku polskim. Można było zapoznać się z nimi w Płocku.

„Dzień Irlandzki” cieszył się ogromnym zainteresowaniem do tego stopnia, że nie wszystkim udało się wejść na spotkanie. Dlatego też zdecydowaliśmy się je powtórzyć. Po Irlandii płocki WUP zamierza zorganizować spotkanie poświęcone pracy w Wielkiej Brytanii, a w dalszej kolejności Hiszpanii.

Piotr Dyśkiewicz
p.o. dyrektora filii WUP w Płocku



Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Siedlcach wspiera wszelkie działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży, a wszystko po to, aby zwiększyć ich szansę na zatrudnienie. Wychodząc z założenia, że znajomość języka obcego jest niezwykle przydatna w karierze młodych ludzi staramy się ich zachęcić do nauki. Jedną z form działań jest współpraca z biurami au pair.

Szansa dla **młodych**

Au pair to popularna i od dawna praktykowana w Europie i na świecie forma poznania innego kraju, nowych ludzi, ich kultury i zwyczajów. Przede wszystkim jednak jest prostą i efektywną drogą nauki języka. Młodzi ludzie (głównie dziewczęta) otrzymują niecodzienną szansę czasowego pobytu i pracy za granicą, połączonego z uczęszczaniem na kurs językowy. W zamian za pomoc w opiece nad dziećmi oraz wykonywanie lekkich prac domowych, osoba taka otrzymuje kieszonkowe i możliwość uczestniczenia w kursie językowym oraz jest traktowana przez rodzinę goszczącą jak bliska osoba. Poza uczęszczaniem na kurs językowy młody człowiek doskonali język przez codzienny kontakt z rodziną goszczącą oraz ludźmi z otoczenia. Jest to najskuteczniejszy i najszybszy sposób poznania „żywego” języka.

Pobyt jako au pair to przygoda, która jednocześnie jest dużą inwestycją w siebie. Po ukończeniu programu osoba taka ma większe szanse na rynku pracy w kraju i za granicą, ze względu na bardzo dobrą znajomość języka. Wyjazd w charakterze au pair, to także nabycie pewnych cech osobowości, wynikających z konieczności radzenia sobie w obcym miejscu bez pomocy rodziny i przyjaciół. Cechy te są przydatne przy ubieganiu się oraz wykonywaniu przyszłej pracy. Pobyt w ramach au pair daje także jedno z istotnych wymagań zawartych w CV Unii Europejskiej, mianowicie „socjalne kompetencje” – zdolność adaptacji kandydata w międzynarodowym otoczeniu.

W celu szerokiej promocji programu pod koniec ubiegłego roku (w ramach cyklu „Spotkań z au pair”) Siedlecka Filia WUP zorganizowała spotkanie: „Au pair – nauka i praca za granicą”. W przedsięwzięciu wzięli udział przedstawiciele trzech warszawskich biur zajmujących się organizacją wyjazdów w charakterze au pair oraz w ramach programu work and travel: Furnel Travel International, Go Work, Youth Travel Polska.



Au pair daje szansę młodym i odważnym

W czasie spotkania odbyły się dwie prezentacje: „Au pair – nauka i praca za granicą” oraz „Work and Travel”. Pierwsza z nich dotyczyła charakterystyki wyjazdów au pair, podczas drugiej omawiano zasady, warunki i możliwości wyjazdów studentów w ramach programu work and travel. Dwie spośród prelegentek uczestniczyły już w programach i mogły się podzielić swoimi doświadczeniami.

WUP oraz zaproszone biura zorganizowały stoiska prezentujące materiały informacyjne pozyskane przez „Sklep z pracą” z biur au pair na terenie kraju. Osoby zainteresowane mogły indywidualnie porozmawiać z przedstawicielami biur, uzyskać informacje, wyjaśnić wątpliwości, otrzymać ulotki i broszury, zapoznać się z ofertą usługową Filii.

Do udziału w spotkaniu zaproszono powiatowe urzędy pracy, gminne centra informacji, akademickie biura karier, OHP, młodzież szkolną.

Ponieważ przedsięwzięcie cieszyło się dużym zainteresowaniem, dlatego w tegorocznych planach Filii jest zorganizowanie podobnych spotkań we wszystkich powiatach regionu siedleckiego.

Marcin Kulicki

W kwietniu Mazowiecka Wojewódzka Komenda OHP rozpoczęła realizację III edycji projektu „Twoja Wiedza – Twój Sukces” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach działania 1.5 schemat B Sektorowego Programu Operacyjnego. Tym razem działaniom podejmowanym w ramach projektu przewodzi hasło „Nauka-Wiedza-Praca”.

Wiedza to sukces

Celem programu „jest aktywizacja społeczna i zawodowa młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, poprzez jej powrót do systemu edukacyjnego, zdobycie zawodu oraz usamodzielnienie się”. Podobnie jak w latach ubiegłych, beneficjentem ostatecznym III edycji projektu jest młodzież o tzw. mniejszych szansach życiowych: zagrożona niedostosowaniem i wykluczeniem społecznym, pochodząca ze środowisk niewydolnych wychowawczo, dotkniętych długotrwałym bezrobociem oraz patologiami społecznymi.

W dwóch poprzednich edycjach programu, realizowanych w roku 2004 oraz 2005 udział wzięło 657 osób młodych osób z takich miast jak: Warszawa, Płock, Radom, Ciechanów, Ostrołęka, Siedlce i Mińsk Mazowiecki. W tym roku działaniami projektu planuje się objąć 640 uczestników. Do miejscowości, w których realizowany będzie program dołączyć mają ośrodki z Wołomina, Zwolenia, Wyszkowa i Mławy.

Z roku na rok, projekt cieszy się coraz większym zainteresowaniem wśród młodzieży oraz popularnością w środowiskach

lokalnych. W odpowiedzi na rosnące oczekiwania i potrzeby młodych osób oraz zmieniające się wymogi rynku pracy, Ochotnicze Hufce Pracy rozszerzają grupę beneficjentów ostatecznych, którzy mogą być objęci wsparciem w ramach projektu. Do tegorocznej edycji programu rekrutowana jest młodzież w dwóch grupach wiekowych:

1. Osoby w wieku 15-18 lat:

- wykazujące symptomy niedostosowania społecznego, mające problemy z nauką (także osoby, które wypadły z systemu edukacji i utraciły status ucznia), w tym uczniowie gimnazjum, pochodzący z rodzin zaniebanych, dotkniętych bezrobociem, będących w trudnej sytuacji materialnej

2. Uczestnicy w wieku 18-24 lata, w tym:

- młodzież z wykształceniem na poziomie gimnazjum, która z powodu osiągnięcia pełnoletniości nie może zawrzeć umowy w celu przygotowania zawodowego w ramach systemu OHP

- osoby nie uczące się i nie pracujące, w tym absolwenci ZSZ, liceów ogólnokształcących i profilowanych, które nie złożyły egzaminu dojrzałości lub nie zdały

zewnątrznych egzaminów kwalifikacyjnych, a także osoby, które nie dostały się na uczelnie wyższe, a pochodzą z rodzin dysfunkcyjnych

- osoby pochodzące z rodzin ubogich, niepełnych, o niskim statusie społecznym (w tym absolwenci OHP) posiadający kwalifikacje nieadekwatne do wymagań lokalnego rynku pracy, potrzebujący uzyskać nowy zawód lub dodatkowe kwalifikacje

Po raz pierwszy, projekt zakłada również udział młodzieży niepełnosprawnej.

Uczestnicząca w projekcie młodzież objęta zostanie kompleksowym wsparciem psychologicznym, edukacyjnym oraz z zakresu rynku pracy.

Przystępując do realizacji trzeciej już edycji projektu, wierzymy, że tak jak w latach ubiegłych zakończy się ona tytułowym sukcesem zarówno dla samych uczestników, jak i dla nas – organizacji, która od wielu lat wspiera swoją działalnością młodzież na rynku pracy.

Aleksandra Kozłowska

Mazowiecka

Wojewódzka Komenda OHP



Sztuka flair - pokaz umiejętności na kursie - Barman kelner-sommelier

Sprawni w zawodzie



Uczestnicy ŚHP 7-9 w Warszawie w trakcie trwania konkursu (Restauracja PIZZA MARZANO)

Mazowiecka Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w ramach działań edukacyjnych już po raz trzeci organizuje konkurs „Sprawni w zawodzie”. Adresatem jest młodzież zrzeszona w OHP i ucząca się w ostatnich klasach szkół zawodowych. Główny cel konkursu to umożliwienie młodzieży wykazania się wiedzą i umiejętnościami w wybranym przez siebie zawodzie zanim przystąpią do zewnętrznych egzaminów kwalifikacyjnych.

Tegoroczna edycja konkursu przeprowadzona jest w zawodach: kucharz małej gastronomii, stolarz, mechanik pojazdów samochodowych oraz w zakresie znajomości prawa pracy i przepisów BHP.

Aktualnie zakończyły się eliminacje do konkursu wojewódzkiego. Brało w nich

udział 50 uczestników z Radomia, Koźmic, Płońska, Płocka, Wyszkowa, Grodziska Mazowieckiego, Mińska Mazowieckiego oraz Warszawy.

Jak co roku ogromnym zainteresowaniem młodzieży cieszył się konkurs w zawodzie kucharz małej gastronomii. Niezwykle trudną rolę miały komisje w skład których wchodził egzaminatorzy Państwowej Komisji Egzaminacyjnej, Izby Rzemieślniczej oraz instruktorzy nauki zawodu.

Komisja musiała ocenić nie tylko efekt końcowy, ale również sposób wykonania potraw oraz autoprezentację.

Konkurs wojewódzki w zawodzie kucharz małej gastronomii odbył się 27-28 kwietnia w nowooddanej jednostce w Środowiskowym Hufcu Pracy w Zwoleniu.

Brało w nim udział 11 dwuosobowych zespołów młodych kucharzy. Kucharze przygotowywali potrawy w nowoczesnie urządzonej i wyposażonej kuchni naszej jednostki. Jednocześnie rywalizowali ze sobą będą laureaci lokalnych konkursów w zakresie znajomości prawa pracy i przepisów BHP. Ich zmagania oceniała komisja konkursowa oraz zaproszeni goście. Równocześnie trwała rywalizacja w zawodach stolarz, mechanik pojazdów samochodowych. Dla uczestników przewidziane były cenne nagrody. Zwycięskie zespoły będą reprezentować Komendę Mazowiecką na konkursie ogólnopolskim.

Anna Grzegorzcyk
Zastępca

Komendanta Wojewódzkiego OHP
MAZOWIECKI RYNEK PRACY, KWIECIEŃ 2006

Rynek pracy dla osób niepełnosprawnych jest bardzo ograniczony. Jego wymagania rosną. Osoby niepełnosprawne są mało konkurencyjne. Trudności w znalezieniu pracy rosną wraz z pogarszaniem się stanu zdrowia. Istnieją także uprzedzenia natury psychologicznej ze strony pracodawców, a mianowicie lęk przed zatrudnieniem osoby, która wydaje się kłopotliwa, mniej produktywna, mniej przydatna, częściej chorująca.

Szansą: dobre wykształcenie

Wszystko to powoduje, że od wielu lat obserwuje się wzrost bierności zawodowej tej grupy osób. Warto zauważyć, że znaczna część bezrobotnych osób niepełnosprawnych nie jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, a wiele osób niepełnosprawnych nie posiada prawnego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Podobnie jak w przypadku sprawnych osób zarejestrowanych w urzędach, istotnym czynnikiem obniżającym szansę zatrudnienia jest niskie wykształcenie. Właśnie tej problematyce poświęcona była konferencja pt: „Rozwój społeczny uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych na poszczególnych etapach kształcenia”, zorganizowana pod koniec 2005 r. przez Delegaturę Mazowieckiego Kuratorium Oświaty w Warszawie z siedzibą w Siedlcach. Dyrektor Siedleckiej Filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, **Marcin Kulicki** dokonał obszernej prezentacji pn. „Kształcenie zawodowe niepełnosprawnych a potrzeby rynku pracy”. W wystąpieniu przytoczył m.in. wyniki badań ankietowych pn. „Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu”, przeprowadzonych w 2004 r. z inicjatywy Oddziału Mazowieckiego



PFRON we wszystkich podmiotach Mazowska, działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Badania wykazały wiele czynników ograniczających kształcenie zawodowe ww. grupy osób, w tym m.in. niewystarczającą bazę dydaktyczno-szkoleniową. Baza szkolnictwa zawodowego jest zróżnicowana, często zaniedbana, szczególnie w podregionie radomskim i

ostrołęcko-siedleckim. Również w podregionie ostrołęcko-siedleckim jest najmniej specjalnych placówek edukacyjnych i najmniej oddziałów integracyjnych dostępnych dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej w ogólnej liczbie placówek edukacyjnych. Istnieją bariery finansowe w indywidualnym pokrywaniu kosztów kształcenia, a trudna sytuacja na rynku pracy nie motywuje osób niepełnosprawnych do podejmowania nauki.

Przeprowadzone badania pozwoliły na wysondowanie zapotrzebowania na następujące kierunki szkoleń: szkolenia informatyczne, podstawy obsługi komputera, grafika komputerowa, internet, księgowość komputerowa, księgowość, handlowiec, obsługa kas fiskalnych, sprzedawca, pracownik administracyjny, kursy pracowników ochrony mienia, kursy gastronomiczne, telepraca, telemarketing,

Jak wesprzeć osoby niepełnosprawne?

Zdaniem respondentów do wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadziłyby następujące formy aktywizacji zawodowej:

- nowe inwestycje - tworzenie nowych miejsc pracy – 88,1%
- szkolenia adekwatne do wymagań współczesnego rynku pracy – 66,7%
- materialne zachęty w celu podejmowania działalności gospodarczej lub zwiększenia stopnia samodzielności w poszukiwaniu pracy – 47,6%
- przystosowanie istniejących miejsc pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych – 40,5%
- akcje informacyjno-propagandowe promujące aktywne postawy osób niepełnosprawnych wobec potrzeb rynku pracy – 28,6%
- inne – 11,9%

kosmetyka, fryzjerstwo, operator wózków widłowych, magazynier, krawiec, szwacz, kursy językowe.

Dla zmniejszenia rozmiarów bezrobocia ważna jest koordynacja edukacji zawodowej z rynkiem pracy. Jest to problem bardzo złożony, wymagający bieżącej współpracy oraz współdziałania o charakterze perspektywicznym. W 2004 roku Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych opracował koncepcję skomputeryzowanego zintegrowanego systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce według zawodów, a także wypracował sposoby tworzenia i weryfikacji prognoz. Jego celem jest pomoc w lepszej alokacji zasobów pracy, przygotowanie do zmian w edukacji oraz w systemie dokształcania i przekwalifikowania pracowników.

Dużą możliwość zwiększenia dostępu osób niepełnosprawnych do zdobywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych stwarzają fundusze strukturalne. Osoby te mogą skorzystać z Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Specjalnie kierowanym do tej grupy osób działaniem jest Działanie 1.4 Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych w ramach Priorytetu 1. Aktywna polityka

rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej SPORZL.

W styczniu br. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych ogłosił otwarty konkurs na dofinansowanie realizacji projektów w ramach ww. działania (schemat a) „Wsparcie osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na otwartym rynku pracy”. Projektodawcami mogą być: instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych, samorządy, pracodawcy, organy założycielskie szkół, szkoły wyższe, jednostki naukowe. Wnioski są przyjmowane do 29 września 2006 r. lub do wyczerpania środków w Wydziale Wdrażania Programów Unii Europejskiej PFRON w Warszawie. Dodatkowe informacje można uzyskać m.in. pod nr tel. 022/652-90-32, 652-90-25, www.pfron.org.pl, e-mail efs@pfron.org.pl.

Przy rozwiązywaniu problemów związanych z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych warto pamiętać:

- inwestycja w kapitał ludzki jest podstawowym sposobem podnoszenia konkurencyjności gospodarki i nadążania za wyzwaniami technologicznymi
- system kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi istotny element wyrównywania szans osób niepełnosprawnych
- wykształcenie korzystnie wpływa na

funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, tworzy szansę na lepsze ich dostosowanie się do warunków otoczenia, osiągnięcie wyższego standardu życia, a praca dla osób niepełnosprawnych ma nie tylko wartość ekonomiczną, ale przede wszystkim oznacza wyrwanie się z izolacji społecznej i możliwość samorealizacji.

Poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych wymaga prowadzenia kompleksowych i interdyscyplinarnych działań, a towarzyszyć im powinno wspieranie przemian w świadomości społecznej w zakresie problemów i potrzeb tej grupy osób.

Najważniejsze kierunki działań na przestrzeni kilku lat na Mazowszu zostały ujęte w wojewódzkim programie wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na lata 2004-2008, gdzie w czołowiec celów strategicznych znajduje się zwiększanie dostępu tej grupy osób do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Realizacja zadań na rzecz osób niepełnosprawnych wymaga zwiększenia aktywności i zaangażowania ze strony władz, instytucji, organizacji i innych podmiotów a także dobrej woli całego społeczeństwa.

Marcin Kulicki

Dyrektor Filii WUP w Siedlcach

Zostań przedsiębiorcą

Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu realizuje projekt „Radomska Szkoła Przedsiębiorczości”. Jest on skierowany do osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Beneficjenci czekają obecnie na decyzje Komisji Oceny Projektów Urzędu Marszałkowskiego dotyczące przyznania im dotacji inwestycyjnej.

W projekcie uczestniczy trzydziestu beneficjentów. Jest on realizowany w ramach działania 2.5 ZPORR. Jego celem jest wspieranie i rozwój mikroprzedsiębiorstw. Beneficjenci biorący udział w projekcie mogą liczyć na:

- wsparcie pomostowe – czyli pomoc przez okres sześciu miesięcy w prowadzeniu działalności gospodarczej poprzez między innymi sfinansowanie składki na ubezpieczenie społeczne właściciela firmy;
- dotację inwestycyjną – można ją przeznaczyć na zakup niezbędnego sprzętu, urządzeń służących do realizacji działalności gospodarczej;
- bezpłatne usługi doradcze specjalistów

- kierowane są one indywidualnie i grupowo do poszczególnych Beneficjentów Ostatecznych.

W ramach szkolenia „ABC Przedsiębiorczości” uczestnicy projektu zapoznali się z regulacjami prawnymi dotyczącymi prowadzenia działalności gospodarczej, zasadami tworzenia biznesplanu, prowadzenia marketingu, podstawami rachunkowości oraz możliwością uzyskania dotacji związanych z rozwojem firmy.

Drugi moduł szkolenia przewidywał zapoznanie się z technikami pracy z klientem, analizę pozycji firmy na rynku, symulacjami poszczególnych funkcji w przedsiębiorstwie a także możliwościami znalezienia zewnętrznych źródeł finansowania.

Jakie są pomysły Beneficjentów na własną działalność gospodarczą? Oto kilka przykładów: produkcja opakowań z tworzyw sztucznych, ubezpieczenia, pośrednictwo turystyczne, działalność paramedyczna, pomoc drogowa, prowadzenie placu zabaw dla dzieci, sprzedaż detaliczna odzieży i żywności, wynajem sprzętu komputerowego, fryzjerstwo i zabiegi kosmetyczne.

Wnioski o udzielenie jednorazowej dotacji inwestycyjnej złożono na początku stycznia do Urzędu Marszałkowskiego gdzie czekają na ocenę Komisji Oceny Projektów. Obecnie Beneficjenci biorą udział w spotkaniach ze specjalistami z zakresu prawa pracy, zagadnień finansowych oraz rozwoju działalności gospodarczej. Spotkania te odbywają się w radomskiej Filii WUP oraz filii PUP w Pionkach. W zależności od potrzeb spotkania będą prowadzone do czerwca 2006 r.

Janusz Wojcieszek-Łyś
Filia WUP w Radomiu

Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie wspólnie z brytyjskimi służbami zatrudnienia Job Centre Plus podsumował program „Centrum Plus”. W rzeszowskiej konferencji uczestniczyli m.in. przedstawiciele radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Swoimi doświadczeniami dzielili się goście z Wielkiej Brytanii. Przedstawiciele radomskiego samorządu rozważają możliwość skorzystania z tych wzorów.

Centrum Plus na bezrobociu?

Na czym polega wdrażanie Centrum Plus? Anglicy działają w oparciu o program „New Deal”, który opiera się na indywidualnej pracy z klientem oraz zawiera porozumienie z konsultantem. Przez 3-4 miesiące ma on aktywnie współpracować w celu poszukiwania zatrudnienia. Konsultanci identyfikują potrzeby klienta, proponują możliwe ścieżki działania prowadzące do znalezienia pracy. Działania kierowane są do grup zagrożonych, między innymi długotrwale bezrobotnych. Integralną częścią programu jest stworzenie odpowiednich warunków działania. W Rzeszowie, wzorem Wielkiej Brytanii, przystosowano lokal gdzie zorganizowano stanowiska pracy konsultantów, boksy z dostępem do Internetu i prasy oraz odpowiednie zaplecze socjalne. Konsultanci zostali przeszkoleni przez Brytyjczyków, którzy przekazali na ten cel grant w wysokości 50 tys. funtów.

Rzeszowskie Centrum Plus rozpoczęło działalność w 2005 roku. Do tej pory ok. 200 osób objętych działaniami Centrum znalazło zatrudnienie. W Centrum Plus niezwykle istotna jest indywidualna praca z klientem. Wydaje się, że to nic nowego, takie

głosy padały zresztą podczas konferencji w Rzeszowie ze strony polskich gości. Anglicy zaprezentowali jednak własne rozwiązania systemowe. To nie tylko metodologia pracy z klientem, ale też wymagania dotyczące warunków lokalowych, dostępu do Internetu czy prasy. Dopiero to wszystko tworzy całość. W Rzeszowie przetestowano metodologię, która musiała być skonfrontowana z polskimi realiami, w tym warunkami gospodarczymi, czy profilem grupy docelowej. Podobnymi rozwiązaniami zainteresowane są inne gminy, w tym Radom.

Podczas konferencji goście z Wielkiej Brytanii mówili także o wdrażanym w Zjednoczonym Królestwie programie „Pathways to work”. Jest on kierowany do osób niezdolnych do pracy i pobierających świadczenia ze środków publicznych. Część z nich mogłaby jednak powrócić na rynek pracy. Podstawowe problemy zdrowotne tych osób to schorzenia natury psychicznej (ok. 35 proc.), układu kostno-mięśniowego (ok. 22 proc.) oraz choroby krążenia (11 proc.).

– Praca może pomóc w powrocie do zdrowia – twierdzą Anglicy. To także mniejsze obciążenie dla budżetu państwa. Rządowy

program zakłada m.in. stworzenie grupy profesjonalnych doradców, posiadających wiedzę dotyczącą problemów i pomocy osobom chorym. Doradcy mają bezpośrednio pracować z wybraną grupą klientów. Program przewiduje też zachęty finansowe, dla ludzi, którzy podejmą pracę; otrzymają oni dodatkowo przez 52 tygodnie dodatek do płacy. Zatrudnienie powinno trwać przynajmniej pięć tygodni. Przewidziano również „dyskretny” fundusz dla wsparcia tych klientów, którzy nie mają pieniędzy, aby kupić np. obuwie czy nową odzież do pracy. Decyzję o przyznaniu tych pieniędzy podejmuje konsultant zajmujący się konkretną osobą. Program obejmuje też edukację zdrowotną, spotkania grupowe i indywidualne z udziałem specjalistów zajmujących się konkretnymi schorzeniami. Podobne spotkania obejmują pośredników pracy specjalizujących się w pracy z osobami niepełnosprawnymi. Z programu są wyłączone osoby poważnie chore, oraz takie, które mogą powrócić na rynek pracy i nie potrzebują dodatkowego wsparcia.

Janusz Wojcieszek-Łyś
Filia WUP w Radomiu



Informacje na temat możliwości wykorzystania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego przekazała samorządowcom z woj. mazowieckiego Edward Marek Wroniewski, Wicedyrektor WUP w Warszawie ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i Funduszy Strukturalnych. Prezentacja odbyła się podczas posiedzenia Konwentu Powiatów Województwa Mazowieckiego w Poświętnem. Dyrektor E. Wroniewski omówił działania Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego Działanie 2.1 „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”, Działanie 2.3 „Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa”, Działanie 2.4 „Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi”. Dyrektor Wroniewski zapoznał również starostów z wykorzystaniem funduszy Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 Działanie 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” i Działanie 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia”.

(kor)

Mówią o EURES

EURES – European Employment Service to Europejskie Służby Zatrudnienia, które mają na celu ułatwiać swobodny przepływ pracowników w UE oraz wspierać mobilność na europejskim rynku pracy. Usługa EURES jest obecna w polskich publicznych służbach zatrudnienia od 1 maja 2004 r. Usługę świadczą doradcy i asystenci EURES zatrudnieni w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy.

W związku z rosnącym zainteresowaniem pracą za granicą, istnieje konieczność wymiany informacji i dzielenia się dobrymi praktykami z pracownikami służb zatrudnienia. Pracownicy urzędów pracy oraz innych organizacji i instytucji zajmujących się problematyką zatrudnienia spotykają się na co dzień z różnymi pytaniami na temat pracy za granicą. Mając to na względzie, kilkakrotnie w ciągu roku kadra EURES Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie organizuje spotkania z pracownikami powiatowych urzędów pracy i instytucji działających w obszarze zatrudnienia z terenu województwa mazowieckiego. Spotkania te organizowane są w ramach Priorytetu 2 wytycznych EURES na lata 2004-2007 oraz w ramach działania 2.2 zgodnie z Krajowym Planem Działania EURES na lata 2004-2007 i finansowane są z grantu EURES. Spotkania mają na celu wymianę doświadczeń i informacji oraz rozwijanie współpracy między urzędami pracy i instytucjami zajmującymi się problematyką zatrudnienia.

W marcu br. w filiach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie odbyły się trzy spotkania informacyjne nt. działalności EURES w polskich służbach zatrudnienia. Miały one miejsce w Płocku, Siedlcach i Radomiu. Ogółem uczestniczyło w nich 49 osób.

W spotkaniach brali udział głównie przedstawiciele organizacji i instytucji zajmujących się problematyką zatrudnienia na terenie woj. mazowieckiego. Byli wśród nich pracownicy gminnych centrów informacji, ochotniczych hufców pracy, powiatowych urzędów pracy i filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Spotkania prowadziły **Katarzyna Kawka** – doradca EURES oraz **Beata Świercz** – asystent EURES Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Celem spotkań było przybliżenie działalności sieci EURES w publicznych służbach zatrudnienia oraz przedstawienie możliwości podejmowania pracy za granicą przez Polaków. Ponadto przedstawiono



foto: (paski)

Podczas licznych targów pracy, w których Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie bierze udział, największym zainteresowaniem cieszą się właśnie oferty wyjazdów do pracy za granicą. Na zdjęciu: Beata Świercz, asystent EURES WUP w Warszawie

zagadnienia związane z ideą Europejskiego Roku Mobilności Zawodowej oraz akcją informacyjną „Know before you go”, jaką irlandzkie służby zatrudnienia FAS skierowały do osób migrujących zarobkowo do Irlandii.

Na podstawie informacji zwrotnych otrzymanych od uczestników spotkań, nasuwa się wnioski, że wymiana informacji i dobrych praktyk jest niezbędna do podniesienia jakości usług, w tym usługi EURES świadczonych dla ciągle rosnącej rzeszy osób zainteresowanych podjęciem pracy za granicą.

Beata Świercz
CiPKZ WUP w Warszawie

EURES to międzynarodowa i transgraniczna sieć współpracujących ze sobą publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii.

Targi dla młodych

Okolo 2 tysiące osób wzięło udział w czwartej edycji Akademickich Dni Rozwoju Zawodowego i Kariery Studentów, organizowanych przez ALMAMER Wyższą Szkołę Ekonomiczną przy współudziale Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Centrum Doradztwa Biznesowego oraz Brytyjsko Polskiej Izby Handlowej.

Dni Kariery odbywały się 28 lutego w siedzibie uczelni i miały charakter targów pracy połączonych z warsztatami i prezentacją firm. Na stoiskach prezentowało się trzydziestu pracodawców, oferujących ponad 1500 miejsc pracy w różnych dziedzinach – od przedstawicielstwa handlowego do pracy za granicą.

Otwarcia targów dokonali – prof. dr **Janusz Merski**, rektor ALMAMER Wyższej Szkoły Ekonomicznej, **Maciej Eckardt** wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy, **Martin Oxley**, dyrektor Brytyjsko Polskiej Izby Handlowej oraz **Robert Rogala**, członek Zarządu Centrum Doradztwa Biznesowego.

Targi odwiedzili studenci ALMAMER, a także studenci innych uczelni warszawskich, takich jak Uniwersytet Warszawski, SHG, SGGW, AWF, Politechnika Warszawska, Akademia Medyczna, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Wyższa Szkoła Handlu i Prawa, Wyższa Szkoła Celna, Wyższa Szkoła Działalności Gospodarczej, Wyższa Szkoła Handlu i Finansów Międzynarodowych, byli także studenci Politechniki Radomskiej oraz Wyższej Szkoły Finansów i Bankowości

w Radomiu, a także uczniowie szkół średnich oraz osoby poszukujące pracy, z Warszawy i okolic.

Dużym powodzeniem cieszyły się prowadzone przez specjalistów z Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz z Centrum Doradztwa Biznesowego, warsztaty dotyczące zagadnień związanych z rynkiem pracy. Dyrektor Brytyjsko Polskiej Izby Handlowej – **Martin Oxley** przedstawił temat praktyk i staży za granicą, a sposoby bezpiecznego poszukiwania pracy za granicą omówił **Christopher Thompson**, sekretarz Wydziału Politycznego Ambasady Wielkiej Brytanii. Na tych wykładach zabrakło nawet miejsc siedzących w salach. Temat zatrudnienia Polaków za granicą ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z działalnością sieci EURES przedstawiła **Anna Janczewska** – Doradca Eures. Uczestnicy warsztatów mogli rozmawiać również ze stażystką Brytyj-



Targi otworzył Maciej Eckardt - wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

sko Polskiej Izby Handlowej **Katarzyną Ostapowicz**.

Do samozatrudnienia, jako alternatywy wobec umowy o pracę, zachęcał uczestników **Michał Mazurek** z Centrum Doradztwa Biznesowego. Na temat pomocy udzielanej młodym przedsiębiorcom mówił przedstawiciel Banku Gospodarstwa Krajowego.

Podczas Dni Kariery organizatorzy zbierali opinie uczestników, którzy wypełniali specjalnie w tym celu przygotowane ankiety. Oceny były w większości pozytywne, wypowiedzi dotyczyły zarówno ofert pracy, ich ilości i jakości (ze strony odwiedzających) jak i zainteresowania tymi ofertami (opinie wystawców). Firmy wystawiające się na targach oceniły, że zainteresowanie uczestników było większe niż na innych, podobnego typu imprezach, odbywających się w Warszawie.

Magdalena Okoniewska
Rzecznik prasowy ALMAMER
Wyższej Szkoły Ekonomicznej



Problemy degradacji gospodarczej, przestrzennej i społecznej w miastach obserwowane są we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Dlatego uznano za niezbędne przygotowywanie kompleksowych programów rewitalizacji, które prowadzić będą do poprawy jakości życia oraz rozwoju lokalnego miast.

Rewitalizacja z unijnych funduszy

W Polsce rewitalizacja zdegradowanych obszarów miejskich realizowana jest w ramach III priorytetu Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego ZPORR – Rozwój lokalny w działaniu 3.3. Doświadczenie Piaseczna wskazuje, że w pracach nad programami rewitalizacji instytucje rynku pracy mają do odegrania ważne zadanie. Zasoby informacyjne PUP są niezbędne dla diagnozy zjawisk dysfunkcji społecznych w celu określenia granic zdegradowanego obszaru miejskiego. Tu skupi się interwencyjne wsparcie funduszy strukturalnych, zmierzające poprzez doinwestowanie infrastruktury i bazy lokalowej do uruchomienia potencjału aktywności społecznej i gospodarczej. W ramach ZPORR poziom dofinansowania projektów inwestycyjnych sięga nawet 85 procent całkowitych kosztów kwalifikowalnych.

Zasadniczym celem rewitalizacji miasta jest ożywienie gospodarcze i społeczne także poprzez nadane obiektom i terenom zdegradowanym nowych funkcji społeczno-gospodarczych.

Ten zasadniczy cel rewitalizacji określony w ZPORR jest realizowany poprzez następujące kierunki działań:

- odnowę zdegradowanych obszarów miast i dzielnic mieszkaniowych
- odnowę obiektów i terenów przemysłowych oraz powojaskowych
- zmianę ich dotychczasowych funkcji na gospodarcze, społeczne, edukacyjne, zdrowotne, rekreacyjne i turystyczne
- zachęcanie lokalnej społeczności do rozwijania nowych form aktywności gospodarczej generujących nowe miejsca pracy
- oferowanie infrastruktury do prowadzenia działalności dostosowanej do potrzeb nowych przedsiębiorstw

- dbałość o poprawę stanu środowiska naturalnego warunkująca zrównoważony rozwój gospodarczo-społeczny.

W takim szerokim rozumieniu terminu rewitalizacja odnosi się nie tylko do substancji budowlanej, a więc obiektów architektonicznych i infrastruktury miejskiej, ale przede wszystkim do tworzenia odpowiednich warunków dla poprawy poziomu życia społeczności na obszarze objętym procesem rewitalizacji.

Zgodnie z ustalonymi zasadami tego miasta, które chcą uzyskać wsparcie Unii Europejskiej w ramach działania 3.3 ZPORR muszą przygotować Lokalny Program Rewitalizacji. Dokument ten zawiera listę projektodawców oraz opis proponowanych przez nich działań niezbędnych dla rozwoju gospodarczego miasta, wskazuje proponowane sposoby rozwiązywania problemów społecznych, a także zawiera kilkuletnie plany finansowe i inwestycyjne miasta dotyczące rewitalizacji. Dokument LPR podlega zatwierdzeniu uchwałą Rady Miejskiej. Projekty inwestycji, które mają być współfinansowane z funduszy UE muszą

być uwzględnione w treści LPR, zarówno pod względem celów, jakie w zamierzeniu projektodawców mają realizować, jak i udziału finansowego miasta w ich realizacji.

Prace nad Lokalnym Programem Rewitalizacji miasta Piaseczno prowadzone były metodą uspołecznioną, angażując obok samorządowców, przedstawicieli instytucji lokalnych i liczną grupę liderów organizacji społecznych. Aktywne zaangażowanie Powiatowego Urzędu Pracy otwiera szersze możliwości absorpcji środków z Europejskiego Funduszu Społecznego. Nasze doświadczenia będą przydatne do praktycznego wykorzystania w pracach nad lokalnymi programami rewitalizacji w innych miastach Mazowsza.

Obszar rewitalizacji (na rysunku poniżej) odzwierciedla rozmieszczenie dysfunkcji społecznych na terenie miasta Piaseczno. (Opr. dr Julian Kołodziej, Kancelaria Doradcza KBCGroup, Warszawa)

Danuta Świetlik
Dyrektor PUP Piaseczno



Rozmieszczenie dysfunkcji społecznych na terenie miasta Piaseczno według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Piasecznie. Kolorem zielonym oznaczono osoby bezrobotne natomiast kolorem czerwonym osoby niepełnosprawne. (Opr. PUP Piaseczno, październik 2005r.)

W listopadzie 2005 roku WUP w Warszawie przejął od Ministra Pracy rejestrowanie agencji zatrudnienia działających na Mazowszu. Do końca marca br. wydano 200 certyfikatów dla nowych agencji. W województwie mazowieckim działa już 1200 takich firm.

Agencje pośrednictwa

Zgodnie z „Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” wyróżniamy 5 rodzajów agencji zatrudnienia: pośrednictwa pracy na terenie RP, pośrednictwa do pracy za granicą obywateli polskich, pracy tymczasowej, doradztwa personalnego oraz poradnictwa zawodowego. Wszystkie w ubiegłym roku skierowały do pracy 123.477 osób, w tym:

- 82.292 w ramach pracy tymczasowej,
- 30.889 w ramach pośrednictwa krajowego,
- 10.296 w ramach pośrednictwa zagranicznego.

Krajowe pośrednictwo pracy

Agencje wpisane do rejestru, świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy. W swojej ofercie mają propozycje pracy: stałej, sezonowej, dorywczej. Niektóre z nich posiadają duże doświadczenie na tym polu, co zapewnia dobre efekty, o których świadczą liczby osób podejmujących zatrudnienie za ich pośrednictwem. Agencje prowadzone są przez różne podmioty, w tym m.in. fundacje, stowarzyszenia, szkoły wyższe (akademickie biura karier), samorządy lokalne (ośrodki pomocy społecznej – kluby pracy, gminne centra informacji). Są one często nastawione na pomoc określonej grupie klientów, np. kobietom, młodym ludziom, osobom niepełnosprawnym, długotrwale bezrobotnym. Powoduje to, że osoby zainteresowane mogą liczyć na kompleksową pomoc związaną z poszukiwaniem i podejmowaniem zatrudnienia. W ubiegłym roku agencje do swoich rejestrów wpisały 248.503 osoby poszukujące pracy, spośród których blisko 31 tysięcy podjęło zatrudnienie. Najczęściej osoby zatrudniano w następujących branżach: operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali, robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, magazynierzy, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych, specjaliści ds. finansowych, pracownicy administracyjni, sekretarki, monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych, kierownicy działów marketingu i sprzedaży, handlowcy, pomoce i sprzątaczkę biurowe, kasjerzy, spawacze, murarze, szwaczki, recepcjoniści.



tot. arch.

Na targach pracy oferty pracy za granicą cieszą się niezmiennym zainteresowaniem

Pośrednictwo zagraniczne

Otwarcie rynków pracy przez Wielką Brytanię, Irlandię i Szwecję oraz perspektywa zrobienia tego przez kolejne pań-

stwa – Hiszpanię, Portugalię, Finlandię, Holandię powoduje, że zainteresowanie tworzeniem agencji kierujących Polaków do pracy za granicą jest nadal duże. W

Kraje, do których agencje pośrednictwa skierowały najwięcej osób w 2005r.

Lp.	Kraj	Liczba osób	w tym kobiety
1.	USA	4.134	2.268
2.	Wielka Brytania	2.344	705
3.	Holandia	1.156	308
4.	Irlandia	564	161
5.	Niemcy	347	8
6.	Norwegia	323	11
7.	Cypr	146	94
8.	Dania	80	20
9.	Szwajcaria	66	0
10.	Szwecja	55	23

Osoby najczęściej zatrudniane w poszczególnych grupach zawodów za pośrednictwem agencji pośrednictwa do pracy za granicą w 2005r.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba osób ogółem	w tym kobiety
1.	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe	1654	1042
2.	Kucharze	523	342
3.	Kelnerzy	522	265
4.	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	466	237
5.	Sprzedawcy i demonstratorzy	446	252
6.	Robotnicy budowlani + pomocnicy	381	0
7.	Marynarze	368	0
8.	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	287	131
9.	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	273	31
10.	Recepcjoniści i rejestratorzy	269	166
11.	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb	264	0
12.	Kierowcy samochodów ciężarowych	263	0
13.	Informatorzy, pracownicy biur podróży	258	130
14.	Lekarze dentyści	252	168
15.	Portierzy, woźni	223	27
16.	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	205	11
17.	Stewardzi	180	151
18.	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	177	0
19.	Lekarze	166	63
20.	Pomocniczy personel medyczny	119	90

ubiegłym roku 234 agencje działające w tym obszarze skierowały do pracy 10.296 osób, w tym 3.905 kobiet.

Praca tymczasowa

Dynamicznie rozwija się również rynek agencji pracy tymczasowej. W 2005 roku skierowały one do pracy tymczasowej w kraju i za granicą 82.292 osoby, w tym 37.575 kobiet. Osoby te najczęściej pracowały w następujących branżach: pracownicy obsługi biurowej, asystenci usług pocztowych i telekomunikacyjnych, telefoniści, recepcjoniści i rejestratorzy, handlowcy, pracownicy administracyjni, sekretarki, magazynierzy, sprzedawcy, robotnicy budowlani, spawacze, mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń, operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali, kierowcy samochodów ciężarowych, robotnicy pomocniczy transportu, pomoce i sprzątaczkę, operatorzy wózków podnośnikowych, robotnicy przy pracach prostych w przemyśle.

Poradnictwo zawodowe

Z pomocy w wyborze odpowiedniego

zawodu i miejsca zatrudnienia skorzystało w ubiegłym roku 8.307 osób, natomiast z informacji zawodowych 7.549 osób. Ponad 340 pracodawców zgłosiło się do agencji poradnictwa zawodowego w sprawie pomocy przy doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Doradztwo personalne

W ubiegłym roku 2378 pracodawców skorzystało z usług w zakresie weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych. Niemal 2000 pracodawców zwróciło się do agencji w sprawie przeprowadzenia analizy zatrudnienia, określenia kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy.

Jak z powyższego widać agencje zatrudnienia spełniają bardzo ważną rolę świadcząc różnorodne usługi na rzecz osób poszukujących pracy oraz pracodawców. Ich znaczenie szczególnie widoczne jest w

zakresie usług dotyczących pracy tymczasowej, doradztwa personalnego i pośrednictwa zagranicznego, którego znaczenie z chwilą otwarcia rynków pracy przez kolejne kraje, powinno dalej rosnąć.

Wojciech Kamiński

Zespół ds. Promocji Zatrudnienia
WUP w Warszawie

Aktualny wykaz
agencji prowadzących
pośrednictwo
zagraniczne znajduje
się na stronie
Krajowego Rejestru
Agencji Zatrudnienia
www.kraz.praca.gov.pl

Wśród działań mających na celu niwelowanie rodzaju różnic społecznych, walka z dyskryminacją ze względu na płeć na rynku pracy i pomoc kobietom w podjęciu zatrudnienia i pogodzeniu aktywności zawodowej z innymi funkcjami społecznymi jest jednym z kluczowych. Projekty rozwiązujące powyższe problemy współfinansowane są m.in. przez Europejski Fundusz Społeczny.

Równe zawodowo

Projekty te realizowane są również w niewielkich społecznościach przy współudziale lokalnych liderów, znających miejscowe realia i problemy i potrafiących skutecznie poszukiwać adekwatnych dla nich rozwiązań. Na obszarze powiatu wołomińskiego liderem takim jest Powiatowy Urząd Pracy, zajmujący się od wielu lat przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy i wspomagający kobiety w podjęciu zatrudnienia. Przy finansowym udziale EFS, PUP zrealizował już kilka projektów. Ze względu na znaczne zainteresowanie i wymierne rezultaty, takie jak powstanie kilkudziesięciu przedsiębiorstw i stworzenie wielu nowych stanowisk pracy, projekty te uznać należy za niewątpliwe sukcesy.

Od kilku miesięcy wdrażany jest program „Schody do kariery II”, adresowany do kobiet długotrwale bezrobotnych z terenu naszego powiatu. Jest to kontynuacja i rozszerzenie poprzedniego projektu zatytułowanego „Schody do kariery”, który koncentrował się na problemach kobiet z terenów wiejskich, mających trudności na rynku pracy nie tylko ze względu na płeć, ale i miejsce zamieszkania. Postanowiliśmy przyjrzeć się bliżej kwestii pracy kobiet w kilku lokalnych przedsiębiorstwach współpracujących z Urzędem i stwarzających miejsca pracy dla kobiet.

Pierwszą z odwiedzonych przez nas firm była restauracja „U Pietrzaków” w Zielonce. Firma ta jest przykładem spektakularnego sukcesu – zbudowana od podstaw przez państwa Alicję i Marka Pietrzaków wyrosła na gastronomiczną wizytówkę naszego powiatu i jeden z najlepszych lokali w okolicy. W ramach programu „Schody do kariery II” w przedsiębiorstwie kilka pań odbywa przygotowanie zawodowe na stanowiskach takich jak: recepcjonistka, kelnerka czy pracownik gospodarczy. Zapytani o to, czemu do pracy na tych stanowiskach zdecydowali się zatrudnić właśnie panie, właściciele restauracji jako ich największy atut wskazali umiejętności interpersonalne. – *Doskona-*

łym przykładem świetnego wykorzystania wrodzonej kobietom empatii i komunikatywności jest praca naszych kelnerek – relacjonuje pan Marek. – Pracujące u nas panie są eleganckie, sympatyczne, ale przede wszystkim doskonale przygotowane merytorycznie do wykonywania swojej pracy. To wszystko sprawia, że klienci wysoko cenią sobie obsługę. Każda z nich w kilkuminutowej rozmowie musi stworzyć nastrój, wyczuć preferencje klienta i odpowiednio na nie zareagować, podpowiadając wybór,



– Rozwój firmy to głównie zasługa mojej żony – Marek Pietrzak.

z którego będzie zadowolony. Pod wieloma względami przypominają bardziej menadżerów, sprzedających określony produkt niż zwyczajne kelnerki.

Takie uznanie w oczach pracodawcy świadczy o prawdziwym profesjonalizmie. Mówiąc o zaangażowaniu kobiet w pracę tej firmy nie można pominąć również osoby właścicielki – pani Alicji. Jak przyznaje jej mąż, to ona była pomysłodawczynią przedsięwzięcia, jej kreatywność stanowi też niewątpliwą atut firmy, która została rozbudowana o hotel, nowoczesne centrum konferencyjne i salę bankietową. Do zadań szefowej należy, oprócz zarządzania, dbanie o urozmaicenie menu re-

stauracji, częste zmiany wystroju wnętrza czy dobór muzyki. Atmosfera pracy stworzona przez Panią Alicję Pietrzak powoduje m.in. że wszystkie panie tam pracujące mogą się realizować zawodowo.

Kolejne z odwiedzonych przez nas przedsiębiorstw to Panorama, sieć sklepów w Radzyminie i Kobyłce, zatrudniająca aż 58 kobiet na różnych stanowiskach. Firma, zbudowana w oparciu o całkowicie polski kapitał, jest własnością państwa Małgorzaty i Leszka Myśliwców. Firma również współpracuje z Urzędem Pracy w Wołominie. W ramach programu „Schody do kariery II” kompletowano między innymi personel nowego sklepu przy ulicy Zagańczyka w Kobyłce. – *Zatrudnienie kobiet na stanowiskach wymagających aktywnej współpracy z klientem było dla nas oczywiste – stwierdzili właściciele firmy. – Zależy nam na tym, aby miła obsługa, wspomagająca kupujących w dokonywaniu wyboru była jednym z atutów, sprawiających, że klienci chętnie będą odwiedzać nasz sklep. Kobiety nie tylko są życzliwie odbierane przez klientów, ale też mają dużo większe rozeznanie w szerokiej gamie oferowanych*

przez nas produktów, dzięki czemu mogą służyć pomocą i doradzać w dokonywaniu zakupów.

W podobny sposób wybór kobiety na stanowisko sprzedawcy w swoim sklepie uzasadnił pan Piotr Romański, właściciel firmy Inseko. – Zagubiony w szerokiej gamie, często podobnych do siebie produktów, klient potrzebuje nie tylko fachowego doradztwa, ale przede wszystkim łagodnego wsparcia i życzliwego traktowania. Nie można stawiać się w pozycji eksperta i narzucać mu wyboru, ale przedstawić różne możliwości i pomóc w jego samodzielnym dokonaniu. Być może zatrudnienie kobiety na stanowisku sprzedawcy nie jest niczym



Małgorzata Myśliwiec – właścicielka nowootwartego sklepu Panorama w Kobyłce

nowatorskim w branży spożywczo-przemysłowej, zaskakuje jednak w przypadku tej firmy. Inseko jest bowiem firmą branży hydrauliczno-sanitarnej, zajmującą się sprzedażą produktów, z którymi panie na ogół niewiele mają do czynienia, od pieców, przez rury, po różnego rodzaju detale i akcesoria, będące zazwyczaj męską domeną. Jak się okazuje, zdobycie fachowej wiedzy w tej dziedzinie nie jest dla kobiety żadną przeszkodą. – *Nie myślałam o tym. Płeć pracownika nie była dla mnie przeszkodą, a raczej zaletą* – stwierdził. W przypadku firmy Inseko nie do przecenienia jest również osoba żony pana Piotra, pani Urszuli, będącej współwłaścicielką, a zarazem główną zarządzającą firmy. Jej niewątpliwym wkładem w rozwój przedsiębiorstwa jest duża samodyscyplina i zdolności organizacyjne. To w dużej mierze dzięki sprawnemu zarządzaniu przez właścicielkę firma dynamicznie się rozwija i odnosi kolejne sukcesy, do których zaliczyć należy otwarcie drugiego sklepu przy ulicy Moniuszki w Wołominie.

W hurtowni Zygmunt Bis, rodzinnej firmie panów **Zygmunta Giereja** i **Miłosza Klima**, specjalizującej się również w branży hydraulicznej, sprzedawcy-kobiety pracują na równorzędnych stanowiskach z mężczyznami. – *Początkowo miałem spore wątpliwości, czy w tej typowo męskiej branży kobiety poradzą sobie z fachową terminologią i czy nauczą się sprawnie rozróżniać oferowane przez nas produkty* – opowiada pan Zygmunt. – *Szybko przekonałem się, że moje pracownice nie tylko bez problemów poradziły sobie z opanowaniem specyficz-*

nych zagadnień tej dziedziny, ale bardzo mocno zaangażowały w wykonywane zadanie. Od pracowników – mężczyzn różni je z pewnością olbrzymia determinacja w dążeniu do wyznaczonych celów. Należy przy tym zauważyć, że bardzo łatwo nawiązują relacje z klientami i umiejętnie podtrzymują atmosferę zrozumienia i życzliwości w relacjach z nimi. Z przyjemnością zauważam, że wielu klientów ma do nich zaufanie, właśnie do nich zwraca się ze swoimi problemami, ufając w ich kompetencje.

Możliwość zorganizowania przygotowania zawodowego w wyżej wymienionych firmach pojawiła się z chwilą zaak-

ceptowania przygotowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Wołominie wniosku konkursowego w ramach działania 1.6 Integracja i Reintegracja Zawodowa Kobiety Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Powiatowy Urząd Pracy w Wołominie przygotował projekt „Schody do kariery II” skierowany do kobiet z powiatu wołomińskiego. Projekt uzyskał dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej i dzięki temu trzydziści kobiet skorzysta z możliwości odbycia przygotowania zawodowego.

Aneta Mioduszewska-Trusiak
PUP Wołomin



Zygmunt Gierej - właściciel firmy ZYGMAR BIS

Strategia **innowacji**

23 marca w Pałacu Staszica w Warszawie odbyła się konferencja wprowadzająca i propagująca projekt „Regionalnej Strategii Innowacji – RIS Mazovia” w województwie mazowieckim.

Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza – RIS Mazovia (Regional Innovation Strategy for Mazovia Region) to jeden z projektów Unii Europejskiej, adresowanych do europejskich regionów. Na Mazowszu realizuje go międzynarodowe konsorcjum, które tworzą: Urząd Marszałkowski

Województwa Mazowieckiego, Ośrodek Transferu Innowacji Politechniki Warszawskiej, Ośrodek Przetwarzania Informacji (OPI), Meta Group z Umbrii oraz Agencja Rozwoju Brandenburgii (ZAB). Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego jest koordynatorem tego projektu. Będzie on realizowany w ciągu 32 miesięcy i zakończy się przyjęciem strategii przez Sejmik Województwa Mazowieckiego, w I kwartale 2008 r.

Konferencja odbyła się pod patronatem Marszałka Województwa Mazowieckiego, **Adama Struzika** i Rektora Politechniki Warszawskiej, **Włodzimierza Kurnika**. Jej celem było zapoznanie uczestników z zadaniami projektu RIS Mazovia i działaniami podjętymi w I etapie jego realizacji.

W konferencji wzięło udział ponad 240 osób, wśród nich przedstawiciele środowiska naukowo-badawczego, przedsiębiorców, organizacji wsparcia przedsiębiorczości, firm konsultingowych, organizacji pozarządowych oraz przedstawiciele samorządów i administracji. Gośćmi spotkania byli m.in. przedstawiciele Komisji Europejskiej, eksperci i partnerzy zagraniczni projektu z Umbrii i Brandenburgii, a także przedstawiciele Śląska i Wielkopolski, prezentujący doświadczenia swoich regionów w tworzeniu Regionalnych Strategii Innowacji.

Organizatorem konferencji był Urząd

Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, we współpracy z Politechniką Warszawską i Ośrodkiem Przetwarzania Informacji (OPI). – *Przyszłość Mazowsza, Polski i Unii Europejskiej to przyszłość oparta na wiedzy i innowacyjności.*



Mazowsze ma duży potencjał naukowy, gospodarczy i społeczny, to upoważnia województwo mazowieckie do pełnienia roli wiodącej w tworzeniu podstaw konkurencyjności polskiej gospodarki. Zapewnia także możliwość konkurowania na skalę globalną. Przed województwem stoi wielkie wyzwanie. Stworzenie dobrej Strategii Innowacji przyczyni się do wzrostu konkurencyjności gospodarki i unowocześnienia naszego kraju – powiedział podczas otwarcia konferencji Marszałek Województwa Mazowieckiego, Adam Struzik. – *Priorytetowym zadaniem Regionalnej Strategii Rozwoju Mazowsza jest podniesienie konkurencyjności naszego regionu oraz Polski, jako kraju Unii Europejskiej. Naszym celem jest stworzenie tzw. złotego trójkąta, czyli nawiązanie współpracy pomiędzy środowiskami naukowymi, przedsiębiorcami i władzami samorządowymi.*

Wspieramy wszelkie działania, które podniosą poziom konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw, dlatego stworzyliśmy Agencję Rozwoju Mazowsza, Mazowiecki Fundusz Poręczeń Kredytowych oraz Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy – mówił marszałek.

– Politechnika Warszawska jest głównym dostarczycielem kadry inżynierskiej i pragnie uczestniczyć w rozwoju regionu. Regionalna Strategia Innowacji powinna wskazać drogę do rozwoju cywilizacyjnego i gospodarczego Mazowsza – dodał Rektor Politechniki Warszawskiej.

Podobne strategije funkcjonują w ponad 150 regionach Europy i są podstawą w wykorzystaniu środków z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności. Wspomagają też władze regionalne w tworzeniu np. agencji rozwoju regionu, sieci informacyjnych, e-usług, platformy elektronicznej, transferu technologii.

– Poziom innowacyjności mazowieckich przedsiębiorstw jest wysoki. 45 proc. firm deklaruje wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań. Dzięki temu nasze województwo zajmuje II miejsce w kraju. Nakłady na działania



*innowacyjne w naszym regionie stale wzrastają i wynoszą 27 proc. ogólnych nakładów w Polsce. Potencjał badawczo naukowy na Mazowszu jest również bardzo wysoki i stanowi ponad 40 proc. potencjału badawczego kraju. Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza będzie pomostem łączącym istniejący potencjał naukowy z przedsiębiorstwami regionu – wyjaśniła ekspert RIS Mazovia, prof. **Marzena Weresa**.*

Monika Gontarczyk
Biuro Prasowo-Wydawnicze
Urząd Marszałkowski

Na koniec marca 2006 r. w rejestrach powiatowych urzędów pracy z terenu Mazowsza było zarejestrowanych 224.290 długotrwale bezrobotnych (66,5%) W porównaniu do I kwartału ubiegłego roku wśród tej kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy nastąpił największy spadek o 19.357 osób (o 7,9%).

224 tysiące długotrwale bezrobotnych

Obowiązujące od stycznia 2006 r. nowe formularze MPiPS-01 o rynku pracy, umożliwiając stosowanie aktualnych definicji, niektórych grup bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (zmiany do Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz. U. Nr 99, poz. 1001):

- **bezrobotni do 25 roku życia** – oznacza to bezrobotnego, który do dnia zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończył 25 roku życia;

- **bezrobotni powyżej pięćdziesiątego roku życia** – oznacza to bezrobotnego, który w dniu zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku pracy ukończył co najmniej pięćdziesiąty rok życia;

- **bezrobotni długotrwale** – oznacza to bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad dwanaście miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy;

- **bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych** – oznacza to bezrobotnego nie posiadającego kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem, zaświadczeniem instytucji szkoleniowej lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu.

Jaki był ten kwartał?

W obszarze bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku, w porównaniu do I kwartału 2005 r. w województwie mazowieckim obserwuje się:

- wzrost liczby bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych o 13.395 osób (16,4%),

- wzrost liczby bezrobotnych do 25 roku życia o 1.438 osób (2,2%),

- spadek liczby długotrwale bezrobot-

nych o 19.357 osób (7,9%),

- spadek liczby bezrobotnych powyżej 50 roku życia o 1.815 osób (2,7%),

- spadek samotnie wychowujących dzieci.

Długotrwaleni niewykształceni

Długotrwale bezrobocie w znacznym stopniu dotknęło następujące grupy: osoby legitymujące się wykształceniem niższym od średniego – 154.850 osób (69,0%), osoby w wieku 45-54 lata 63.924 osoby (28,5%) oraz w wieku 25-34 lata – 60.553 osoby (27,0%), osoby nie posiadające stażu pracy – 53.505 osób (23,9%) oraz ze stażem pracy do 1 roku – 39.912 osób (17,8%). Wśród tej kategorii 9.490 osób (4,2%) posiadało wykształcenie wyższe. Na koniec marca br. największym udziałem wyróżniały się powiaty: przysuski – 75,0%, makowski – 74,8% i gostyński – 74,0%.

Do 25 roku życia

Ludzie młodzi są szczególnie zagrożeni bezrobociem, gdyż przegrywają w konkurencji z osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe. W województwie mazowieckim populacja tej grupy stanowiła 20,3% wśród ogółu bezrobotnych (68.351 osób). Większość bezrobotnych tej kategorii nie posiadała doświadczenia zawodowego – 44.802 osoby (65,6%). Znaczna grupa młodzieży posiadała wykształcenie poniżej średniego – 33.726 osób (49,4%) oraz pozostawała bez pracy dłużej niż 12 miesięcy – 22.369 osób (32,7%).

Powyżej 50 roku życia

Grupa osób, którym w niedalekiej przyszłości przysługiwać będzie prawo do emerytury, a ze względu na wiek napotyka na spore problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Na koniec marca 2006 r. bezrobotni wśród tej kategorii stanowili 19,1% ogółu bezrobotnych (64.415 osób).

Warto zaznaczyć, że 46.459 osób (72,1%) legitymowało się wykształceniem niższym od średniego, 42.409 osób (65,8%) pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy, a 21.295 osób (33,1%) posiadało staż pracy 20-30 lat.

Bez kwalifikacji zawodowych

Rosnąca konkurencyjność na rynku pracy, powoduje poszukiwanie pracowników posiadających doświadczenie zawodowe oraz osób podnoszących i zmieniających swoje kwalifikacje zawodowe. Na koniec marca br. bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych stanowili 28,1% ogółu bezrobotnych (94.887 osób). Większość bezrobotnych tej kategorii posiadała wykształcenie niższe od gimnazjalnego – 80.152 osoby (84,5%), pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy – 52.035 osób (54,8%). Liczną grupę stanowiły również bezrobotni bez stażu pracy – 33.325 osób (35,1%), osoby w wieku: 45-54 lata – 25.813 osób (27,2%) oraz 25-34 lata – 22.024 osoby (23,2%).

Samotnie wychowujący dziecko

W województwie mazowieckim w końcu marca br. zarejestrowanych było 8.307 bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia (2,5% ogółu bezrobotnych).

Pośród tej kategorii bezrobocie w największym stopniu dotknęły następujące grupy: osoby posiadające wykształcenie niższe od średniego – 70,8% (5.878 osób), osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy – 57,1% (4.743 osoby), osoby w wieku 25-34 lata – 51,6% (4.287 osób), następnie bez stażu pracy – 39,5% (3.279 osób) oraz osoby w wieku 18-24 lata – 31,6% (2.621 osób).

(wszystkie dane na koniec I kwartału 2006 r.)

Monika Solarz
Wydział Statystyki i Analiz

Szanowni Państwo!

Z przyjemnością zapraszam Państwa do odwiedzania nowych stron w Biuletynie



Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie poświęconych tematyce wdrażania funduszy strukturalnych na Mazowszu.

W cyklach dwumiesięcznych będziemy przedstawiać najciekawsze zagadnienia dotyczące wdrażanych przez WUP działań w ramach SPO RZL i ZPORR.

Będziemy relacjonować najważniejsze wydarzenia związane z SPO RZL i ZPORR na Mazowszu. Postaramy się na bieżąco informować Państwa o zachodzących zmianach w dokumentach programowych. Na stronach Biuletynu znajdują Państwo aktualności i nowości z zakresu programowania. Będziemy publikować informacje o warsztatach, spotkaniach i konferencjach organizowanych przez Wydział Obsługi Europejskiego Funduszu Społecznego a także o najważniejszych wydarzeniach, jakie miały miejsce. Postaramy się przybliżyć Państwu najciekawsze projekty realizowane przez beneficjentów na Mazowszu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego wzorem dobrych praktyk. Omawiać będziemy problemy, na jakie napotykają beneficjenci w trakcie realizacji projektów a także uwagi i spostrzeżenia, które mam nadzieję ułatwią Państwu pracę przy projektach.

Myślę, że dodatkowe informacje na stronach Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie będą przydatnym źródłem wiedzy o mazowieckim rynku pracy.

Jednocześnie zachęcam bardzo gorąco do współpracy, proszę o opinie i sugestie, a także nadsyłanie własnych tekstów. Mam nadzieję, że nasza inicjatywa spotka się z Państwa akceptacją.

Życzę miłej lektury!

Anna Choma

Kierownik
Wydziału Obsługi EFS
WUP w Warszawie

Aktualności

Promocja Działania 2.3 „Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa” ZPORR

W maju rozpocznie się pierwszy cykl warsztatów dla zainteresowanych realizacją projektów w ramach Działania 2.3 ZPORR w szczególności zostaną zaproszeni pracownicy starostw i powiatowych urzędów pracy. Szkolenia odbywać się będą w Warszawie i pięciu Filiach WUP na Mazowszu. W pierwszej części szkolenia odbędzie się wykład poświęcony ogólnym zasadom ubiegania się o środki w ramach Działania 2.3 ZPORR. W części teoretycznej trener przedstawi narzędzia niezbędne i pomocne przy realizacji projektu, wspomni o kosztach kwalifikowanych oraz zdefiniuje grupę odbiorców wsparcia – charakterystyka beneficjenta końcowego (rolnika i domownika). Druga część – praktyczna odbędzie się w formie warsztatów. Zostanie zaprezentowany sposób instalowania i wypełniania Generatora Wniosków. W zależności od zainteresowania pierwszym cyklem spotkań planuje się w kolejnej turze zorganizować cykl spotkań o tym samym zakresie tematycznym dla przedstawicieli gmin z województwa mazowieckiego.

Konkurs zamknięty na Działanie 2.1 ZPORR

31 marca zakończył się nabór wniosków składanych na Działanie 2.1 „Rozwój umiejętności powiązanych z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” ZPORR cieszący się największym zainteresowaniem wśród potencjalnych beneficjentów. Zostało złożonych 196 wniosków o dofinansowanie na łączną kwotę 127 mln złotych. Dostępnych środków do zakontraktowania z alokacji na rok 2006-2008 w chwili obecnej jest 26 mln zł. Złożone projekty w ciągu najbliższych trzech tygodni będą oceniane pod względem formalnym a następnie w maju będzie miała miejsce ocena merytoryczna w Komisji Oceny Projektów. Pierwsze listy rankingowe pojawiają się najprawdopodobniej na począt-

ku czerwca. Złożone projekty przewidują szkolenia, a także po raz pierwszy pojawiła się spora grupa projektów badawczych i analiz regionalnego rynku pracy.

Zmiany do Uzupelnienia Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego

15 kwietnia 2006 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 24 marca 2006 r zmieniające rozporządzenie w sprawie przyjęcia Uzupelnienia Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006. Dokument wprowadza zmiany dotyczące Działań: 2.1, 2.3, 2.4 ZPORR. Do najistotniejszych możemy zaliczyć zmianę definicji Beneficjenta ostatecznego w Działaniu 2.3 ZPORR: są to mieszkańcy obszarów wiejskich w granicach administracyjnych miast i wsi do 20 tysięcy mieszkańców – rolnicy i domownicy, z wyłączeniem emerytów i osób zatrudnionych w rolnictwie, chcący podjąć zatrudnienie w sferze pozarolniczej.

Za **obszary wiejskie** uznaje się tereny położone poza granicami administracyjnymi miast. Za **rolnika** w działaniu 2.3 ZPORR uważa się pełnoletnią osobę fizyczną, zamieszkuje i prowadzącą na terytorium RP osobiście i na własny rachunek działalność rolniczą w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym (co najmniej 1 ha użytków rolnych).

Za **domownika** uznaje się pełnoletnią osobę fizyczną bliską rolnikowi, która:

1) pozostaje z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie, tzn. w gminie, na której obszarze położona jest jedna z nieruchomości rolnych wchodzących w skład tego gospodarstwa;

2) stale pracuje w tym gospodarstwie rolnym.

Inne osoby zatrudnione w rolnictwie to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy u osób fizycznych i prowadzących działalność gospodarczą.

Wykorzystanie środków z Europejskiego Funduszu Społecznego

Poziom zakontraktowania umów w ramach działań na Mazowszu:

Działanie 2.1 ZPORR – 28 172 740 zł.

Działanie 2.3 ZPORR – 9 537 045 zł,

Działanie 2.4 ZPORR – 6 650 123 zł.

Do wykorzystania z alokacji 2006-2008 r. pozostało:

Działanie 2.1 ZPORR – 26 241 837 zł co stanowi 48,23%

Działanie 2.3 ZPORR – 23 081 260 zł i to stanowi 70,76%

Działanie 2.4 ZPORR – 25 968 183 zł i to stanowi 79,61%

Intencją subsydiowania zatrudnienia realizowanego w ramach ZPORR jest udzielanie wsparcia przedsiębiorcom na tworzenie nowych miejsc pracy, na których zostaną zatrudnione osoby spełniające kryteria Beneficjenta Ostatecznego w ramach Działania 2.3 lub 2.4 ZPORR.

Beneficjentami pomocy publicznej udzielanej na tworzenie nowych miejsc pracy są to podmioty prowadzące działalność gospodarczą bez względu na formę organizacyjną – prawną i źródła finansowania, którym udzielana będzie pomoc na tworzenie nowych miejsc pracy, na których zostaną zatrudnione osoby spełniające kryteria albo do Działania 2.3 ZPORR albo do Działania 2.4 ZPORR.

Działanie 2.3

„Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa” ZPORR. Beneficjenci pomocy publicznej tworząc nowe miejsca pracy muszą zatrudnić osoby zamieszkujące obszary wiejskie i miasta do 20 tys. mieszkańców – rolnicy i domownicy, z wyłączeniem emerytów i osób zarejestrowanych jako bezrobotne, oraz inne osoby zatrudnione w rolnictwie chcące podjąć zatrudnienie w sferze pozarolniczej.

Działanie 2.4

„Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi”. Beneficjenci pomocy publicznej tworząc nowe miejsca pracy muszą zatrudnić pracowników przemysłów zlokalizowanych na obszarach objętych wsparciem w ramach Działania 3.2 ZPORR (*Obszary podlegające restrukt.*), w szczególności takich jak:

- przemysł lekki, chemiczny, cukrowniczy, a także pracowników sektora ochrony zdrowia
 - pracowników przemysłów, którzy zostali objęci rządowymi programami restrukturyzacji sektorów przemysłu tylko w przypadku rozpoznania potrzeby dodatkowego wsparcia
 - pracowników w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
 - osób zatrudnionych u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji
 - osób, które utraciły pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, pozostających bez zatrudnienia, zarejestrowanych jako bezrobotne przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące lub poszukujących pracy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące
- Podmioty prowadzące działalność go-

Przedsiębiorcy mogą bezpośrednio w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie składać wnioski o dofinansowanie projektów, które będą przewidywały subsydiowanie zatrudnienia na nowych miejscach pracy.

Pieniądże na etat

spodarczą korzystające ze wsparcia na tworzenie nowych miejsc pracy muszą być przedsiębiorstwami spoza sektorów: górnictwa węgla brunatnego i kamiennego, hutnictwa żelaza i stali, stoczniowego. Wsparcia na tworzenie nowych miejsc pracy nie udziela się także w sektorze transportowym oraz w przypadku pomocy eksportowej i pomocy uzależnionej od wykorzystania towarów krajowych uprzywilejowanych przed towarami przewożonymi.

Podstawy finansowania

Intensywność pomocy udzielanej w związku z tworzeniem zatrudnienia kształtuje się w zależności od statutu przedsiębiorcy (mikro, mały średni lub duży przedsiębiorca) oraz miejsca zakładu, w którym będzie tworzone nowe miejsce pracy i tak:

- 30% - w przypadku realizowania projektu w Warszawie

- 50% - w przypadku realizowania projektu w pozostałych regionach Mazowsza

W przypadku przedsiębiorcy spełniającego warunki małych i średnich przedsiębiorstw, pułap ten zwiększy się o 15 punktów procentowych. Warunkiem udzielenia takiej pomocy jest konieczność wniesienia przez przedsiębiorcę wkładu w wysokości przynajmniej 25%, przy jednoczesnym spełnieniu wymogu utrzymania zatrudnienia na tym samym poziomie.

Okres realizacji projektu

Nie istnieją (wspólnotowe) regulacje prawne dotyczące minimalnego okresu udzielania wsparcia w postaci subsydiowanego zatrudnienia, dlatego też możliwe jest realizowanie takiego projektu przez okres krótszy niż 24 miesiące, nie zwalnia to jednak Beneficjenta pomocy publicznej od obowiązku utrzymania nowo powstałego miejsca pracy przez okres **dwóch** (w przypadku przedsiębiorców spełniających kryteria mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw) lub **trzech** (w przypadku pozostałych przedsiębiorców) lat. Obowiązkowy okres utrzymania miejsca pracy liczy się od dnia zatrudnienia /

stworzenia miejsca pracy.

W sytuacji, gdy osoba zatrudniona na stanowisku subsydiowanym z jakiegoś powodu przestanie pracować istnieje obowiązek uzupełnienia (zatrudnienia kolejnej osoby).

Przedsiębiorca ubiegający się o dotacje musi wykazać, że nowo powstałe miejsce pracy stanowi wzrost netto liczby pracowników w odniesieniu do średniego zatrudnienia z ostatnich 12 miesięcy.

Koszty kwalifikowalne

Przedsiębiorca ubiegający się o dofinansowanie może uwzględnić następujące koszty powstałe w trakcie realizacji projektu:

- wynagrodzenie brutto i obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne nowo zatrudnionych osób,
- zakup towarów i usług w zakresie działań informacyjnych i promocyjnych związanych z rekrutacją zatrudnianych osób,
- zakup usług audytorskich,
- zabezpieczenie prawidłowej realizacji projektu,
- opłaty notarialne bezpośrednio związane z realizacją projektu,
- koszty związane z obsługą finansową projektu oraz zadaniami związanymi ze sprawozdawczością i monitoringiem.

Kontakt

Szczegółowe informacje dotyczące spełniania kryteriów uzyskania pomocy publicznej na tworzenie nowych miejsc pracy można znaleźć w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 17 listopada 2004 r. w sprawie udzielania pomocy na wspieranie inwestycji w zakresie zatrudnienia (Dz. U. 04.267.2653). Informacje dotyczące aplikowania o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz terminy składania wniosków można uzyskać na stronie instytucji wdrażającej tj. www.wup.mazowsze.pl/efs. Można także kontaktować się osobiście z pracownikami Punktu Informacji i Promocji EFS w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie lub pod numerem tel. 22 578 44 55.

Wczoraj rolnik, dzisiaj elektronik



fot. (paskut)

Już ponad 200 rolników i domowników z okolic Mławy pracuje przy montażu telewizorów na licencji koreańskiego koncernu LG. To efekt projektów realizowanych przez Zakład Opakowań i Produkcji Mechanicznej w Mławie „Elektronika Mława Szansa dla Rolników Województwa Mazowieckiego”, w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego – Działanie 2.3 „Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa”.

– Większość tych ludzi to rolnicy, którzy nie mieliby szansy na utrzymanie się z własnych gospodarstw. Dzięki środkom z Europejskiego Funduszu Społecznego zdobyli nowy zawód. Rozpoczynają pracę przy montażu telewizorów – mówi na uroczystości wręczania umów o pracę **Edward Marek Wroniewski**, wicedyrektor ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy

i Funduszy Strukturalnych WUP w Warszawie.

– Dzięki wsparciu Funduszy Strukturalnych można w znaczny sposób poprawić sytuację mieszkańców mazowieckiej wsi – podkreśla **Adam Struzik**, Marszałek Województwa Mazowieckiego. – Statystyki są nieubłagane. Niemal 153 tysiące bezrobotnych na Mazowszu to właśnie mieszkańcy

wsi. Stanowią oni około 43 procent ogółu bezrobotnych. Dlatego Zarząd Województwa będzie wspierał wszystkie inicjatywy umożliwiające przekwalifikowanie zawodowe rolników i domowników.

Zakład Opakowań i Produkcji Mechanicznej w Mławie rozpoczął realizację pierwszego projektu „Elektronika Mławy Szansa dla Rolników Województwa Mazowieckiego” w czerwcu tego roku. WUP w Warszawie przekazał na to działanie wówczas około 500 tys. zł z EFS.

Spośród 1000 mieszkańców wsi z okolic Mławy wyłoniono 200 osobową grupę ludzi, którzy chcieli zmienić swoje dotychczasowe kwalifikacje i odejść z rolnictwa.

Szkolenia prowadzono w zakresie: BHP, PPOŻ, monter sprzętu RTV, odbiorników plazmowych i LCD, specjalistyczne – kierowców wózków jezdniowych z napędem silnikowym, specjalistyczne – nadzór i eksploatacja urządzeń elektroenergetycznych GI.

– Przygotowaliśmy ludzi do pracy na liniach do produkcji telewizorów na licencji LG. Od 15 listopada ubiegłego roku grupa ponad 100 osób, które ukończyły szkolenie, zostało zatrudnionych w koreańskiej firmie. Zakład zobowiązuje się do utrzymania stanowisk pracy przez co najmniej 2 lata. Niektórzy z tej grupy już awansowali

Na koniec lutego stopa bezrobocia w powiecie mławskim wynosiła 22,1%. Dla porównania w lutym ubiegłego roku stopa bezrobocia wynosiła 28,6%. W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie figurowało 6041 bezrobotnych, z tego na wsi mieszka 3552 osób. Stanowi to 59,3% ogółu bezrobotnych w powiecie.

fot. (paskut)



fot. (paskut)



na mistrzów i brygadzystów – mówi **Jerzy Łachut**, prezes Zakładu Opakowań i Produkcji Mechanicznej.

Realizację drugiego projektu „Elektronika Mława Szansa dla rolników województwa mazowieckiego II”, mławski zakład rozpoczął w styczniu tego roku. WUP przekazał na to działanie 350 tys. zł z EFS. Przeszkolono 120 osób, z czego 100, na początku kwietnia, podpisało dwuletnie umowy o pracę.

Zastępca burmistrza Mławy **Krzysztof Ługowski** nie ukrywa, że koniunktura na nowe miejsca pracy w Mławie i sąsiednich powiatach to zasługa rozwijającego się przemysłu elektronicznego, a zwłaszcza koreańskiego koncernu LG. Duże firmy przyciągają innych inwestorów i w tym należy upatrywać szansy na rozwój regionu.

– Teraz wiele zależy od samorządowców – uważa **Włodzimierz Wojnarowski**, starosta mławski. – Nasze działania muszą iść w kierunku zachęcania przedsiębiorców do zatrudniania ludzi, a zwłaszcza mieszkańców wsi. Trzeba także uświadomić rolnikom, że w obecnej sytuacji utrzymają się wyłącznie gospodarstwa duże, a pozostali muszą szukać szansy w zdobyciu nowego zawodu gwarantującego pracę w przemyśle.

Sytuacja na mławskim rynku pracy poprawia się z miesiąca na miesiąc. W styczniu, gdy bezrobocie na Mazowszu wzrosło, powiat mławski był jedynym, gdzie odnotowano spadek liczby bezrobotnych. – Stajemy przed poważnym problemem. Brakuje nam wykwalifikowanej kadry. Rozbudowujące się LG potrzebuje zatrudniać coraz to nowych pracowników – mówi

Barbara Pliszek, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie. – Elektronik to zawód przyszłości, dlatego pilnie musimy szkolić ludzi na potrzeby rozwijających się firm.

W tym roku PUP zamierza zdiagnozować rynek pracy w Mławie. Chce stworzyć bazę danych, która ułatwi prowadzenie naboru do lokalnych firm.

Wicedyrektor WUP Edward Wroniewski uważa, że szansę na kształcenie nowej kadry daje wykorzystanie środków z EFS, a zwłaszcza z Działania 2.1, 2.3, i 2.4 ZPORR. – Istnieje wiele możliwości przekwalifikowań m.in. kobiet mieszkających na wsi, niepełnosprawnych, którzy swoją szansę mogliby znaleźć właśnie w przemyśle elektronicznym – mówi dyrektor Wroniewski.

(kor)

Iwona Ciarcińska



– Przez pięć lat bezskutecznie szukałam pracy. W okolicach Radzanowa o etacie marzy wielu ludzi. Mnie się udało. Zawdzięczam to koleżance, to ona powiedziała o rekrutacji do projektu. Zakwalifikowałam się. Szkolenie

trwało sześć tygodni. Mam zagwarantowaną pracę przez dwa lata, ale wierzę, że pozostanę już w tym zakładzie.

Agnieszka Rasztenborska



– Prowadzę gospodarstwo w okolicach Szreńska. Niestety z samej ziemi rodziny nie da się utrzymać – opowiada Agnieszka Rasztenborska. – Dowiedziałam się o szkoleniu i możliwości zatrudnienia w LG. Pomyślałam, to niepowtarzalna szansa i postanowiłam spróbować. Udało się, chociaż nie było łatwo. Gospodarstwo to codzienne obowiązki, dodatkowo dojazdy i praca, ale to szansa i muszę ją wykorzystać.

Kalendarium

ZPORR

28-29 marca br. odbyło się szkolenie dla projektodawców z zakresu sprawozdawczości w ramach Działania 2.1, 2.3, 2.4 ZPORR

31 marca 2006 r. zakończono nabór wniosków o dofinansowanie z Działania 2.1 „ZPORR”.

6-7 kwietnia br. odbyło się szkolenie dla projektodawców z wypełniania wniosków o płatność i rozliczania projektów realizowanych w ramach Działania 2.3, 2.4, 2.5 ZPORR

kwiecień br. - nadal trwa nabór wniosków na Działanie 2.3 i 2.4 ZPORR na rok 2006 r.

maj 2006 br. - planowany jest pierwszy cykl spotkań warsztatowych, na które zostaną zaproszeni pracownicy jednostek samorządu terytorialnego (starostw i powiatowych urzędów pracy). Warsztaty będą dotyczyły aplikowania o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 2.3 ZPORR

czerwiec 2006 – planowana jest realokacja środków z Działania 2.4 ZPORR na Działanie 2.3 ZPORR

czerwiec 2006 – planowane jest szkolenie z zakresu sprawozdawczości i wniosków o płatność dla projektodawców z Działania 2.1, 2.3, 2.4 ZPORR

SPO RZL

styczeń 2006 – pojawiła się nowa wersja „Poradnika dla beneficjentów SPO RZL

17.02.2006 r. - zamknięto nabór wniosków o dofinansowanie z Działania 1.2 i 1.3 SPO RZL

kwiecień 2006 – pojawiła się nowa wersja „Wytycznych dla instytucji uczestniczących w realizacji SPO RZL”.

kwiecień 2006 – zakończyło się posiedzenie Komisji Oceny Projektów wniosków złożonych przez Powiatowe Urzędy Pracy w odpowiedzi na konkursy w ramach Działania 1.2 i 1.3 SPO RZL

8 maja 2006 – oficjalne rozdanie umów o dofinansowanie projektów złożonych w odpowiedzi na konkursy 13/1.2a/06 i 14/1.2a/06 Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich

Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie w odpowiedzi na konkursy na Działanie 1.2 i 1.3 schemat a) SPO RZL ogłoszone 16 stycznia 2006 roku złożył dwa projekty, które znalazły się na pierwszych miejscach list rankingowych.

Pierwszy na liście

Sukcesem złożonych projektów była przede wszystkim precyzja i skrupulatność w wypełnianiu wniosku o dofinansowanie projektu oraz wnikliwa analiza lokalnego rynku pracy.

„Perspektywy dla młodzieży”

Zjawisko bezrobocia wśród młodzieży wynika z niedostosowania programów nauczania w szkołach do aktualnych potrzeb rynku pracy. Ograniczone możliwości szkół w wyposażenie, w specjalistyczne programy i w nowoczesny sprzęt dydaktyczny powodują, że młode osoby mają utrudniony start zawodowy i nie są konkurencyjne na rynku pracy. Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie wychodząc na przeciw problemom, z jakimi borykają się młodzi ludzie przygotował projekt którego założeniem jest zwiększenie aktywności zawodowej oraz umożliwi zdobycie doświadczenia zawodowego, a w dłuższej perspektywie znalezienie zatrudnienia.

Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie w ramach Działania 1.2 a) złożył wniosek pt. „Klucz do sukcesu”. Wniosek będzie realizowany do 31 grudnia 2006 roku, jego wartość wyniesie 293 945 zł. Skierowany jest do bezrobotnej młodzieży z powiatu piaseczyńskiego. W projekcie przewidziane jest zorganizowanie 64 staży. Ta forma wsparcia cieszy się największym zainteresowaniem ze strony piaseczyńskiej młodzieży, bo jest to najbardziej efektywna forma wsparcia – w roku ubiegłym w powiecie piaseczyńskim około 30% uczestników stażu otrzymało pracę po jego ukończeniu. Pracodawcy bardzo chętnie przyjmują osoby na staż, bo nie ponoszą kosztów związanych z wynagrodzeniem stażysty a ponad to mają możliwość sprawdzenia, czy daną osobę warto zatrudnić na konkretnym stanowisku pracy.

Projekt jest skierowany do młodzieży poniżej 25 roku życia, bezrobotnej przez okres do 24 miesięcy oraz do absolwentów wszystkich typów szkół (w tym do 27 roku życia z wyższym wykształceniem) z powiatu piaseczyńskiego.

Realizowane wsparcie będzie miało charakter kompleksowy. Beneficjenci ostateczni zostaną objęci pośrednictwem pracy i poradnictwem zawodowym (indywidu-

alne rozmowy doradcze, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy) oraz stażami. Doradca zawodowy przy wykorzystaniu nowoczesnych metod i techniki będzie prowadził spotkania informacyjne na temat możliwości uczestnictwa w projekcie, rozmowy indywidualne, warsztaty aktywnego poszukiwania. Ten charakter wsparcia ma przygotować młodzież do aktywnego poszukiwania pracy. Zaprocentuje to w przyszłości odpowiednim podejściem do problemu bezrobocia i umiejętnością poradzenia sobie z tak trudną sytuacją.

Warsztaty

Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy obejmować będą następujące zagadnienia: metody poszukiwania pracy (wykorzystane zostaną filmy instruktażowe), autoprezentacja i rozmowa kwalifikacyjna (wykorzystanie kamery video), sporządzanie dokumentów aplikacyjnych (komputer, internet). Materiały szkoleniowe prezentowane będą przy wykorzystaniu programów multimedialnych. W trakcie spotkań doradca zawodowy przeprowadzać będzie ankiety dotyczące wartości pracy, samooceny, posiadanych umiejętności, oceny słabych i mocnych stron oraz proste testy preferencji zawodowych. Dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej przewiduje się również refundację kosztów dojazdów na staż.

Nieformalni partnerzy

Rozpoczęcie projektu zostanie poprzedzone szeroką akcją promocyjną, tak, aby informacja o projekcie dotarła do jak najszerszej grupy odbiorców w powiecie piaseczyńskim. Na przełomie marca i kwietnia zostało zorganizowane spotkanie, na które zaproszeni zostali potencjalni pracodawcy – organizatorzy staży oraz bezrobotna młodzież. Pracodawcy będą pełnić rolę nieformalnych partnerów, którzy w projekcie realizują umowy stażowe. Zapewnią bezrobotnemu warunki do wykonywania czynności i zadań, w wymiarze czasu pracy, obowiązującego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku lub zawodzie, zgodnie z ustalonym programem stażu w celu nabycia przez bezrobotnego umiejętności samo-

dzielnego wykonywania pracy po zakończeniu stażu. Stażyści zostaną objęci profilaktyczną ochroną zdrowia i przeszkoleni z zakresu przepisów BHP. Pracodawcy wydadzą bezrobotnym opinię o nabytych kwalifikacjach po zakończonym stażu.

Projekt kładzie nacisk na zdobycie doświadczenia zawodowego, co pozwoli młodym osobom pokonać problemy związane z zaistnieniem na rynku pracy.

„Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia”

Osoby długotrwale bezrobotne są szczególnie kategorią osób. W poszukiwaniu pracy zaczynają wykazywać mniejszą aktywność, często posiadają niskie kwalifikacje, a fakt długiego pozostawania bez pracy sprawia, że tracą motywację, wiarę w siebie i swoje możliwości. Osoby te napotykać na trudności w znalezieniu się na lokalnym rynku pracy, a ich kwalifikacje zawodowe dezaktualizują się. Długotrwale bezrobotni mają trudności z przystosowaniem się do wymogów obecnego rynku pracy, jak też i oczekiwań pracodawców. Dlatego tak ważnym zadaniem, jakie postawił sobie Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie, jest konieczność podejmowania działań zachęcających pracodawców do zatrudniania długotrwale bezrobotnych. Realizacja projektu złożonego w ramach Działania 1.3 schemat a SPO RZL ma pomóc w tym przedsięwzięciu.

Projekt zatytułowany „Nowa Szansa” będzie realizowany do 30 czerwca 2007 roku, wsparcie w ramach projektu uzyska 185 bezrobotnych a wartość projektu wyniesie 590 407 zł.

Projekt skierowany jest do osób długotrwale bezrobotnych w tym osoby powyżej 25 roku życia, bezrobotnych przez okres do 24 miesięcy (z wyłączeniem bezrobotnych absolwentów).

Proponowane formy wsparcia

Wszyscy zostaną objęci pośrednictwem pracy i poradnictwem zawodowym, które przyczynią się do zwiększenia aktywności zawodowej tych osób. Proponowane w projekcie konsultacje indywidualne z



Pracodawcy bardzo przyjaźnie patrzą na młodych stażystów: wielu z nich po zakończeniu stażu dostaje propozycję pracy.

doradcą zawodowym przyczynia się do eliminowania barier związanych z poczuciem odrzucenia, niską samooceną, utratą pozycji społecznej, brakiem wiary w polepszenie sytuacji osób długotrwale bezrobotnych. Będą przygotowywane indywidualne plany działań oraz prowadzone warsztaty z aktywnego poszukiwania pracy. Dzięki temu beneficjenci ostatecznie otrzymają wsparcie, które pozwoli określić ich potencjał i możliwości zawodowe.

Planowane jest przeszkolenie 120 osób, co umożliwi im zdobycie kwalifikacji adekwatnych do potrzeb rynku pracy. Zostaną zorganizowane prace interwencyjne dla 45 osób u pracodawców prywatnych, co pozwoli długotrwale bezrobotnym wrócić na rynek pracy – w roku ubiegłym w powiecie piaseczyńskim 60% uczestników prac interwencyjnych zostało zatrudnionych. Dla 20 osób przyznane zostaną środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Aktywne formy pomocy zostaną wsparte działaniami towarzyszącymi w postaci zwrotów kosztów dojazdu na miejsce odbywania szkoleń i prac interwencyjnych, a także pokryte zostaną koszty badań lekarskich oraz opłaty za egzamin prawa jazdy kat C.

Założenia projektu

Zmiana postaw bezrobotnych z biernej na aktywną w poszukiwaniu pracy, wzrost

samooceny poprzez nauczanie technik promocji własnej osoby, wyzbycie się lęku przed ponownym zatrudnieniem, zwiększenie motywacji, podniesienie aspiracji zawodowych i osobistych oraz rozwinięcie zdolności interpersonalnych i organizacyjnych, zdobycie umiejętności komunikacyjnych i pracy w zespole jest celem proponowanego projektu. Dzięki udziałowi w projekcie osoby długotrwale bezrobotne będą miały także możliwość podwyższenia swojego poziomu technologicznego. np. uczestnictwo w szkoleniach takich jak: komputerowe wspomaganie prac biurowych, samodzielna księgowość, magazynier + program magazynowy WF MAG, umożliwi zapoznanie się z obsługą komputera i nauczy te osoby poruszania się po specjalistycznych programach.

Uzyskanie zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych zapewni osobom długotrwale bezrobotnym także zapoznanie się z nowymi technologiami, z programami komputerowymi, ponieważ w zależności od wykonywanych zadań pracodawcy będą wymagali od swoich pracowników odpowiedniej znajomości tych zagadnień. W przypadku braku tych umiejętności nowo zatrudnione osoby będą musiały uzupełniać wiedzę i przyuczać się do prawidłowego wykonywania zadań.

Zamknięcie konkursów na Działania 1.2 i 1.3 schemat a) SPO RZL

W odpowiedzi na ogłoszone w styczniu br. konkursy zamknięte na działania 1.2 i 1.3 SPO RZL do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęło 76 projektów z powiatowych urzędów pracy z Mazowsza. Termin składania projektów upłynął 17 lutego br. Posiedzenie Komisji Oceny Projektów trwało od 15 do 27 marca br. Wszystkie projekty otrzymały pozytywną rekomendację i znalazły się na liście rankingowej.

W ramach Działania 1.2 schemat a SPO RZL 8 powiatowych urzędów pracy uzyskało wysoką punktację – ponad 90

punktów – w czołówce znalazły się powiatowe urzędy pracy z: Piaseczna, Grodziska Mazowieckiego, Płońska, Ciechanowa, Ostrowi Mazowieckiej, Sierpca, Legionowa i Koźienic. W ramach Działania 1.3 wysoko ocenione zostały cztery projekty, ponownie na pierwszym miejscu znalazł się urząd w Piasecznie a zaraz za nim, powiatowe urzędy pracy z Żyrardowa, Pułtuska i Legionowa.

Planowane jest zakontraktowanie środków w ramach Działania 1.2 SPO RZL na poziomie 27 mln zł a w ramach Działania 1.3 SPO RZL na poziomie 35 mln zł.

Bezrobocie na Mazowszu na koniec lutego 2006

