



Wupwarszawa.praca.gov.pl

6/2020

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY





W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Branżowe wsparcie z Tarczy 6.0	4
Więcej środków z krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2021 roku	5
2020 rokiem niepewności i stresu w pracy	6
Sytuacja na mazowieckim rynku pracy	8
Zwolnienia grupowe na Mazowszu	9
System EESSI funkcjonuje już rok	10
Uniknąć windykacji, zyskać czas na znalezienie zatrudnienia	11
Trzy lata na rozliczenie świadczeń na ochronę miejsc pracy	12
Poradnik na czas rozliczeń	13
Młódzież w obliczu zmian	16
Nowe miejsca w żłobkach	18
Wsparcie dla przedsiębiorców	19
Nowe trendy w doradztwie zawodowym	20
Poradnictwo zawodowe na odległość	22
Uregulowania dotyczące prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia	24
Barometr zawodów, czyli co nas czeka w przyszłym roku	27
Raport Manpower - Perspektywy zatrudnienia w Polsce	28
Nowe zasady noszenia maseczek w pracy	29



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

MAZOWSZE.
serce Polski

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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

współpraca redakcyjna Weronika Kowalska

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

projekt okładki, skład i łamanie Małgorzata Brecht

korekta Joanna Nieborek

stali współpracownicy: pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu
i Siedlcach oraz pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Franciszek Mazur/Smartlink

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie,
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, p. 31,

tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93 w.kowalska@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

Druk: Pro-Print Usługi Poligraficzne, ul. Daleka 9, 96-321 Grzegorzewice

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

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



Szczęśliwych Świąt Bożego Narodzenia

przepełnionych spokojem,
miłością i rodzinnym ciepłem
oraz zdrowia, sukcesów i spełnienia
najsukrytszych marzeń
w nadchodzącym Nowym 2021 Roku

życzą

Dyrekcja i Pracownicy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

BRANŻOWE WSPARCIE Z TARCZY 6.0

Pracodawcy z kilkudziesięciu branż będą mogli ponownie ubiegać się w wojewódzkich urzędach pracy o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników – tak wynika z ustawy, którą Sejm przyjął 19 listopada br.

TOMASZ SIERADZ

W momencie oddania do druku biuletynu Mazowiecki Rynek Pracy, ustawa z dnia 19 listopada 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw była rozpatrywana przez Senat, który wprowadził do niej kilkaset poprawek, m.in. rozszerzył katalog firm mogących skorzystać z rządowej pomocy w związku z problemami wywołanymi przez koronawirus. Senatorowie dopisali do listy beneficjentów kilkadziesiąt branż według kodów PKD (Polska Klasyfikacja Działalności). Ustawa znowu trafiła do Sejmu, który przełożył rozpatrywanie poprawek na kolejnym posiedzeniu w dniach 9-10 grudnia br. Poniżej przedstawiamy założenia ustawy przed senackimi poprawkami.

Artykuł 15gga

Ustawa, nazywana Tarczą 6.0, przewiduje nowy instrument wsparcia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) dla przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w ściśle określonych branżach (33 branże według kodów PKD), wymienionych w art. 15gga ustawy z dnia 19 listopada 2020 roku.

Dofinansowanie na ochronę miejsc pracy jest adresowane do przedsiębiorców, którzy:

- ▶ na dzień 30 września 2020 r. prowadzili działalność w wymienionych w ustawie branżach;
- ▶ odnotowali obniżenie przychodu, z działalności gospodarczej uzyskanego w jednym z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, co najmniej o 40 proc. w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego;
- ▶ nie spełniają przesłanek do ogłoszenia upadłości, nie jest prowadzone wobec nich postępowanie restrukturyzacyjne ani likwidacyjne;
- ▶ nie mają zaległości wobec ZUS lub US na koniec III kwartału 2019 roku, za wyjątkiem przypadków, gdy przedsiębiorca posiada umowę z ZUS lub decyzję US w sprawie rozłożenia na raty zadłużenia i opłaca je terminowo lub korzysta z odroczenia terminu płatności.

Dofinansowanie wynagrodzeń w wysokości 2 tys. zł brutto na jednego pracownika miałyby być udzielane przez okres 3 miesięcy od miesiąca złożenia wniosku. Wsparciem zostaliby objęci pracownicy, którzy byli zatrudnieni przez okres co najmniej 3 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku. Przez okres dofinansowania wynagrodzenia pracownika pracodawca zobowiązałby się do niewypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika.

Dofinansowanie nie przysługiwałoby pracownikom, których wynagrodzenie było wyższe niż 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału oraz zatrudnionym w okresie krótszym niż 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku.

Wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy przedsiębiorca mógłby składać wyłącznie w formie elektronicznej do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy, za pomocą narzędzia udostępnionego na portalu Praca.gov.pl. Wnioski można by składać do 28 lutego 2021 roku.

Nowy instrument będzie niezależny od wcześniej udzielonego wsparcia, co pozwoli przedsiębiorcom na ponowne ubieganie się o środki z FGŚP na ochronę miejsc pracy.

Artykuł 15ggb

Jak wynika z art. 15ggb ustawy z 19 listopada 2020 r., Rada Ministrów w drodze rozporządzenia może rozszerzyć krąg podmiotów uprawnionych do skorzystania ze wsparcia o dodatkowe branże, niż wymienione w art. 15gga, określić inny zakres obniżenia przychodów, jak i inny termin składania wniosków. To oznacza w praktyce, że w przypadku przedłużającego się lockdownu zostanie skrócona ścieżka legislacyjna do uruchomienia dalszej pomocy. ♦

KODY PKD BRANŻ, KTÓRE WEDŁUG USTAWY PRZYJĘTEJ PRZEZ SEJM, BYŁYBY OBJĘTE WSPARCIEM

47.71.Z, 47.81.Z, 47.82.Z, 47.89.Z, 56.10.A, 56.10.B, 56.29.Z, 56.30.Z, 59.11.Z, 59.14.Z, 74.20.Z, 77.21.Z, 82.30.Z, 85.51.Z, 85.52.Z, 85.53.Z, 85.59.A, 85.59.B, 86.10.Z, 86.90.A, 86.90.D, 90.01.Z, 90.02.Z, 90.04.Z, 91.02.Z, 93.11.Z, 93.13.Z, 93.19.Z, 93.21.Z, 93.29.A, 93.29.B, 93.29.Z, 96.04.Z

POMOC Z TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ DLA MAZOWIECKICH PRACODAWCÓW

Od wejścia w życie Tarczy antykryzysowej, czyli od 1 kwietnia do końca listopada br., WUP w Warszawie wypłacił 10 237 mazowieckim pracodawcom już ponad 2 mld 688 mln zł na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników. Do urzędu wpłynęło ok. 19,4 tys. wniosków o wartości ponad 4 mld 896 mln zł na utrzymanie miejsc pracy blisko 1,1 mln zatrudnionych w mazowieckich firmach.

O wsparcie w związku z COVID-19 mogą ubiegać się pracodawcy, którzy odnotowali spadek obrotów oraz wprowadzili obniżony wymiar czasu pracy lub przestój ekonomiczny. Od 24 czerwca, zgodnie z ustawą o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (tzw. Tarcza 4.0), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przyjmuje również wnioski od pracodawców, którzy odnotowali spadek obrotów, ale nie wprowadzili ani przestoju ekonomicznego, ani obniżonego wymiaru czasu pracy. Pracodawca może otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika w wysokości 2452,27 zł miesięcznie przez trzy miesiące. ♦

WIĘCEJ ŚRODKÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W 2021 ROKU

Pula środków przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji pracowników wzrosła o prawie 2 miliony złotych

KRZYSZTOF GWIAZDA

Minister Rozwoju, Pracy i Technologii dokonał podziału pomiędzy województwa limitów środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na działania powiatowych urzędów pracy w roku 2021. W wyniku podziału dla województwa mazowieckiego przypadła pula 31 mln 850 tys. zł. Biorąc pod uwagę wysokość środków jakimi dysponowało województwo w 2020 roku (30 mln 5 tys. zł), to budżet na ten cel w 2021 roku wzrośnie prawie o 2 mln złotych.

Określając plan wydatków Minister przekazuje również informację o priorytetach wydatkowania środków na dany rok. Do najważniejszych działań KFS w przyszłym roku będzie m.in. należeć dofinansowanie kosztów kształcenia w firmach, które poniosły straty w wyniku epidemii COVID-19 oraz wsparcie personelu, który bezpośrednio pracuje z osobami chorymi.

Dla środków limitu podstawowego Minister ustalił następujące priorytety:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb społecznych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
- ▶ wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

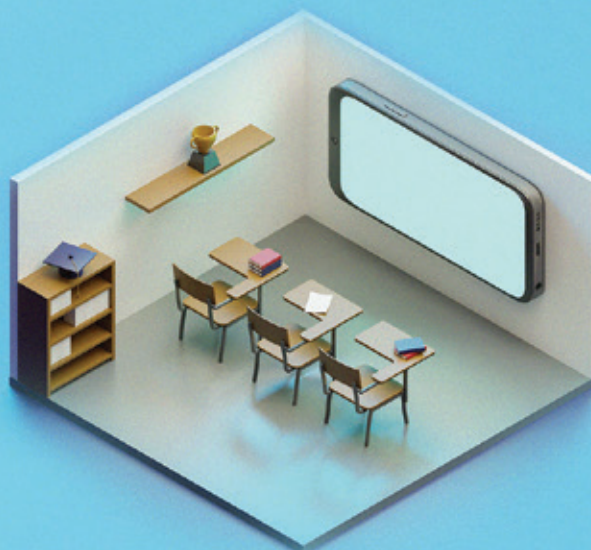
Część puli ze środków przeznaczonych na KFS w wysokości 20 proc. stanowi rezerwę Ministra. Dla tych środków priorytety ich wydatkowania określa Rada Rynku Pracy. Na 2021 rok Rada określiła następujące działania:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych

prowadzonej przez MRIPS, członków lub pracowników spółdzielni społecznych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

Rok 2020 jest rokiem wyjątkowym i trudnym, jeśli chodzi o zagadnienia dotyczące kształcenia. Mimo to w ciągu pierwszych trzech kwartałów, powiatowym urzędem pracy z terenu województwa mazowieckiego udało się zaangażować 23 mln 720 tys. 839 zł, co stanowi ponad 79 proc. przyznanego na rok 2020 limitu środków KFS



Rok 2020 jest rokiem trudnym, jeśli chodzi o zagadnienia dotyczące kształcenia. Mimo to w ciągu pierwszych trzech kwartałów, powiatowym urzędem pracy z terenu województwa mazowieckiego udało się zaangażować 23 mln 720 tys. 839 zł, co stanowi ponad 79 proc. przyznanego na rok 2020 limitu środków KFS. Mamy nadzieję, że w roku przyszłym uda się utrzymać trend wzrostowy, a pandemia nie będzie przeszkodą do podnoszenia kompetencji pracowników. ♦



2020 ROKIEM NIEPEWNOŚCI I STRESU W PRACY

Czy dbałość o zdrowie psychiczne pracodawców i pracowników okaże się największym wyzwaniem zbliżających się miesięcy?

PAWEŁ TROJANOWSKI

Niektórzy z nas jeszcze na dobre nie zdążyli wrócić do pracy stacjonarnej, gdy – pomimo nadziei i zaklinalnia rzeczywistości przez populistów – nastąpił prognozowany przez naukowców i ekspertów wzrost zachorowań na COVID-19, a wraz z nim powrót do zdalnego funkcjonowania w wielu sferach życia. Nie dziwi więc, że kwestie odnoszące się do tego, jaki wpływ na człowieka ma to przymusowe zamienienie domu na biuro, są poddawane badaniom i analizom. Na początku października w wyniku współpracy międzynarodowych korporacji z dziedziny nowych technologii Oracle and Workplace Intelligence, powstał raport „As Uncertainty Remains, Anxiety and Stress Reach a Tipping Point at Work” opracowany na podstawie badania przeprowadzonego na 12 tysiącach pracowników z 11 krajów. W luźnym tłumaczeniu tytuł raportu brzmi: „Gdy niepewność pozostaje, złość i stres w miejscu pracy uzyskują krytyczne punkty”.

Uspokój myśli, weź głęboki oddech

Z raportu wynika, że aż 78 proc. badanych stwierdza, że czas pandemii wpłynął negatywnie na ich kondycję psychiczną. Co więcej 85 proc. badanych dostrzega, że nastąpiły w ich psychice zmiany, które oddziałują na jakość snu, kondycję fizyczną, a zmiany i ograniczenia

w relacjach i kontaktach z rodziną oraz niża częstotliwość spotkań z przyjaciółmi i znajomymi pogłębiają niezadowolenie z obecnej sytuacji. To wszystko niestety ma wpływ na kondycję psychiczną każdego z nas.

Autorzy raportu alarmują, że pozostawione bez kontroli problemy ze zdrowiem psychicznym w pracy mogą mieć ogromny wpływ zarówno na życie osobiste, jak i zawodowe, ale też na wyniki finansowe i realizację celów organizacji. Z badań wynika, że koszty dla pracodawcy mogą być poważne, a na potwierdzenie tej tezy wskazują odpowiedzi respondentów, wśród których:

- ▶ 4 na 10 osób twierdzi, że ich produktywność gwałtownie spadła;
- ▶ 4 na 10 osób twierdzi, że podejmuje więcej złych decyzji w pracy;
- ▶ 9 na 10 osób twierdzi, że stres, lęk i depresja w pracy mają wpływ na ich życie domowe.

Emocje są pokłosem naszych myśli, a wbrew pozorom, to co myślimy, zależy od nas, bo to my jesteśmy autorem naszych myśli – tak przynajmniej twierdzi amerykański autor poradników z obszaru psychologii i rozwoju osobistego, wybitny mówca i autor bestsellerów Wayne W. Dyer. – Jeśli zmienisz sposób, w jaki widzisz świat, świat, który będziesz oglądać, się zmieni – zauważa Dyer. Postrzeganie świata w dobie pandemii może być niestety

narażone na skażenie stresem i niepokojem o najbliższą przyszłość, dlatego warto dbać o to, by uspokoić myśli i za wszelką cenę dążyć do pozytywnego nastawienia.

Marta Bem psycholog, specjalista Departamentu Promocji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy, w miesięczniku PIP „Inspektor Pracy” nr 4 (446) 2020, zachęca, aby w tym trudnym i stresującym okresie zadbać o swoje ciało, o kondycję psychiczną i fizyczną. Podstawą zdrowego trybu życia jest oczywiście właściwe odżywianie, w tym zwłaszcza regularne jedzenie zbilansowanych posiłków. Ważne jest, by dobrze się wysypiać, unikać alkoholu i innych substancji psychoaktywnych, a także by ćwiczyć głębokie oddechy, rozciąganie lub medytację. Pani Marta proponuje następujące ćwiczenia antystresowe:

- ▶ „Nabierz nosem powietrze w płuca, wstrzymaj oddech na 7 do 20 sekund, wypuść powietrze ustami. Powtórz ćwiczenie 7 razy z rzędu.
- ▶ Nabierz nosem powietrze aż do przepony, połów ręce na brzuchu i postaraj się podnieść ręce oddechem. Wstrzymaj powietrze na 3 sekundy. Wypuść powietrze nosem. Powtórz ćwiczenie 3 razy z rzędu.
- ▶ Rozciągnij się: ręce, plecy czy nogi. Taka czynność pozwala na zmniejszenie napięcia, nie tylko mięśni oraz na koncentrację na nas samych. Pozwoli także na nabranie sił do dalszej pracy. Tych kilka prostych wskazówek dotyczących radzenia sobie w czasie epidemii może pozwolić nam znaleźć własny sposób na pokonanie lęku i strachu. Przeczytaj uważnie i postaraj się wprowadzić je w życie.” Pani psycholog jednocześnie zachęca do spojrzenia na obecną sytuację z dozą optymizmu: „Pamiętaj, że tak trudny czas jest stresujący, ale może być też wyzwaniem i może zaowocować nowymi rozwiązaniami, czy też powstaniem nowych nawyków i sposobów funkcjonowania.”

Kondycja pracowników wyzwaniem pracodawców

Ponowne, jesienne ograniczenie kontaktów międzyludzkich i ich przemodelowanie po raz kolejny na te cyfrowe – z pewnością będzie miało przełożenie na kondycję psychiczną człowieka. Sytuacja, w której teraz się znaleźliśmy, zaczyna generować więc zapotrzebowanie na szeroko rozumiane wsparcie psychologiczne. Niepewność o sytuację osobistą siłą rzeczy będzie przenosić się na niepewność grupową, społeczną. To bardzo negatywny kierunek i ogromne wyzwania dla menadżerów, którzy również w dużym stopniu stracili grunt pod nogami.

W dobie globalnej pandemii zdrowie psychiczne stało się nie tylko wyzwaniem społecznym, lecz także ważnym problemem pracowników. Wywiera ogromny wpływ na wydajność poszczególnych osób, efektywność zespołów i produktywność całych przedsiębiorstw. To dziś sprawa pilniejsza niż kiedykolwiek. – Pracownicy liczą, że ich pracodawcy staną na wysokości zadania i udostępnią im odpowiednie rozwiązania – zauważa Emily He, wiceprezes Oracle, szefowa działu Oracle Cloud HCM.

51 proc. respondentów badania dostrzegło w podejmowanych przez ich firmy działaniach wsparcie w obszarze zdrowia psychicznego, zwłaszcza w kontekście sytuacji pracy zdalnej w czasie pandemii. Liczą jednak na więcej i na bardziej dopasowane do potrzeb rozwiązania.

Technologia w służbie zdrowia psychicznego

Podtytuł raportu „Artificial intelligence fills the gaps in workplace mental health support”, czyli „Sztuczna Inteligencja wypełni lukę we wsparciu zdrowia psychicznego w miejscu pracy”, odnosi się do wyników wskazujących, że aż 83 proc. badanych pracowników pozytywnie odnosi się do kwestii możliwości wsparcia ich zdrowia psychicznego poprzez zastosowanie technologii.

Z raportu Oracle and Workplace Intelligence wynika, że aż 78 proc. badanych pracowników stwierdza, że czas pandemii wpłynął negatywnie na ich kondycję psychiczną

Twórcy raportu jednoznacznie wskazują na technologię, zwłaszcza z obszaru AI (sztucznej inteligencji), która może i będzie pomagać człowiekowi uporać się z jego trudnościami w obszarze psychiki. Jako przykłady rozwiązań technologicznych wskazane są takie rozwiązania jak: możliwość czatowania z botem na tematy związane ze zdrowiem psychicznym, dostęp do aplikacji wspierających dobrostan lub pomagających w medytacji, narzędzia wspierające aktywnie monitorowanie zdrowia, korzystanie ze wsparcia medycznego na zasadzie teleporad na życzenie oraz samoobsługowy dostęp do wszelkich źródeł i zasobów wsparcia prozdrowotnego.

Dlaczego pracownicy na całym świecie pozytywnie zapatrują się na takie technologiczne udoskonalenia? Bo kuriozalnie, kiedy mamy problem z relacjami międzyludzkimi, nabywamy trudności, by się otwierać przed drugim człowiekiem.

Czy więc dojdziemy do takiego momentu, gdy sztuczna inteligencja będzie nam pomagała kształtować nasze pozytywne nastawienie do relacji z drugim człowiekiem i będzie odbudowywała naszą równowagę psychiczną? Dlaczego nie? Tym bardziej, że jest to prostsze, tańsze i efektywniejsze niż zatrudnienie całej rzeszy specjalistów psychologów i psychoterapeutów, w szczególności kiedy aż 76 proc. uczestników badania stwierdziło, że wg nich ich pracodawcy powinni robić o wiele więcej w zakresie ochrony i wspierania ich zdrowia psychicznego w miejscu pracy.

W dobie pandemii to zapewne prostsze i bardziej bezpieczne, a jednocześnie niezbędne – do momentu, gdy świat znowu będzie taki, jak kiedyś. A jest na to spora szansa, bo właśnie dziś (artykuł pisany 9 listopada 2020 r.) amerykański koncern farmaceutyczny Pfizer poinformował, że na podstawie wstępnych wyników dużego badania, jego eksperymentalna szczepionka zapobiegająca COVID-19 okazała się skuteczna w ponad 90 procentach. Firma ogłosiła, że do końca 2020 roku jest w stanie wyprodukować 50 milionów dawek szczepionki, a w 2021 roku liczba ta może wzrosnąć do 1,3 miliarda dawek. I to jest informacja, która pomaga nam postrzegać świat w różowych okularach, by świat w którym przyszło nam żyć, też nabrał bardziej radosnych barw. ♦

Artykuł na podstawie raportu „As Uncertainty Remains, Anxiety and Stress Reach a Tipping Point at Work”, 2020

SYTUACJA NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Od sierpnia stopa bezrobocia na Mazowszu utrzymuje się na poziomie 5,1 proc.

WERONIKA KOWALSKA

Na koniec października 2020 roku na Mazowszu było zarejestrowanych 143 816 osób bezrobotnych, czyli o 1 292 osoby mniej niż w poprzednim miesiącu oraz o 22 950 osób więcej niż w październiku 2019 roku.

Od sierpnia stopa bezrobocia na Mazowszu utrzymuje się na poziomie 5,1 proc. Największa liczba bezrobotnych wystąpiła w miastach: Warszawa – 24 468 osób, Radom – 11 188 osób i Płock – 4 344 osoby oraz w powiatach: radomskim – 9 572 osoby, wotomińskim – 6 697 osób i płockim – 4 115 osób. Najmniejszą liczbę bezrobotnych odnotowano w powiatach: łosickim – 743 osoby, biało-brzeskim – 1 183 osoby oraz grójcekim – 1 218 osób.

Zmniejszyła się liczba zarejestrowanych bezrobotnych

W październiku br. liczba bezrobotnych spadła w stosunku do września. Napływ osób bezrobotnych był mniejszy od odpływu. Do rejestru mazowieckich urzędów pracy włączono 13 674 osoby (z czego 7 927 pracowników zostało zwolnionych z przyczyn zakładu pracy), wyrejestrowano natomiast 14 966 osób. Dla porównania, w kwietniu br.

włączono 10 660 osób bezrobotnych (w tym 6 772 osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy), a wyrejestrowano 5 028 osób.

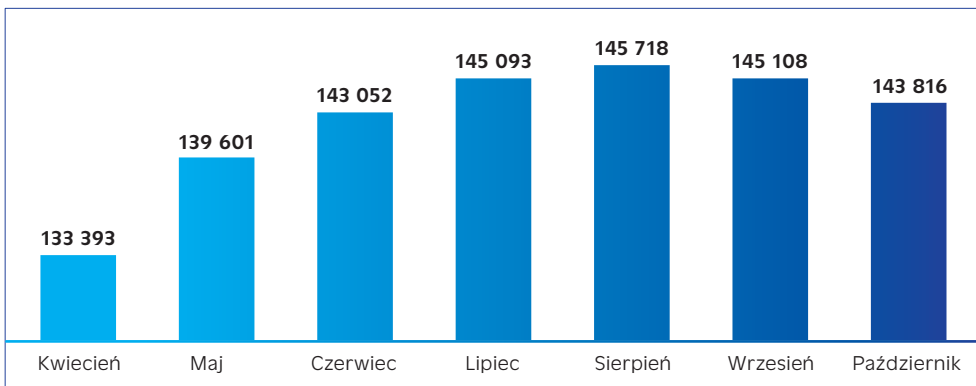
Miejsca pracy i aktywizacji zawodowej

Według danych statystycznych, po kwietniowym zastoju, liczba miejsc pracy rosła w maju i czerwcu, a niewielki spadek nastąpił w lipcu i sierpniu. Wrzesień był miesiącem wzrostu, w październiku natomiast liczba ofert znów spadła – pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy 13 009 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, tj. o 1 053 miejsca mniej niż we wrześniu.

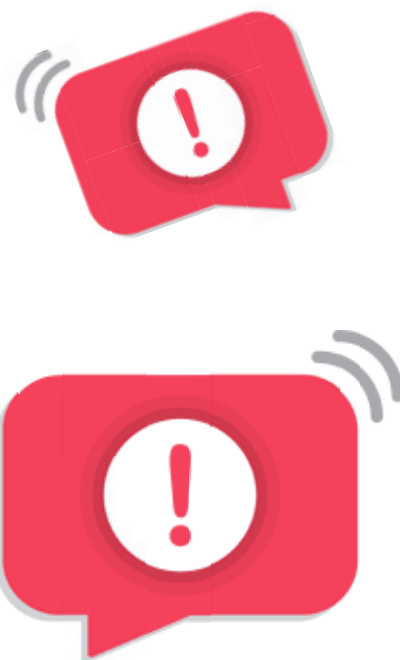
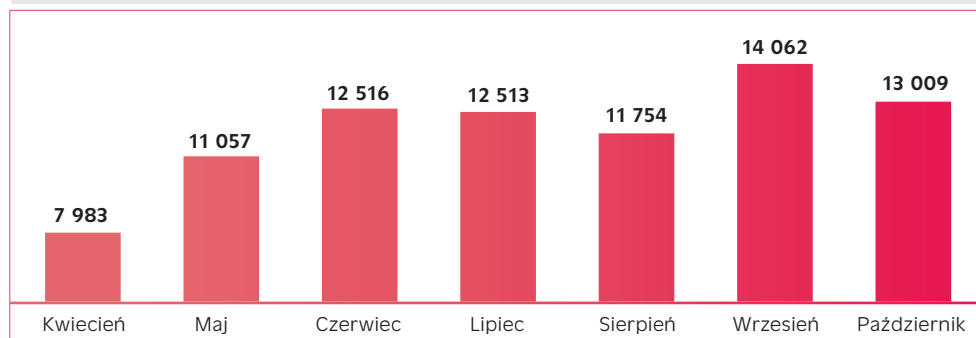
W poprzednich miesiącach było to kolejno: marzec – 12 277 miejsc pracy; kwiecień – 7 983 miejsca (spadek w stosunku do marca o 4 294 miejsca pracy); maj – 11 057 miejsc; czerwiec – 12 516 miejsc; lipiec – 12 513; sierpień – 11 754; wrzesień – 14 062.

Rok wcześniej, w październiku 2019 roku, pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy 14 386 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, czyli o prawie 1 400 miejsc więcej niż w tym samym miesiącu tego roku. ♦

Wykres 1. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH OD KWIETNIA DO PAŹDZIERNIKA 2020 R.



Wykres 2. LICZBA MIEJSC PRACY OD KWIETNIA DO PAŹDZIERNIKA 2020 R.



ZWOLNIENIA GRUPOWE NA MAZOWSZU

W październiku wzrosła liczba osób przewidzianych do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych

WERONIKA KOWALSKA

Do mazowieckich urzędów pracy w październiku 2020 r. zamiar zwolnień grupowych zgłosiło 15 pracodawców. W wyniku planowanych wypowiedzeń pracę może stracić 3 111 pracowników, o 1 907 osób więcej niż miesiąc wcześniej, kiedy to pracodawcy zamierzali zwolnić 1 204 osoby.

Zgłoszenie zamiaru zwolnień grupowych

W październiku br. 15 pracodawców zgłosiło zamiar grupowych redukcji zatrudnienia, zamierzając zwolnić 3 111 pracowników; w październiku ub.r. było to odpowiednio 3 pracodawców i 91 pracowników. Największe zwolnienia zapowiedziały firmy: Santander Bank Polska S.A. – 2 000 wypowiedzeń; Coca-Cola HBC Polska sp. z o.o. – 215 wypowiedzeń; Promod Polska sp. z o.o. – 166 wypowiedzeń. Najwięcej zwolnień zgłoszono w branżach: usługi finansowe, handel detaliczny i produkcja napojów.

– Choć liczba osób zgłoszonych do zwolnień grupowych w październiku wzrosła, nie oznacza to drastycznego pogorszenia się sytuacji na rynku pracy. Liczbę zwolnień zawiążają duże firmy, które planują redukcję zatrudnienia w ramach procesów restrukturyzacyjnych, które rozpoczęły się jeszcze przed pandemią – wyjaśnia Artur Pozorek, wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Zwolnienia w październiku

18 mazowieckich pracodawców zwolniło w październiku pracowników w ramach zwolnień grupowych. Redukcją zatrudnienia zostało objętych 206 osób. To o 468 osób mniej niż we wrześniu, kiedy to 18 pracodawców zwolniło 674 pracowników. Rok wcześniej (w październiku 2019 roku) – 10 pracodawców rozwiązało umowę o pracę z 292 pracownikami. Najwięcej osób zwolniono w branżach: organizacja turystyki, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków i działalność firm centralnych (head offices) doradztwo związane z zarządzaniem.

Zgodnie z obowiązującą ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca zobowiązany jest zgłosić zamiar zwolnień grupowych do właściwego, ze względu na siedzibę firmy, urzędu pracy. W związku z tym liczba osób przewidzianych do zwolnienia i zwolnionych na obszarze województwa mazowieckiego może być nieznacznie zawyżona z uwagi na to, że planowane lub dokonywane zwolnienia odbywają się w filiach różnych instytucji, posiadających siedzibę firmy na terenie Mazowsza ♦



Źródło: Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy



SYSTEM EESSI FUNKCJONUJE JUŻ ROK

Międzynarodowa wymiana danych osobowych usprawniła działanie systemów dla bezrobotnych

TOMASZ LENDO

EESSI (system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego), to system informatyczny, który przeniósł komunikację pomiędzy instytucjami państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii do świata cyfrowego. Elektroniczna wymiana danych usprawniła i przyspieszyła proces podejmowania decyzji w sprawach świadczeń dla bezrobotnych, jednocześnie skuteczniej zapewniając bezpieczne przetwarzanie danych osobowych.

System został utworzony w 2017 r., natomiast wszystkie państwa członkowskie miały 2 lata, aby wdrożyć go na swoim terenie. Od września 2019 r. rozpoczęła się pełna wymiana informacji pomiędzy Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i wszystkimi wojewódzkimi urzędami pracy w Polsce, a innymi państwami UE w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia. Informatyzacja wymiany informacji między instytucjami zabezpieczenia społecznego, to usprawnienie obsługi naszych klientów, którzy szybko odczuli efekty tej zmiany.

Kilka dni zamiast kilku miesięcy

Wymiana informacji pomiędzy instytucjami w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia odbywa się przy użyciu Structured Electronic Documents, nazywanych SED. Do ubiegłego roku informacje i dokumenty przekazywane były w wersji papierowej, poprzez pocztę tradycyjną. Z tego powodu postępowania trwały nawet kilka miesięcy, w związku z czym znacznie wydłużało się ustalanie uprawnień do zasiłków dla osób bezrobotnych. Sprawa

komplikowała się jeszcze bardziej, gdy pracownicy często zmieniali pracę – w ich sytuacji postępowanie trwało dość długo, często kończyło się, gdy nasi klienci już dawno wrócili na rynek pracy. Przeciętnie załatwienie sprawy trwało około pół roku, a w skrajnych przypadkach ustalanie prawa do świadczeń zajmowało nawet ponad rok.

Wraz z wprowadzaniem systemu EESSI przez kraje UE papierowa wymiana dokumentów jest zastępowana wymianą w formie elektronicznej (jeszcze nie wszystkie kraje zgłosiły gotowość do uruchomienia systemu). Dzięki temu cała procedura uległa zdecydowanemu skróceniu, co przyczyniło się do szybszych wypłat należnych świadczeń. Coraz częściej sprawy rozpatrywane są w ciągu kilkunastu dni, a potwierdzenie okresów zatrudnienia w innych państwach niekiedy odbywa się z dnia na dzień, co jest zupełnie nową jakością współpracy europejskich instytucji zabezpieczenia społecznego.

W ostrołęckiej filii WUP wymiana informacji z najbardziej popularnymi dla polskich pracowników krajami, tj. z Wielką Brytanią i Niemcami dokonuje się na bieżąco, bez koniecznego do niedawna przedłużania postępowania. Kolejnym znaczącym usprawnieniem pracy będzie przystąpienie do systemu EESSI Holandii, która jest również częstym kierunkiem emigracji zarobkowej mieszkańców naszego regionu.

Warto zauważyć również inne atuty postępującej cyfryzacji, która z korzyścią dla środowiska w bardzo dużym zakresie ograniczyła zużycie papieru i częściowo przyczyniła się do odejścia od typowej biurokracji i związanej z nią dużej liczby dokumentów. ♦

UNIKNAĆ WINDYKACJI, ZYSKAĆ CZAS NA ZNALEZIENIE ZATRUDNIENIA

Nowa dziedzina usług prawnych może skutecznie pomóc wyjść z długów

MARTYNA KARCI

Obecna sytuacja na polskim oraz światowym rynku pracy nie napawa optymizmem, a wprowadzanie kolejnych restrykcji stało się przykrą codziennością. Koniunktura ta z pewnością niekorzystnie wpływa na gospodarkę, a tym samym na kondycję firm i ich pracowników, którzy boją się o jutro, zastanawiają się, czy będą mieli gdzie pracować i za co utrzymać rodzinę. Niestety jesień okazała się jeszcze trudniejsza niż wiosna. Wielu osobom zwłaszcza z szeroko rozumianej branży turystycznej, handlowej, usługowej, eventowej grozi utrata pracy, a na jej skutek ryzyko wpadnięcia w sytuację zadłużenia. Co wtedy?

W spirali pożyczek

Niestety pierwsze skutki pandemii odczuwalne były już na samym jej początku – obniżki wynagrodzeń, nagłe zwalnianie pracowników, zwłaszcza z branż najbardziej dotkniętych skutkami pandemii. Jak podaje Główny Urząd Statystyczny w II kwartale 2020 r., w związku z sytuacją epidemiczną zlikwidowano ponad 83 tys. miejsca pracy. Pomimo nadziei, którą przyniósł okres letni i wiary w to, że powoli wychodzimy z impasu – dziś na nowo wielu pracowników obawia się o swoje miejsce pracy w związku z przytłaczającą drugą falą zakażeń COVID-19, kolejnymi zakazami, obostrzeniami, czasowymi zamknięciami firm i instytucji. Ludzie muszą mieć za co żyć i utrzymać rodzinę. To powoduje, że zaciągają różnego rodzaju zobowiązania, niestety nie zawsze w banku, czy wiarygodnej instytucji finansowej, a co gorsza rzadko kiedy na korzystnych warunkach. Należy jednak pamiętać, że wraz z podpisaniem umowy, a tym samym wzięcia na siebie zobowiązania, sytuacja będzie się wiązać z koniecznością terminowej spłaty zaciągniętego długu.

Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w II kwartale 2020 r., w związku z sytuacją epidemiczną zlikwidowano ponad 83 tys. miejsca pracy

W przypadku niespłacania rat grozić może windykacja – czyli proces odzyskiwania należnego długu przez bank lub inną instytucję udzielającą kredytu lub pożyczki. Proces windykacji wiąże się z dodatkową opłatą, która naliczana jest po stronie dłużnika. Częste wizyty wierzycieli nie należą do przyjemnych i powodują duży stres u osób zadłużonych. Osoby mające problem ze spłatą długu, poprzez chęć jak najszybszej spłaty zobowiązania u jednego wierzyciela, zaciągają drugie zobowiązania na pokrycie pierwszego. W pewnym momencie spirala długów jest tak duża, że osoba zadłużona nie umie sobie z nią poradzić.

W takiej sytuacji rozwiązaniem może okazać się specjalne postępowanie ratunkowe, czyli antywindykacja. To stosunkowo młoda, lecz od kilku lat dynamicznie rozwijająca się na polskim rynku dziedzina usług prawnych.

Antywindykacja receptą na kłopoty

Najogólniej jest to postępowanie, które ma na celu udzielenie pomocy osobom wpadającym w pułapkę zadłużeń, często na skutek utraty pracy, niepotrafiącym poradzić sobie z zaciągniętymi zobowiązaniami finansowymi. W trakcie rozmowy oraz przedstawianiu sprawy klient poznaje wszystkie możliwości oraz plan działania. Brak pieniędzy na spłatę zadłużenia nie oznacza braku wyjścia z sytuacji, choć wielu ludzi może tak uważać. Istotnym elementem jest to, aby osoba nieradząca sobie z zobowiązaniem nie pogłębiała swojego długu i nie wpadała w coraz ciaśniejszą pętlę, tylko udała się do specjalistów, którzy pomogą jej wyjść z kłopotliwej sytuacji.

Tylko zrozumienie powagi sprawy i szybka reakcja pozwolą na zwiększenie szans na wyjście z impasu. Podjęcie odpowiednich działań oraz rozmów negocjacyjnych we właściwym momencie umożliwia osiągnięcie zamierzonego celu. Antywindykator to najczęściej były pracownik firmy windykacyjnej, który poprzez swoje często niemiłe doświadczenie w zawodzie, wie w jaki sposób umiejętnie pomóc dłużnikowi i bezpiecznie pozbyć się zaciągniętego zobowiązania. Skuteczne i szybkie reagowanie na sytuację może uchronić dłużnika od wpisania go do Krajowego Rejestru Dłużników, ale także wstrzymać wydawanie przez sądy nakazów zapłaty lub wydawania wyroków, a także uchronić dłużnika od egzekucji komorniczej. Daje też czas na znalezienie innej pracy i powrót na drogę bezpieczeństwa i stabilizacji finansowej.

Należy jednak uważać na firmy, które tylko w teorii mają pomóc. Często są to pośrednicy kredytowi, którzy poprzez umiejętną manipulację, wykorzystując trudną sytuację na rynku pracy próbują sprzedać osobom zadłużonym i bez pracy swoje produkty. To oczywiście może powodować, że ich ofiary wciągane są w jeszcze głębszy lej zadłużeń.

Znalezienie nowej pracy w sytuacji zamykania poszczególnych branż gospodarki nie jest sprawą łatwą. Ale pamiętajmy, że zaciąganie kolejnych kredytów nie jest właściwym i skutecznym rozwiązaniem w trudnej sytuacji finansowej. Jeśli jednak wpadniemy już w tę pułapkę, pamiętajmy – zadłużenie to poważny problem, którego nie można bagatelizować ani myśleć, że sam się rozwiąże. Należy pamiętać o tym, że wierzyciele zawsze będą dążyli do odzyskania swoich pieniędzy, nawet gdyby miało im to zająć dużo czasu. ♦

TRZY LATA NA ROZLICZENIE ŚWIADCZEŃ NA OCHRONĘ MIEJSC PRACY

73 proc. sprawozdań złożonych przez pracodawców ubiegających się o wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zawiera m.in. niekompletną dokumentację lub brak rozliczenia otrzymanych środków

EWA JUŚ

Po etapie naboru wniosków i wypłaty świadczeń Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie rozpoczął wstępną weryfikację dokumentacji złożonej przez przedsiębiorców, którzy skorzystali z dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych przestoje ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, na podstawie art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 374, z późn. zm.).

Do końca listopada 2020 r. pracownicy WUP w Warszawie zweryfikowali 1666 sprawozdań, z czego pozytywnych było 445, natomiast negatywnie zweryfikowano 1221 sprawozdań. Najczęściej pojawiające się błędy to niekompletność złożonych dokumentów lub brak złożonego rozliczenia wykorzystania środków przez przedsiębiorcę

Niekompletne wnioski i brak rozliczeń

Wstępna weryfikacja rozliczenia otrzymanych środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) i dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie przekazanej pomocy zgodnie z przeznaczeniem polega na analizie jej kompletności, prawidłowości złożonych oświadczeń i weryfikacji kwot przekazanych pracodawcom i ich faktycznego wykorzystania.

Beneficjent zobligowany jest do załączenia następujących dokumentów potwierdzających prawidłowość wydatkowanych środków:

- ▶ dokumenty potwierdzające przelewy wynagrodzeń pracowników bądź odbiór wypłaty w gotówce (np. wyciąg bankowy) za każdy miesiąc otrzymanego wsparcia;
- ▶ zbiorcze potwierdzenie dokonania przelewu z tytułu składek ZUS za każdy miesiąc otrzymania wsparcia na kwotę nie mniejszą niż wartość składek ZUS finansowanych w ramach wniosku;
- ▶ zbiorcze potwierdzenie dokonania przelewu z tytułu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych za każdy miesiąc otrzymania wsparcia na kwotę nie mniejszą niż wartość zaliczki na podatek dochodowy, która została sfinansowana w ramach wniosku – w przypadku zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej oznacza to płatność dokonaną zgodnie z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. 2019 1387 z późn. zm.).

Do końca listopada 2020 r. pracownicy WUP w Warszawie zweryfikowali 1666 sprawozdań, z czego pozytywnych było 445, natomiast negatywnie zweryfikowano 1221 sprawozdań. Najczęściej pojawiające się błędy to niekompletność złożonych

dokumentów lub brak złożonego rozliczenia wykorzystania środków przez przedsiębiorcę.

Po dokonaniu wstępnej weryfikacji przedsiębiorcy są powiadomieni przez WUP w Warszawie o wyniku oceny. W przypadku pozytywnej opinii przedsiębiorca otrzymuje informację, że jego sprawa została przyjęta, a ostateczna weryfikacja wniosku nastąpi w okresie 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu. Dodatkowo urząd przekazuje informację o obowiązku zachowania dokumentów do czasu ostatecznego zatwierdzenia przekazanego rozliczenia. Natomiast negatywny wynik weryfikacji z powodu niekompletnych dokumentów wymaganych do rozliczenia lub braku rozliczenia, nakłada na beneficjenta obowiązek ich uzupełnienia w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma. Paragraf 5 umowy pomiędzy Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy a przedsiębiorcą określa, kiedy beneficjent zobowiązany jest do zwrotu środków na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy:

- ▶ w przypadku niewykorzystanej części środków;
- ▶ w przypadku wykorzystanych środków niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we wniosku – beneficjent zobowiązany jest do zwrotu tej części, która została wykorzystana niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we wniosku, wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, licznymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we wniosku;
- ▶ w przypadku odmowy poddania się przez beneficjenta kontroli lub w razie faktycznej niemożności przeprowadzenia kontroli (zwrot całości środków wraz z odsetkami).

Zgodnie z zapisami zawartymi w art. 15g ust. 17 b ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, osoby upoważnione przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy mają prawo do przeprowadzenia kontroli u beneficjenta w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków, zgodnie z warunkami określonymi w umowie i we wniosku oraz w zakresie właściwego udokumentowania i wykorzystania tych środków.

Trzy lata na zakończenie kontroli

Końcowa weryfikacja – drugi etap – to sprawdzenie pełnej dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie przekazanej pomocy zgodnie z przeznaczeniem i ostateczne zatwierdzenie rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP, będzie przeprowadzona w ciągu 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu. Jest ona przewidziana dla wszystkich pracodawców. Natomiast kontrole będą przeprowadzane u wybranych pracodawców, w przypadku wątpliwości i zastrzeżeń odnośnie przekazanych dokumentów. ♦



PORADNIK NA CZAS ROZLICZEŃ

Rozpoczął się proces weryfikacji rozliczeń pracodawców, którzy otrzymali dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w następstwie COVID-19

PAWEŁ TROJANOWSKI

Pracodawcy, którzy uzyskali świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 muszą pamiętać, że są zobowiązani do dokonania rozliczenia otrzymanych środków.

Warto więc zwrócić uwagę na kilka istotnych kwestii, które pomogą obu stronom usprawnić proces rozliczeń.

Czy muszę złożyć rozliczenie i z czego to wynika?

Tak, rozliczenie musi złożyć każdy pracodawca, który uzyskał wsparcie i otrzymał środki z FGŚP. Obowiązek ten dotyczy zarówno tych, którzy na skutek zawartego porozumienia z przedstawicielami pracowników wprowadzili w swoich zakładach pracy obniżony czas pracy lub przestój ekonomiczny, jak i tych, którzy tych działań nie zastosowali. Regulują to przepisy zawarte w art. 15g i art. 15gg ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem

COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Co więcej, rozliczeniu podlega każdy złożony przez przedsiębiorcę wniosek, w oparciu o który zostało przekazane wsparcie. Nie rozlicza się natomiast wniosków, które były pozostawione bez rozpatrzenia lub zostały rozpatrzone negatywnie. Jest to istotna informacja, ponieważ w początkowym okresie udzielania wsparcia, takich pozostawionych bez rozpatrzenia wniosków było bardzo dużo – wynikało to z faktu, iż nie było możliwości dokonania korekty w innej formie niż złożenie nowego wniosku.

Czy obowiązują terminy?

W obu przypadkach termin na złożenie rozliczenia wynosi 30 dni od zakończenia okresu pobierania świadczeń. Oczywiście w związku z faktem, iż mogły zdarzyć się sytuacje przesunięć okresów wnioskowanych dofinansowań z okresami przelanych środków na konto wnioskodawcy, końcową datę rozliczenia należy przyjąć jako 30 dni liczone od daty wpływu ostatniej transzy dofinansowania na konto wnioskodawcy. Tu znowu warto zauważyć, ►

że terminy te dotyczą poszczególnych wniosków. Jeżeli przedsiębiorca składał oddzielne wnioski w rozbiciu o wsparcie na różne okresy i/lub na różnych pracowników, to terminy odnoszą się do każdego pozytywnie rozpatrzonego wniosku niezależnie.

Niestety dostrzegamy dzisiaj, że duża część pracodawców rozliczeń nie złożyła w ogóle lub przekroczyła obowiązujące terminy. W stosunku do pierwszej sytuacji – jej konsekwencją może być windykacja całości otrzymanych środków, w stosunku natomiast do złożenia rozliczeń po terminie – naliczenie odsetek liczonych od różnicy kwot otrzymanych i faktycznie wydatkowanych zgodnie z wnioskiem.

Jak się rozliczyć?

Szczegółowa informacja na temat rozliczenia dostępna jest na stronie internetowej Wupwarszawa.praca.gov.pl na podstronie zatytułowanej: Rozliczenie wniosku w zakresie otrzymanych środków na ochronę miejsc pracy z FGŚP. Dla wszystkich zainteresowanych umieszczamy QR-kod z bezpośrednim linkiem. Aby uniknąć błędów i pozbyć się wątpliwości, zachęcamy, by wnikliwie się z nią zapoznać. Pozwoli to na przygotowanie właściwych i niezbędnych dokumentów, które należy załączyć do rozliczenia. Pierwsze doświadczenia pokazują, że niestety konsekwencją niezapoznania się z instrukcją jest najczęściej otrzymanie pisma stwierdzającego, że na skutek przeprowadzenia wstępnej weryfikacji rozliczenia – jej wynik jest negatywny. Załącznikami do instrukcji są zestawienia

w formie plików Excel, zwane kalkulatorami. W zależności od tego, czy wnioski były składane na pełne miesiące (a więc liczone od 1 dnia miesiąca), czy na niepełne miesiące – należy wypełnić stosowny kalkulator. Właściwie i zgodnie ze stanem faktycznym wypełniony kalkulator sam wyliczy, czy z rozliczenia wynika różnica do zwrotu, czy występuje nadpłata.

Kto podpisuje i składa rozliczenie?

Identycznie jak przy podpisywaniu i składaniu wniosków – ogromne znaczenie ma to, kto podpisuje i składa rozliczenie. Rozliczenie jest tak samo istotne jak złożenie wniosku, więc może być złożone wyłącznie przez osobę mającą moc do reprezentacji firmy i do składania oświadczeń woli w jej imieniu. Musimy znowu to podkreślić, bo okazuje się, że po raz kolejny osoby nieposiadające stosownych upoważnień lub pełnomocnictw podpisują dokumenty rozliczeniowe. Dzieje się tak np. kiedy wniosek składał w imieniu pracodawcy podmiot zewnętrzny – kancelaria prawna lub rachunkowa, która miała upoważnienie tylko do podpisywania i składania wniosku, ale nie do rozliczenia. Gdy tymczasem rozliczenie jest składane przez pracownika pracodawcy np. przez osobę z działu księgowości – brakuje w materiałach dokumentów potwierdzających posiadanie umocowania, są tylko te upoważniające podmioty zewnętrzne umocowane na etapie składania wniosku. Innym niedopatrzaniem są pełnomocnictwa wystawione na konkretny okres, a których moc skończyła się przed terminem



SKANUJ KOD

złożenia rozliczenia. Zwracamy się więc z gorącą prośbą o dokładną weryfikację, czy osoba podpisująca i składająca rozliczenie ma do tego pełne uprawnienia, a jeżeli wymagają one potwierdzenia dodatkowymi oświadczeniami – o ich dołączenie lub zaktualizowanie tych już złożonych. To kluczowa kwestia, aby rozliczenie w ogóle było uznane za właściwie złożone i poddane weryfikacji.

Czy muszę załączyć zestawienia w plikach Excel?

Tak i tylko te oficjalne kalkulatory – zestawienia można potraktować jako stanowiące podstawę do faktycznego rozliczenia. Niestety wnioskodawcy załączają również zestawienia dokonane w programie Microsoft Excel, ale w innym formacie i układzie. Takie autorskie kalkulatory niestety nie spełniają wymogów systemowych i bez względu na ich dołączenie, pracownicy WUP będą wymagali, aby przy rozliczeniu przenieść dane do właściwych plików i załączyć je do dokumentacji.

Na jakie konto dokonać zwrotu?

Dla przejrzystości przepływów środków finansowych wskazane jest, aby przelewy zwrotne dokonywane były z konta, na które pracodawca otrzymał dofinansowanie, na konto bankowe Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, z którego środki były przekazane. Tytuł takiego przelewu powinien zawierać co najmniej informację, że jest to zwrot środków z podaniem numeru wniosku zaczynającego się od ciągu znaków 14000/CV-19/... Jeszcze lepiej, kiedy przelewy zostaną dokonane w rozbiciu na zwroty z tytułu wynagrodzeń i z tytułu składek na ZUS z poszczególnych transz. Jeśli zwrot zostanie dokonany w formie jednego skumulowanego przelewu, pracodawcy proszeni będą o wypełnienie zestawienia pt. „Formularz zwrotu środków (art. 15g)”, podpisanie go i odesłanie. Trzeba będzie podać w nim szczegółowe informacje dotyczące zwrotu środków na rachunek Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, wynikające z realizacji wsparcia z tytułu dofinansowania wynagrodzeń i składek ZUS w rozbiciu opisanym powyżej. Pisząc prościej – środki wynikające z rozliczenia wysyłamy na konto, z którego je otrzymaliśmy i wpisujemy w tytule przelewu numer wniosku, na podstawie którego były nam przyznane.

Które dokumenty są właściwe?

W rozliczeniu powinny znaleźć się skany potwierdzenia indywidualnych wypłat wynagrodzenia, zbiorczych opłat składek na ZUS i zbiorczych opłat zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych do Urzędu Skarbowego.

Bardzo często w rozliczeniach pojawiają się niestety dokumenty będące wynikiem wygenerowania raportu z wewnętrznych kadrowych systemów informatycznych funkcjonujących w danej organizacji – zwanych potocznie listami płac. Niestety nie są one wystarczającymi dokumentami potwierdzającymi wypłatę wynagrodzeń. Właściwymi są natomiast potwierdzenia przelewów na konta konkretnych i ujętych w zestawieniach pracowników. Takie potwierdzenia powinny zawierać w tytule wskazanie, że dotyczą one wypłaty wynagrodzenia za konkretny okres pokrywający się z okresem wskazanym w rozliczanym wniosku. Oczywiście w przypadku, kiedy wynagrodzenie wypłacane jest w gotówce – wtedy dopuszczalne są skany pokwitowań otrzymanej gotówki.

Zdarzają się przypadki, zwłaszcza dotyczące pracodawców zatrudniających bardzo dużą liczbę osób, że do rozliczenia załączane jest jedno potwierdzenie przelewu w tytule posiadające tylko informację, że są to środki na wynagrodzenia za dany miesiąc w danej firmie. Niestety w przypadku wynagrodzeń, zbiorczy przelew jest dokumentem niewystarczającym, bo nie wynika z niego, że konkretny pracownik, na którego były wnioskowane środki, te pieniądze otrzymał.

Również załączenie skanu zbiorczej deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, bez potwierdzenia dokonanego przelewu środków, nie stanowi dokumentacji wystarczającej do potwierdzenia wywiązania się z realizacji wniosku.

Jednocześnie chcielibyśmy poprosić o załączenie wszelkich dodatkowych wyjaśnień, jeśli sytuacja u danego pracodawcy odbiega od tej uznawanej za regularną. Dotyczy to np. opłacania składek i danin podatkowych w innym terminie niż go dotyczą. Będziemy wdzięczni za wyjaśnienia dotyczące niejasnych tytułów przelewów, z których trudno odczytać, czego konkretnie dotyczą. Wbrew pozorom to, co dla wielu osób pracujących w działach kadr lub księgowości danej firmy jest oczywiste – nie jest już takie klarowne, kiedy przychodzi nam, urzędnikom mierzyć się z zapisami wynikającymi z wewnętrznych regulacji firmy, do których nie mamy dostępu.

Co z odroczeniem płatności w ZUS i US?

Jeśli pracodawcy wnioskowali o dofinansowanie w pełnym zakresie i takowe środki otrzymali – to niestety odroczenia nie zwalniały ich z niezwłocznego uregulowania płatności składek i opłat podatkowych za pracowników. Odroczenia bowiem należy traktować jako opcję, a nie nakaz. W przypadku, kiedy pracodawca otrzymał środki celowe, a takie były środki finansowe na ochronę miejsc pracy z FGŚP, powinien niezwłocznie i zgodnie z termami ustawowymi wydatkować je na ten cel. W przypadku, kiedy rozliczenie nie będzie zawierało potwierdzeń w/w opłat uzasadniane decyzją o odroczeniu – pracodawca będzie informowany o konieczności uregulowania tej kwestii lub zwrotu całości otrzymanych środków na pokrycie składek ZUS wraz z odsetkami.

Dostałem pismo o negatywnej weryfikacji wstępnej rozliczenia. Jak mam postępować?

Pismo zawiera informację, co jest przyczyną uznania weryfikacji za negatywną. Kiedy osoba weryfikująca stwierdza, że w systemie i dostępnej w WUP dokumentacji brak jest złożonego rozliczenia – jest to sytuacja źle rokująca. W jej przypadku wnioskodawca powinien niezwłocznie przeprowadzić rozliczenie, postępując zgodnie z instrukcją wspomnianą w artykule powyżej (ścieżkę dostępu online podano również w piśmie). W przypadku, kiedy otrzymamy w piśmie informację, że brakuje dokumentacji – warto wrócić do zapoznania się z instrukcją i jeszcze raz przeanalizować złożone dokumenty w kontekście wskazanych braków. Zapewne będzie to jedna z sytuacji opisanych we wcześniejszej części poradnika.

Gratulujemy wszystkim, którzy otrzymali pismo potwierdzające dokonanie wstępnej weryfikacji rozliczenia, bez konieczności jego uzupełnienia. W takim piśmie może się oczywiście pojawić informacja o naliczonej różnicy i konieczności dokonania jej zwrotu, jeżeli pracodawca dokonał poprawnego rozliczenia, ale nie zwrócił nadpłaconych środków.

Czy pozytywna weryfikacja rozliczenia jest w ogóle możliwa?

Zapewniamy Państwa, że tak. Oczywiście łatwiej jest wszystkim tym pracodawcom, u których w trakcie otrzymywania dofinansowania wynagrodzeń nie dochodziło do różnego rodzaju zmian sytuacji takich jak np. przechodzenie z przestoju ekonomicznego na obniżony czas pracy. Mimo wszystko rozliczenie, to tak naprawdę tylko potwierdzenie faktycznej sytuacji w Państwa firmach i organizacjach, a następnie zapoznanie nas z tą historią podparta dokumentami. Wierzymy, że powyższe wskazówki pomogą rozjaśnić zapisy instrukcji i ułatwią przejście tego procesu, za co trzymamy kciuki, byśmy mogli wysłać do Państwa jak najwięcej informacji o pozytywnym wyniku rozliczenia. ♦

MŁODZIEŻ W OBLICZU ZMIAN

Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat przyszłości zawodowej młodych

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ



Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) opracowała raport dotyczący globalnych trendów w zatrudnieniu osób młodych w 2020 roku. W raporcie ważne miejsce zajmuje przyszłość zawodów oraz rozwój technologiczny i jego wpływ na rynek pracy. Poświęca się także uwagę roli publicznych służb zatrudnienia we wspieraniu osób młodych w poszukiwaniu pracy, rozwoju zawodowymi i edukacji m.in. poprzez wykorzystanie nowych technologii. Podejmując tematykę sytuacji młodzieży na rynku pracy, nie da się także uniknąć debaty o tym, jak długookresowo pandemia COVID-19 wpłynie na sytuację osób młodych. Zwłaszcza, że już funkcjonuje w obiegu określenie „lockdown generation”.

Spadek aktywności zawodowej pokolenia NEET

Pandemia COVID-19 przyspieszyła wiele zmian technologicznych, które i tak następowały w szybkim tempie, w światowej gospodarce nazywanej gospodarką 4.0. Oczywiście tempo tych zmian jest bardzo różne w skali globalnej. Do najczęściej wymienianych czynników mających wpływ na dynamiczne przemiany na rynku pracy zalicza się: automatyzację, robotyzację, wykorzystanie

sztucznej inteligencji i rozszerzonej rzeczywistości. Ostatnie trudne miesiące pokazały też, jak ważna jest cyfryzacja i to praktycznie w każdej dziedzinie. Jak wskazują badania, profesje wymagające rutyny, gdzie wykonuje się powtarzalne czynności, coraz częściej podlegają automatyzacji. W raporcie ILO (International Labour Organisation) wskazuje się na niepokojący w skali globalnej trend wśród osób młodych określanych jako NEET (niepracujący, niepobierający edukacji, nieszkolący się). W skali globalnej zmniejsza się wskaźnik aktywności zawodowej osób młodych (15 lat-24 lata) i to pomimo wzrostu w skali świata liczby osób młodych z 1 mld do 1,3 mld. Prawdopodobieństwo, że młodzi ludzie staną się bezrobotni – w porównaniu z osobami starszymi – jest trzy razy większe. W skali globalnej ok. 1/5 młodych ludzi może mieć status NEET. Nie zdobywają oni doświadczenia zawodowego, nie uzyskują też dochodów. Niepokojący jest także fakt, iż wśród osób określanych jako NEET jest więcej kobiet. Występują tu jednak regionalnie znaczące różnice spowodowane m.in. czynnikami kulturowymi. Różnica ta jest jeszcze bardziej widoczna w Azji Południowej i krajach

arabskich, gdzie normy społeczne i religijne ograniczają kobietom dostęp do pracy i edukacji. Młodzi pracownicy borykają się też z różnymi formami ubóstwa, są narażeni na nietypowe i mniej bezpieczne formy zatrudnienia. Wbrew obiegowym opiniom, że problem dotyczy raczej osób starszych, także młodzi ludzie na całym świecie mają obawy, czy automatyzacja, robotyzacja i sztuczna inteligencja nie odbiorą im pracy. Przy czym występuje znaczne zróżnicowanie cyfrowe pomiędzy regionami i pokoleniami. Także wiele osób młodych nie radzi sobie z używaniem technologii cyfrowych, co ogranicza ich możliwości zawodowe. Jednak z drugiej strony właśnie technologie cyfrowe i komunikacyjne pozwalają uzyskać szerszy dostęp do miejsc pracy i szkoleń. W krajach rozwijających się, często dostęp do nowoczesnych technologii ICT ograniczają też wysokie koszty takich usług, a także ich zasięg terytorialny i dostępność. Jednocześnie właśnie nowoczesne technologie pozwalają na dotarcie do osób, które w inny sposób nie miałyby możliwości dotarcia do usług i instytucji edukacyjnych, rynku pracy oraz pracodawców.

Nowe technologie pomagają znaleźć zatrudnienie

W jaki sposób instytucje rynku pracy, w tym publiczne służby zatrudnienia, wykorzystują nowe technologie w swojej pracy? Zależy to nie tylko od rozwoju ekonomicznego kraju, ale także od bariery mentalnej oraz gotowości organizacji i instytucji do wdrażania nowych rozwiązań. We Francji służby zatrudnienia oferują dostęp do bezpłatnych aplikacji dla poszukujących pracy oraz narzędzi zapewniających im wsparcie poprzez Emploi Store. Coraz częściej – co radykalnie przyspieszyła pandemia COVID-19 – w formie online oferowane jest poradnictwo, doradztwo lub szkolenia. Do pomocy wykorzystywane są także chatboty, czyli oprogramowanie umożliwiające wirtualne formy komunikacji z klientami.

Do najczęściej wymienianych czynników mających wpływ na dynamiczne przemiany na rynku pracy zalicza się: automatyzację, robotyzację, wykorzystanie sztucznej inteligencji lub rozszerzonej rzeczywistości

Niektóre służby zatrudnienia (Szwecja, Francja) utworzyły „laboratoria innowacji”, gdzie testowane i wdrażane są nowe rozwiązania – gdy uzyskają pozytywne oceny. Jednym z takich działań jest szersze wykorzystywanie w aplikacjach sztucznej inteligencji m.in. przez szwedzkie służby zatrudnienia. Duńskie służby zatrudnienia prowadzą portal Jobnet, zaprojektowany jako wirtualne centrum pracy ze spersonalizowanymi usługami dostosowanymi do potrzeb klienta. Le Lab to laboratorium innowacji, gdzie francuskie służby zatrudnienia testują nowe rozwiązania z aktywnym udziałem pracowników, gdyż każdy z nich może zgłaszać swoje propozycje. Dzięki nowym technologiom, m.in. sztucznej inteligencji, znacząco rośnie poziom usług oferowanych przez platformy cyfrowe, w tym usług nakierowanych na pośrednictwo pracy.

Rewolucja cyfrowa w służbach zatrudnienia?

Wiele służb zatrudnienia (np. w Belgii) odchodzi od tradycyjnie pojmowanego pośrednictwa pracy i analizowania tylko formalnego wykształcenia na rzecz dopasowywania kompetencji i umiejętności kandydatów do oczekiwań pracodawców. Istotna jest także rola edukacyjna służb zatrudnienia w sytuacji, gdy zdobyta wcześniej wiedza szybko

W skali globalnej zmniejsza się wskaźnik aktywności zawodowej osób młodych (15 lat–24 lata) i to pomimo wzrostu w skali świata liczby osób młodych z 1 mld do 1,3 mld. Prawdopodobieństwo, że młodzi ludzie staną się bezrobotni – w porównaniu z osobami starszymi – jest trzy razy większe

się dezaktualizuje, a konieczność podnoszenia kwalifikacji przez całe życie stała się oczywistością. Coraz częściej wykorzystywane są też gotowe platformy edukacyjne i komunikacyjne, jak choćby Google. We Flandrii (Belgia) platforma cyfrowa ELISE dopasowuje i porównuje w czasie rzeczywistym ogromną liczbę zarejestrowanych CV z ofertami pracy. Belgijskie służby zatrudnienia monitorują też absolwentów ostatnich lat przed ukończeniem edukacji oraz po ich wejściu na rynek pracy. Singapur uruchomił portal MySkillsFuture, który – jak to określono – ma kompleksowo umożliwić osobom w każdym wieku dokonania świadomych wyborów w zakresie uczenia się i kariery. Nie tylko państwa rozwinięte, ale też kraje wschodzące uruchamiają portale internetowe dla poszukujących pracy. Przykładem są m.in. Meksyk, Indie, Maroko i Namibia.

Jednak cyfryzacja, choć nieuchronna i szczególnie pomocna w dotarciu do osób młodych, ma jednak swoje ograniczenia. To m.in. problem tzw. wykluczenia cyfrowego, a więc braku umiejętności cyfrowych, czy też ich niedostatku. Wbrew stereotypom dotyczy to także ludzi młodych, a w ujęciu globalnym wygląda bardzo różnie – co podkreśla się w raporcie International Labour Organisation. Nie każdą formę wsparcia i kontaktu można sprowadzić do relacji wyłącznie w formie online. Najlepszym rozwiązaniem wydaje się kontakt mieszany zakładający też komunikację bezpośrednią. Szeroka cyfryzacja publicznych służb zatrudnienia wymaga zmian organizacyjnych i mentalnych oraz przygotowania do nich zarówno pracowników, jak i klientów. Strategia Digital First wymagała m.in. w Niemczech oraz Wielkiej Brytanii przyjęcia strategii zarządzania zmianą, aby przygotować odpowiednio instytucje oraz ludzi.

Podmioty rynku pracy, w tym publiczne służby zatrudnienia, mają coraz większą świadomość, że na rynku usług dla bezrobotnych i poszukujących pracy konkurują z podmiotami niepublicznymi, także pod względem technologicznym. Aby nie pozostać w tyle, ich poziom usług musi przystawać do potrzeb klientów i bardzo szybko zmieniających się realiów technologicznych. Doświadczenia ostatnich miesięcy jeszcze bardziej zwiększyły tę świadomość, a wręcz presję na podejmowane działania modernizacyjne. ♦

Artykuł na podstawie raportu International Labour Organisation: Global Employment Trends for Youth 2020

NOWE MIEJSCA W ŻŁOBKACH

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zakończył w październiku podpisywanie 22 umów z beneficjentami tzw. konkursu żłobkowego, który był ogłoszony w ubiegłym roku

KALINA FOMIN

Zwycięzcy konkursu mają czas do 2022 roku na realizację projektów. Żłobki powstaną na terenie Mazowsza. Nabór wniosków do Poddziałania 8.3.1 RPO WM 2014-2020 trwał od 30 sierpnia do 13 września 2019 roku, a do WUP w Warszawie wpłynęło 65 wniosków. Konkurs ten pozwoli na utworzenie 721 nowych miejsc opieki dla dzieci do lat 3 na Mazowszu. O wsparcie mogły starać się gminy, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych, osoby prawne, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Ogólna kwota dofinansowania w ramach konkursu obejmowała prawie 39 mln złotych, a minimalna wartość projektu musiała wynosić 100 tys. złotych.

Możliwe formy wsparcia

Projekty konkursowe dotyczyły poprawy dostępności do usług świadczących opiekę nad dziećmi. Dlatego przewidziano takie formy wsparcia jak: tworzenie i funkcjonowanie nowych miejsc opieki nad dzieckiem do lat 3 – w formie żłobków (m.in. przyzakładowych), klubów

dziecięcych i opiekuna dziennego oraz dostosowanie już istniejących miejsc do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami. Dodatkowo uzupełnieniem dla tych działań mogło być także pokrycie części lub całości kosztów związanych ze świadczeniem bieżących usług opieki nad dziećmi do lat 3, tj. za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym, u dziennego opiekuna lub zatrudnienie niani.

W przyszłości przełoży się to na umożliwienie powrotu do zatrudnienia lub utrzymania zatrudnienia osobom sprawującym opiekę nad dziećmi do lat 3 na terenie województwa mazowieckiego.

Kryteria premiujące

Preferowane były projekty będące wynikiem partnerstwa międzysektorowego. Przy czym partnerstwo oznaczało wspólną realizację projektu przez beneficjenta i podmioty wnoszące do projektu zasoby ludzkie, organizacyjne, techniczne lub finansowe, na warunkach określonych w porozumieniu albo umowie partnerskiej. Udział partnera w realizacji projektu nie mógł mieć charakteru symbolicznego, nieznacznego lub pozornego.

Dodatkowo premiuwane były również projekty zgodne z programem rewitalizacji obowiązującym na obszarze, na którym realizowany jest projekt. Program rewitalizacji musiał jednak znajdować się w Wykazie programów rewitalizacji województwa mazowieckiego. ♦

ŻŁOBKI W LICZBACH

- ▶ Najwięcej umów w ramach konkursu żłobkowego w 2019 roku zawarto w powiecie radomskim – 6.
- ▶ Najwięcej miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 zostało utworzonych w powiecie ostrołęckim – 164.
- ▶ Projekty zakładają również, że dzięki programowi 192 osoby pozostające bez pracy, znajdą pracę lub będą jej poszukiwać.
- ▶ Przewiduje się, że 451 osób powróci na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem/wychowaniem dziecka lub utrzyma zatrudnienie po zakończeniu udziału w programie.

WSPARCIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Do końca listopada wsparcie dla przedsiębiorców z rezerwy Funduszu Pracy wyniosło blisko 2,5 mld złotych

Nabór wniosków przez powiatowe urzędy pracy, o przyznanie środków rezerwy Funduszu Pracy na dofinansowanie przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii, jest prowadzony w sposób ciągły.

Zgodnie z ustawą z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r., poz. 568), środki z rezerwy Funduszu Pracy mogą być przeznaczone na dofinansowanie:

- ▶ części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zzb);
- ▶ części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który jest osobą fizyczną i nie zatrudnia pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zcc);
- ▶ części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zze);
- ▶ jednorazowej pożyczki dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15zdd).

Do końca listopada wsparcie dla przedsiębiorców z rezerwy Funduszu Pracy wyniosło blisko 2,5 mld zł. Wysokość środków w podziale na poszczególne powiatowe urzędy pracy przedstawia tabela.

Fundusze na wynagrodzenia pracowników i składki na ubezpieczenia społeczne

Na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia

społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zzb), zostało wypłaconych 587 111 244,89 zł. Do powiatowych urzędów pracy wpłynęło 25 067 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 21 074 wniosków. Liczba zatrudnionych pracowników ujęta w pozytywnie rozpatrzonych wnioskach (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) to 236 313 osób.

Pomoc dla samozatrudnionych

Na dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który jest osobą fizyczną i nie zatrudnia pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zcc), wpłynęło 52 185 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 44 485 wniosków. Osobom samozatrudnionym wypłacono 236 857 476,73 zł.

Mikropożyczki

Na jednorazową pożyczkę dla 310 561 mikroprzedsiębiorców, na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15zdd), wypłacono 1 548 197 927,36 zł. Do mazowieckich powiatowych urzędów pracy wpłynęło 346 248 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 310 820 wniosków.

Wsparcie dla organizacji pozarządowych i organizacji pożytku publicznego

Na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty (o których mowa w art. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie) oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zze), wypłacono 18 269 605,96 zł na ochronę miejsc pracy 4 104 pracowników. Uprawnione organizacje i podmioty złożyły 727 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 522 wnioski. ♦

Lp.	PUP	Suma przyznaných środków przez ministerstwo (w tys. zł)
1	Białobrzegi	15 000
2	Ciechanów	30 200
3	Garwolin	35 500
4	Gostynin	15 500
5	Grodzisk Maz.	44 400
6	Grójec	35 000
7	Kozienice	16 000
8	Legionowo	52 150
9	Lipsko	6 820
10	Łosice	8 700
11	Maków Maz.	16 600
12	Mińsk Maz.	66 000
13	Mława	36 000
14	Nowy Dwór Maz.	30 000
15	Ostrołęka	45 150
16	Ostrów Maz.	22 400
17	Otwock	50 000
18	Piaseczno	105 000
19	Płock MUP	50 970
20	Płock PUP	33 600
21	Płońsk	30 000
22	Pruszków	78 000
23	Przasnysz	20 000
24	Przysucha	13 632,8
25	Pułtusk	20 000
26	Radom	136 698,5
27	Siedlce	62 000
28	Sierpc	15 500
29	Sochaczew	26 000
30	Sokołów Podlaski	18 500
31	Szydłowiec	11 500
32	m.st. Warszawa	1 090 000
33	Warszawa Zach.	59 000
34	Węgrów	19 350
35	Wołomin	97 000
36	Wyszków	28 000
37	Zwolen	8 500
38	Żuromin	10 120
39	Żyrardów	25 000
	Razem	2 483 791,30

Opracowane na podstawie danych z Wydziału Polityki Regionalnej i Rynku Pracy w WUP w Warszawie. Dane na 30 listopada 2020 roku

NOWE TRENDY W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Doradcy zawodowi, tak jak każda inna grupa zawodowa, muszą odnaleźć się w warunkach podyktowanych przez pandemię

MAGDALENA MROZEK



Pracownicy w urzędach pracy przez pierwsze miesiące intensywnie angażowali się w zadania związane z tarczą antykryzysową, obecnie stopniowo wracają do poradnictwa. Powrót ten u wielu osób wzbudza potrzebę spotkań, wymiany doświadczeń, określenia kierunków działania w nowej rzeczywistości. Na tę potrzebę odpowiedział Instytut Badań Edukacyjnych organizując trzydniową konferencję „Nowe trendy w doradztwie zawodowym – wyzwania, etapy, metody”. Konferencja odbyła się w formie online w dniach 6-8 października b.r., uczestniczyło w niej ponad 2000 doradców szkolnych i zawodowych.

Utrzymanie się na rynku pracy oraz rozwój kariery nadal niezmiennie wymagają umiejętności budowania relacji i współpracy, obecnie również w zespołach wirtualnych

Szukanie rozwiązań

Wyzwania powstające w kontekście zmian gospodarczych i rynkowych wobec osób kształtujących swoją karierę, a także wobec szkół i instytucji rynku pracy, stanowiły temat w pierwszym dniu konferencji. Jako pierwszy dr Marcin Żóttak, konsultant ds. rozwoju organizacji, nakreślił kontekst, w którym obecnie planuje się politykę zatrudnienia oraz strategię zarządzania. W kolejnej prezentacji

ekspersi z Instytutu Badań Edukacyjnych przedstawili cele oraz założenia sformułowane w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 wobec doradztwa zawodowego realizowanego dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze wszystkich grup społecznych i zawodowych. Bardzo ciekawą prezentację pn. „Doradztwo na sterydach – jak połączyć sztuczne z inteligentnym” przedstawił Tomasz Magnowski – doradca, nauczyciel i wykładowca specjalizujący się w zastosowaniach technologii w edukacji. Jedną z refleksji w podsumowaniu dnia było stwierdzenie, że obecnie jako ludzie i pracownicy szukamy rozwiązań w świecie, w którym gotowych rozwiązań nie ma. Funkcjonując w wielu rolach i na wielu płaszczyznach jesteśmy obligowani do samodzielnego szukania odpowiedzi na nurtujące nas pytania. Wiąże się to z koniecznością odstępowania od standardowych działań, umiejętnością myślenia nowatorskiego i adaptacyjnego, interpretowaniem dużej ilości danych, a także znajdowaniem głębszego sensu i nadawaniem znaczeń różnego typu nieprzewidzianym zdarzeniom. Utrzymanie się na rynku pracy oraz rozwój kariery nadal niezmiennie wymagają umiejętności budowania relacji i współpracy, obecnie również w zespołach wirtualnych.

Korzystajmy z doświadczeń

Etapy procesu doradczego na przestrzeni życia były treścią drugiego dnia konferencji. Swoim doświadczeniem dzielili się nauczyciele i doradcy zawodowi

pracujący w szkołach podstawowych i średnich, jak również pracownicy biur karier oraz projektów realizowanych na rzecz osób dorosłych. Ciekawe podejście zaprezentowała dr hab. Małgorzata Rosalska opowiadając o doradztwie akademickim. Zwykliśmy jako doradcy zawodowi eksponować potrzebę tzw. właściwego wyboru zawodu, przeciwstawiając go wyborowi błędnemu, pociągającemu za sobą szereg strat energetycznych, finansowych i czasowych. Tymczasem wiemy, jak trudno jest przewidzieć przyszłość, nie tylko w kontekście zmian rynkowych, ale również naszych dojrzewających i przekształcających się, indywidualnych preferencji i potrzeb. Dr Rosalska zachęcała do angażowania się studentów w sam proces studiowania, czerpania korzyści z tego czasu, niezależnie od ewentualnych transformacji do nowych zawodów. Tę rekomendację można przenieść na pracę również z innymi grupami klientów stojących w obliczu zmian zawodowych, przekierowując ich myślenie z poczucia porażki i błędu, ku korzyściom wyniesionym z dotychczasowych doświadczeń. Maksymalne wykorzystanie czasu i możliwości na danym etapie, jest najlepszym przygotowaniem do późniejszych ewentualnych zmian.

Diagnostyka doradcza

Metody stosowane przez praktyków doradztwa omówione zostały w ostatnim dniu konferencji. Najważniejszym narzędziem w pracy z klientem jest rozmowa doradcza. Jej cele, konteksty i strategie w obecnym, coraz bardziej zmiennym i nieprzewidywalnym świecie przedstawiła dr Joanna Minta. Dr Jakub Wierzbicki w prezentacji „Jak odróżnić dobry

Maksymalne wykorzystanie czasu i możliwości na danym etapie, jest najlepszym przygotowaniem do późniejszych ewentualnych zmian

test od wyrobu testopodobnego?” podał kilka zasad właściwego doboru inwentarzy psychologicznych w diagnostyce doradczej. Ważnym wystąpieniem w kontekście Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji była prezentacja głównych założeń procesu bilansowania kompetencji jako kwalifikacji rynkowej oraz prezentacja potwierdzania efektów uczenia się, uzyskanych poza edukacją formalną w szkołach wyższych. Temat dopuszczania do szkolnictwa akademickiego osób, które zdobyły szereg umiejętności w sposób nieformalny poprzez swoją pracę, działalność społeczną lub na kursach i szkoleniach, jest stosunkowo nowy, ale ma już umocowanie formalno-prawne. Liczba studentów na danym kierunku, poziomie i profilu kształcenia, którzy zostali przyjęci na studia na podstawie najlepszych wyników uzyskanych podczas potwierdzania efektów uczenia się, nie może być większa niż 20 proc. ogólnej liczby studentów na tym kierunku, poziomie i profilu. Wiadomo również, że w wyniku potwierdzenia efektów uczenia się można zaliczyć studentowi nie więcej niż 50 proc. punktów ECTS przypisanych do danego programu kształcenia. Potwierdzenie efektów uczenia się jest możliwe na większości kierunków – wyłączone są kierunki medyczne i architektura. Na koniec konferencji poruszone zostały zagadnienia związane z ewaluacją poradnictwa kariery oraz trudności wynikających ze specyfiki tej pracy. Dr Anna Bilon, zajmująca się badaniem poradnictwa kariery oraz edukacji osób dorosłych, podkreśliła potrzebę budowania spójnej

wizji procesu ewaluacyjnego, uwzględniającego poszczególne elementy poradnictwa.

Każdy dzień konferencji kończył się panelem eksperckim, podczas którego zaproszeni goście odpowiadali na pytania i podejmowali dyskusję, wymieniając się swoimi doświadczeniami i wiedzą. Nowatorskim podsumowaniem każdego wystąpienia były notatki wizualne prezentowane po zakończonych prezentacjach.

Każdy, komu bliskie są zagadnienia doradztwa zawodowego i rynku pracy, może zapoznać się z materiałami pokonferencyjnymi dostępnymi na stronie Instytutu Badań Edukacyjnych: <https://kwalifikacje.edu.pl/howe-trendy-w-doradztwie-zawodowym/> ♦



PORADNICTWO ZAWODOWE NA ODLEGŁOŚĆ

Przywykliśmy do spotkań bezpośrednich. Zawsze stawialiśmy je ponad kontakt zdalny

MAGDALENA MROZEK

W okresie pandemii dla wielu z nas telefon i Internet stały się jedyną możliwą formą kontaktu. Jako doradcy zawodowi mamy już doświadczenia i wnioski zarówno z obecnych czasów „covidowych” – ale też wcześniejsze – kiedy z niektórymi klientami pracowaliśmy za pośrednictwem Skype’a. Już w latach 2001-2004, uczestniczyliśmy w projekcie „Poradnictwo zawodowe na odległość” w ramach programu Leonardo da Vinci. Promotorem projektu był Federalny Urząd Pracy Niemiec, a partnerami urzędy pracy oraz wyższe uczelnie z: Austrii, Czech, Lichtensteinu, Polski, Rumunii, Słowacji, Węgier, a także Szwajcaria – w charakterze „silent partner”. W ramach tej międzynarodowej współpracy opracowane zostały zasady i warunki prowadzenia poradnictwa zawodowego przez telefon oraz program szkolenia dla trenerów. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie zostało włączone do projektu na etapie przygotowywania szkoleń dla doradców w Polsce. W tamtym czasie odbyło się ich wiele – zarówno dla doradców z powiatowych, jak i wojewódzkich urzędów pracy. Projekt zakończył się 16 lat temu, ale doświadczenie tak na dobre zdobywamy dopiero teraz. Poza wnioskami z własnych doświadczeń i szkoleń obserwujemy również, jak w pracy z klientami, pacjentami i uczniami radzą sobie nauczyciele, psychoterapeuci, trenerzy. Czytamy literaturę, poznajemy badania na temat wykorzystywania technologii w zawodach związanych z pomaganiem. Terapia online zapoczątkowana została już w latach 90. ubiegłego wieku jako efekt fascynacji możliwościami wykorzystania Internetu w różnych dziedzinach życia, również w psychologii. Docelowo miała ona mieć charakter tylko jednorazowej i doraźnej porady, szybko jednak rozrosła się do rozmiarów w pełni wyspecjalizowanych usług.

Na międzynarodowej konferencji poradnictwa zawodowego, która odbyła się w Warszawie w roku 2004, usłyszeliśmy też o pokaźnej grupie doradców zawodowych ze Stanów Zjednoczonych, pracujących z klientami wyłącznie na odległość. Wówczas trudno nam było to sobie wyobrazić.

Z czasem jednak, a teraz szczególnie, zaczęliśmy weryfikować nasze wcześniejsze przekonania. Nie bez znaczenia jest również poziom gotowości naszych klientów do pracy zdalnej. Teraz dziwiłby raczej brak tego rodzaju oferty. Ludzie bowiem powszechnie robią e-zakupy, korzystają z lekarskiej teleporady, studiują i szkolą się on-line, są użytkownikami internetowych serwisów randkowych. W Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Warszawie przyjmujemy klientów na odległość, korzystając z telefonu oraz maila. Docelowo do obecnie używanych narzędzi dołączymy aplikację Microsoft Teams.

Jak wygląda początek

- ▶ Mam 25 lat, miesiąc temu przyjechałem do Warszawy. Szukam tu pracy, ale mało kto odpowiada na moje aplikacje. Nie wiem, co mógłbym jeszcze zrobić, żeby znaleźć pracę? Czy udzielają Państwo porad w tym zakresie?
- ▶ Jako osoba 50+ zarejestrowana w urzędzie pracy chciałabym umówić się na spotkanie z doradcą zawodowym – bezpośrednio lub online.
- ▶ Ze względu na pandemię straciłem pracę. Do tej pory pracowałem w turystyce. Od 3 miesięcy nie mam żadnych zleceń. Chcę zacząć pracę w innej dziedzinie, potrzebna mi pomoc.
- ▶ Rozważam zmianę pracy. Są dni, kiedy jestem tak zmęczona, że siłą powstrzymuję się, żeby od razu nie złożyć wypowiedzenia. Chciałabym umówić się na spotkanie z doradcą, bardzo zależy mi na czasie.

Tego typu maile i telefony odbieramy codziennie. Nasza odpowiedź brzmi:

- ▶ Pyta Pan/i o możliwość konsultacji zawodowych. Na ten moment jest to możliwe tylko zdalnie, poprzez maila lub telefon. Forma mailowa wymaga opisanie swojej sytuacji zawodowej oraz określenia oczekiwań wobec porady. Na konsultację telefoniczną należy się wcześniej umówić, wówczas doradca będzie czekał na telefon od Pana/i pod wskazanym numerem. Czy Pan/i decyduje się – jeśli tak, to na jaką formę?

Jeśli osoba decyduje się na formę mailową pozostajemy w kontakcie mailowym, jeśli na telefon – proponujemy termin konsultacji i przesyłamy klauzulę RODO, prosząc o zapoznanie się z nią. Niejednokrotnie opisując swoją sytuację, podając dane oraz konkretne fakty ze swojego życia zawodowego osoba prosi o dyskrecję. Wówczas doradca musi zapewnić o obowiązującej go tajemnicy zawodowej oraz o tym, że instytucja w ramach której pracuje, chroni dane

swoich klientów. Na tym początkowym etapie, kiedy doradca zawiera z klientem tzw. kontrakt, czyli określa formę i zasady kontaktu, nadaje również znaczenie usłudze, którą świadczy oraz zaczyna budować relację istotną dla dalszego przebiegu porady.

W kontakcie z wieloma osobami korzystamy z telefonu i maila. Na ogół już przed pierwszą konsultacją telefoniczną prosimy o przesłanie CV, czasem przesyłamy pytania do przemyślenia i refleksji dotyczące biografii edukacyjno-zawodowej i doświadczeń związanych z szukaniem pracy. Dzięki temu osoba radząca się i doradca są bardziej przygotowani do rozmowy, a cały proces doradczy przebiega sprawniej.

Zasadnicza praca

Sytuacje, w których ludzie decydują się na kontakt z doradcą dotyczą po pierwsze potrzeby określenia na nowo swoich możliwości zawodowych, a po drugie wsparcia w procesie poszukiwania pracy. W okresie pandemii zwraca się do nas wiele osób, które po wielu latach zostały zwolnione lub musiały zamknąć swoje działalności gospodarcze. Potrzebują wsparcia w nabyciu podstawowych umiejętności związanych z pisaniami CV, docieraniem do wolnych miejsc pracy lub prezentowaniem się podczas rozmów kwalifikacyjnych. Szereg klientów myśli też o zmianie branży, chcieliby przygotować się do pracy w dziedzinie innej niż ta, w której pracowali dotychczas, są wypaleni, zmęczeni, od dawna rozważali zmianę, pandemia jedynie ten proces przyspieszyła, zatrzymując ich w biegu życia, skłaniając do refleksji. Zasady poradnictwa zawodowego na odległość, metody i narzędzia, które stosujemy w kontakcie zdalnym, pozostają te same. Generalnie chodzi o to, aby przeprowadzić klienta przez proces porządkowania wiedzy o sobie, zbierania informacji o rynku, generowania pomysłów na pracę, a następnie tworzenia pewnego planu działania związanego zarówno z szukaniem zatrudnienia, jak i zakładaniem własnej działalności gospodarczej. Zmienia się jedynie forma przekazu i pewne niuanse z nią związane, natomiast kwestie, które i tak zawsze były istotne, w kontakcie zdalnym, wręcz wyostrajają się i nabierają jeszcze większego znaczenia. Chodzi tu o umiejętności doradcy związane z nawiązywaniem kontaktu i budowaniem relacji, a także o jego wewnętrzne przekonanie i wiarę w to, że jego praca w ogóle oraz z tym konkretnym człowiekiem ma sens. Szczególnie duże znaczenie dla efektów pracy doradczycy ma obecnie również gotowość samego klienta do zmian, jego motywacja oraz samodzielność. Na odległość trudno jest bowiem ciągnąć kogoś za uszy, podejmować pozorne

działania, robić coś na siłę, wbrew czyjejś woli. O tej prawidłowości piszą również ekonomiści, analizując efektywność pracy zdalnej oraz pożądane kompetencje pracownika przyszłości. Nie znaczy to jednak, że doradca ma nie dawać wsparcia. Wręcz przeciwnie, teraz jak nigdy dotąd, osoby radzące się potrzebują od nas otuchy, autentycznego, głębokiego zrozumienia ich trudnej sytuacji, a także wskazania pewnego sposobu myślenia i egzystencjalnego odnalezienia się w świecie, który przez pandemię został wywrócony do góry nogami.

Zmiany zależne od nastawienia

Porada zawodowa, jak każdy proces, ma swój początek i koniec. Część klientów pisze do nas będąc w stanie wzburzenia i silnych emocji w wyniku pewnych trudnych wydarzeń, np. po doświadczeniu agresji ze strony szefa lub po odmowie zatrudnienia w miejscu, w którym bardzo chcieli pracować. Po uzyskaniu informacji o naszych usługach, kiedy emocje opadną, niektórzy nie podejmują wysiłku związanego z wejściem w proces doradczy, a tym samym w proces zmiany zawodowej, odkładając ją być może na później. Są również tacy, u których samo opisanie sytuacji daje pewien wgląd i sposoby rozwiązania. Wówczas podczas rozmowy telefonicznej wystarczy, aby doradca wysłuchał, wykazał się zrozumieniem i zapewnił o możliwości kontaktu w przyszłości.

Wiele osób decyduje się pozostać w kontakcie z doradcą, gdy zaczynają już być zapraszani na rozmowy kwalifikacyjne i zatrudnienie wydaje się być bardzo realne. Jedną z klientek napisała: „Dziękuję za kolejnego maila, cierpliwość i wszystkie wskazówki, które od pani dostałam. Mam już propozycję pracy oraz jeszcze dwie rozmowy, na które zostałam zaproszona. Nie wiem, co się stało, ale po zmianie CV i wysłaniu aplikacji na ogłoszenia z kilku dodatkowych portali, pracodawcy zaczęli się do mnie odzywać. Dwukrotnie zostałam też znaleziona na LinkedIn. Chciałabym jednak z pani pomocą dokończyć bilans umiejętności, który rozpoczęłam. Nigdy nie patrzyłam na siebie w ten sposób, zaczęłam bowiem odkrywać w sobie to, co jest dobre, a nie widzieć tylko tego, co słabe. Myślę, że pani praca jest ważna nie tylko dla mnie, ale też dla innych ludzi, którzy stracili nadzieję. Bardzo dziękuję!“. Możemy koncentrować się na stratach, które ponosimy w wyniku pandemii. Nasze życie na pewno nie będzie już wyglądać jak wcześniej. Alternatywą, ale też kolejnym etapem po doznanej szkole i przeżytych żalu, może być podejmowanie działań w nowych, ciągle jeszcze bardzo niepewnych warunkach. I jak się okazuje, z tych działań może wyniknąć wiele dobra. 💡



UREGULOWANIA DOTYCZĄCE PROWADZENIA REJESTRU AGENCJI ZATRUDNIENIA

KAMIL NOWOSIELSKI

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie prowadzony jest rejestr agencji zatrudnienia mających swoje siedziby na terenie województwa mazowieckiego, dotyczący podmiotów wykonujących działalność regulowaną w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej. Stosowne upoważnienia wydane przez Marszałka Województwa Mazowieckiego do wykonywania zadań w tym zakresie posiadają Dyrektor i Wicedyrektorzy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Przepisy związane z prowadzeniem rejestru agencji zatrudnienia zawarte są w Rozdziale 6. „Agencje zatrudnienia” ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409). W sprawach nieuregulowanych w powyższej

ustawie zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.).

W Rozdziale 6. „Agencje zatrudnienia” ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zostały m.in. określone: rodzaje usług, które mogą być świadczone przez agencje zatrudnienia, tj. usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej; wyłączenia od wymogu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia; warunki, które musi spełniać podmiot zamierzający wykonywać usługi lub świadczący usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej; organ prowadzący rejestr agencji zatrudnienia; dokumenty wymagane przy wpisie do

rejestr, obowiązki ciężące na agencjach zatrudnienia, wpisanych do rejestru (w tym obowiązki informacyjne dotyczące zmiany danych, obowiązek składania informacji rocznej o działalności agencji zatrudnienia); przesłanki wykreślenia podmiotu z rejestru i przesłanki odmowy wpisu do rejestru.

Zadania związane z prowadzeniem rejestru

W ramach sporządzania rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dokonywane są wpisy do rejestru, wydawane certyfikaty o dokonaniu wpisu w rejestrze, zmiany wpisów w rejestrze. W trakcie wykonywania ww. zadań zdarzają się wezwania do uzupełnienia braków formalnych, zawartych w złożonych wnioskach (stosownie do treści art. 64 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego; Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298), w przypadku nie uzupełnienia braków formalnych po wezwaniu, wnioski pozostaną nierozpatrzone.

Ponadto prowadzone są postępowania administracyjne i wydawane decyzje administracyjne, w szczególności decyzje o wykreśleniu z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (na wniosek lub z urzędu) – art. 18m ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i decyzje o odmowie wpisu w ww. rejestrze – art. 18l cyt. ustawy. Przy prowadzeniu postępowań administracyjnych związanych z rejestrem podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia stosowane są przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298).

Przy prowadzonych postępowaniach administracyjnych istotne znaczenie mają kwestie skuteczności doręczeń pism w tych postępowaniach (doręczenia tradycyjne i coraz częściej występujące doręczenia za pośrednictwem Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej – ePUAP).

Czasowe zawieszenie biegu terminów związanych z COVID-19

Zdarzają się przypadki, że na prowadzenie postępowań związanych z prowadzeniem rejestru agencji zatrudnienia wpływają przepisy innych ustaw, przyjmowanych i obowiązujących przez określony czas. W 2020 roku taki wpływ na prowadzenie postępowań administracyjnych związanych z rejestrem miały przepisy ustaw związanych z COVID-19. Były nimi np. przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych i ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2.

Stosownie do treści art. 15zrz ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 374) w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, bieg przewidzianych przepisami prawa administracyjnego terminów: od zachowania których jest uzależnione

udzielenie ochrony prawnej przed sądem lub organem, do dokonania przez stronę czynności kształtujących jej prawa i obowiązki, zawitych, z niezachowaniem których ustawa wiąże ujemne skutki dla strony, do dokonania przez podmioty lub jednostki organizacyjne podlegające wpisowi do właściwego rejestru czynności, które powodują obowiązek zgłoszenia do tego rejestru, a także

Zdarzają się przypadki, że na prowadzenie postępowań związanych z prowadzeniem rejestru agencji zatrudnienia wpływają przepisy innych ustaw, przyjmowanych i obowiązujących przez określony czas. W 2020 roku taki wpływ na prowadzenie postępowań administracyjnych związanych z rejestrem miały przepisy ustaw związanych z COVID-19

terminów na wykonanie przez te podmioty obowiązków wynikających z przepisów o ich ustroju nie rozpoczynał się, a rozpoczęty ulegał zawieszeniu na ten okres.

Natomiast stosownie do treści art. 15zsz ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID, bieg terminów procesowych w: postępowaniach administracyjnych, innych postępowaniach prowadzonych na podstawie ustaw nie rozpoczął się, a rozpoczęty ulegał zawieszeniu na ten okres. Jednak czynności dokonane w tym okresie w postępowaniach były uznawane za skuteczne (art. 15zsz ust. 7 powyższej ustawy).

Decyzje uwzględniające żądanie strony

Warto wskazać, że zgodnie z art. 15zsz ust. 9 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w okresie, o którym mowa w ust. 1 (tj. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19), organ mógł z urzędu wydawać jedynie decyzje w całości uwzględniające żądanie strony. W przypadku rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia taką decyzją mogła być np. decyzja o wykreśleniu z tego rejestru na wniosek strony (podmiotu).

Przepisy art. 15zrz i art. 15zsz przestały obowiązywać z dniem 16 maja 2020 r., tj. od chwili wejścia w życie ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r. poz. 875), która uchyliła ww. przepisy. Zgodnie z art. 68 ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 terminy, których bieg nie rozpoczął się na podstawie art. 15zrz ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 roku, rozpoczęły bieg po upływie 7 dni od dnia wejścia w życie tej ustawy, natomiast terminy, których bieg uległ zawieszeniu na podstawie art. 15zrz ust. 1, biegły dalej po upływie 7 dni od dnia wejścia w życie tej ustawy. ▶

Czasowe zawieszenie przyjęcia domniemania doręczenia pism

Zasady dokonywania doręczeń pism w postępowaniu administracyjnym zostały określone w art. 44 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego. Zgodnie z art. 44 § 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, doręczenie uważa się za dokonane z upływem ostatniego dnia okresu, o którym mowa w § 1 cyt. ustawy (tj. przechowywania pisma przez operatora pocztowego przez okres 14 dni w swojej placówce pocztowej – w przypadku doręczania pisma przez operatora pocztowego), a pismo pozostawia się w aktach sprawy. Przepis tego artykułu statuuje domniemanie doręczenia pisma z uwagi na skutek podwójnego awizowania tego pisma.

Wyłączenie zastosowania ww. przepisu wprowadził przepis art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r. poz. 695). Zgodnie z tym przepisem nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadających w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można było uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów. Wskazane w art. 98 ust. 2 cyt. ustawy wyłączenia zastosowania tego przepisu nie dotyczyły przesyłek wysyłanych przez organy administracji publicznej.

Przywołany przepis art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 gwarantował zatem, że w stosunku do adresata, który w czasie obowiązywania któregoś z tych stanów nie odebrał, pomimo awizowania, przesyłki wysłanej do niego przez organ administracji publicznej nie mogły być wyciągane skutki prawne związane z nieodebraniem takiej przesyłki.

Przywrócenie możliwości uznawania przesyłek za doręczone

Przepis art. 98 cyt. wyżej ustawy został zmieniony przepisami ustawy z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 1423). Z art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw wynika, że w ustawie z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 695, 875, 979 i 1086) w art. 98 w ust. 2 w pkt 4 w lit. c kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. d w brzmieniu: „d) organ administracji publicznej”.

Zgodnie z aktualną treścią art. 98 ust. 2 pkt 4 lit. d ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r. poz. 695, 875, 979, 1086, 1423, 1493) przepisu art. 98 ust. 1 nie stosuje się do przesyłek wysyłanych do ani wysyłanych przez organ administracji publicznej. Przepis ten obowiązuje od dnia 20 sierpnia 2020 r. – dzień wejścia w życie ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2. Przesyłki wysyłane przez organ administracji publicznej, niedoręczone przed dniem wejścia w życie ww. ustawy, uznane zostały za doręczone po upływie 14 dni od dnia wejścia w życie tej ustawy. Przyjęte rozwiązania umożliwiły prowadzenie postępowań administracyjnych, które nie mogły zostać wszczęte lub zakończone z uwagi na niemożność uznawania nieodebranych przesyłek za doręczone. ♦



BAROMETR ZAWODÓW, CZYLI CO NAS CZEKA W PRZYSZŁYM ROKU

Badanie Barometr zawodów po raz kolejny realizowane było w powiatach: łosickim, siedleckim, sokołowskim i w Siedlcach

ZBIGNIEW CZARNOCKI

Jak co roku we wrześniu i październiku eksperci rynku pracy spotykali się w powiatowych urzędach pracy, by odpowiedzieć na pytania: jak będzie kształtowało się w przyszłym roku zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie oraz jaka będzie dostępność ofert pracy?

Cele badania

Przeprowadzona prognoza ma służyć pomocą w planowaniu decyzji zawodowych i prowadzeniu polityki zatrudnieniowej w firmach oraz wspieraniu osób bezrobotnych i poszukujących pracy w planowaniu swojej ścieżki zawodowej. Umożliwia podjęcie właściwego szkolenia lub stażu, który zwiększy szansę na zatrudnienie. Stanowi źródło danych dla pracodawców w zakresie dostępności potencjalnych pracowników. Jest narzędziem wykorzystywanym do analizy potrzeb zatrudnieniowych firm oraz służy ocenie zasadności przyznania środków finansowych na szkolenia pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Stanowi także wskazanie dla pracy urzędów, np. przy opracowywaniu planu szkoleń, określaniu zapotrzebowania na staże, służy jako źródło informacji do wykorzystania w kontaktach z pracodawcami i mediami.

We wrześniu br. przeprowadzono badanie w powiatach: łosickim, siedleckim, sokołowskim i w Siedlcach.

Istotą badania była odpowiedź na dwa pytania:

- ▶ Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie? Czy nastąpi: szybki wzrost, wzrost, równowaga, spadek, czy szybki spadek?
- ▶ Jak będzie kształtować się relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w zawodzie? Czy wystąpi: duży deficyt poszukujących pracy, deficyt poszukujących pracy, równowaga popytu i podaży, nadwyżka poszukujących pracy, duża nadwyżka poszukujących pracy?

Deficyt w zawodach medycznych i usługowych

We wszystkich badanych powiatach brakuje m.in. lekarzy i pielęgniarek, jednak należy mieć na uwadze, że oferty zawodów medycznych realizowane są głównie poza urzędami pracy. W deficycie są także kierowcy samochodów ciężarowych. Niezmiennie zapotrzebowaniem cieszą się zawody budowlane. Brakuje mechaników samochodowych, ślusarzy, spawaczy.

W powiatach, gdzie przeprowadzono badanie, liczba zawodów nadwyżkowych okazała się jednostkowa. Zawody deficytowe stanowią niecałe 20 proc. wszystkich ocenionych zawodów. Ponad 80 proc. stanowią zawody w równowadze. Sytuacja taka jest korzystna dla

rynku pracy w ujęciu całościowym. Pozwala w bardzo dużym stopniu na zaspokojenie potrzeb pracodawców pod kątem dostępności kandydatów do pracy spełniających pokładane w nich oczekiwania. Daje także możliwość osobom poszukującym zatrudnienia na znalezienie odpowiedniej pracy. Istotną część zawodów deficytowych powoli, ale systematycznie wpływa na poprawę warunków zatrudnienia, „szara strefa” ulega pewnemu zmniejszeniu, poprawiają się nieco warunki płacy i pracy.

Z informacji uzyskanych podczas paneli eksperckich wynika, iż obecnie nie ma wzmożonych rejestracji osób bezrobotnych, większych zwolnień pracowników oraz upadku firm będących skutkiem epidemii COVID-19. Natomiast Tarcza antykryzysowa przyciągnęła do urzędów pracy nową grupę przedsiębiorców, którzy dotychczas nie współpracowali z publicznymi służbami zatrudnienia. Może to w przyszłości przynieść obopólne korzyści.



Wyniki w internecie i urzędach pracy

Pełne wyniki badań dostępne są na portalu internetowym pod adresem <http://barometrzwodow.pl/>. Można tam znaleźć dane o każdym powiecie i województwie w kraju, począwszy od 2015 roku. Informacje prezentowane są w różnych formach. Podstawowa to plakat obrazujący zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie (powiatowy, wojewódzki i krajowy). Dostępne są mapy i dane prezentowane w tabelach. Serwis internetowy pozwala na porównywanie wybranych powiatów uwzględniając różne lata.

Wyniki badania na 2021 rok będą dostępne w wersji elektronicznej w IV kwartale br., a w wersji drukowanej w każdym powiatowym i wojewódzkim urzędzie pracy w Polsce od stycznia 2021 roku.

Zachęcamy do korzystania zarówno z serwisu internetowego, jak i materiałów drukowanych w postaci plakatów i raportów. ♦

RAPORT MANPOWER – PERSPEKTYWY ZATRUDNIENIA W POLSCE

Barometr Manpower Group Perspektyw Zatrudnienia dla czwartego kwartału 2020 r. został opracowany na podstawie wywiadów indywidualnych obejmujących reprezentatywną próbę 434 pracodawców w Polsce.

Wszyscy uczestnicy badania odpowiedzieli na pytanie: „Jakie są przewidywania dotyczące zmian w całkowitym zatrudnieniu firmy w Pani/Pana oddziale w ciągu trzech miesięcy, do końca grudnia 2020 roku, w porównaniu do obecnego kwartału?”.

Wywiady przeprowadzono w wyjątkowych okolicznościach związanych z pandemią COVID-19. Wyniki ankiety za czwarty kwartał 2020 roku prawdopodobnie odzwierciedlą wpływ globalnego zagrożenia zdrowotnego i mogą znacząco różnić się od poprzednich kwartałów.

Pracodawcy w Polsce w nadchodzącym kwartale ostrożnie podchodzą do powiększania swoich zespołów. 9 proc. pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 4 proc. przewiduje spadek liczby etatów, natomiast brak zmian deklaruje 83 proc. Tym samym prognoza netto zatrudnienia wynosi +5 proc.

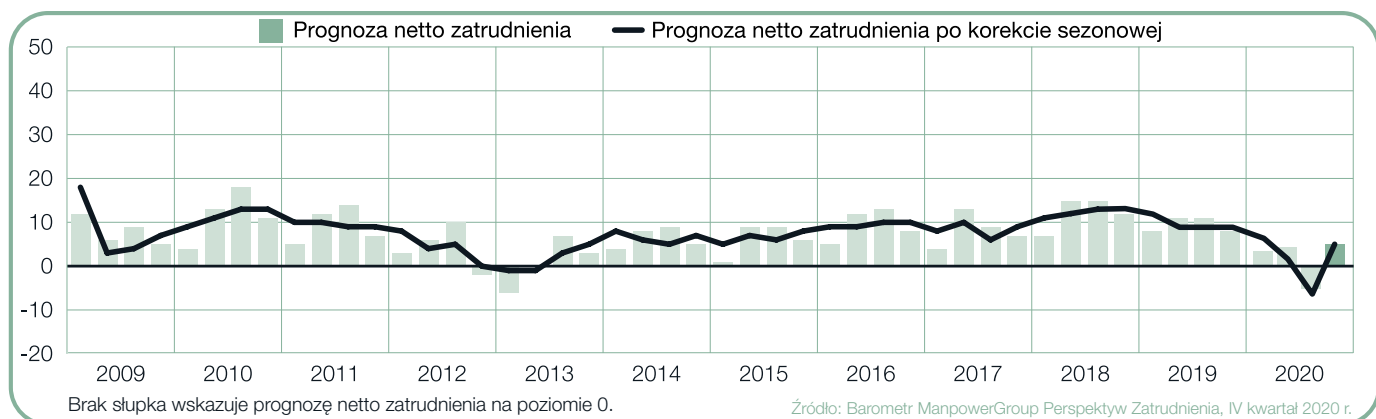
Również po uwzględnieniu korekty sezonowej prognoza netto zatrudnienia dla Polski jest równa +5 proc.

W porównaniu do poprzedniego kwartału odnotowano wzrost prognozy o 12 punktów procentowych, jednak w porównaniu do tego samego okresu ubiegłego roku prognoza zanotowała spadek o 3 punkty procentowe. ♦

PERSPEKTYWY ZATRUDNIENIA W POLSCE

	Wzrost	Spadek	Bez zmian	Brak decyzji	Prognoza netto zatrudnienia	Prognoza po korekcie sezonowej
	%	%	%	%	%	%
Q4 2020	9	4	83	4	+5	+5
Q3 2020	6	11	72	11	-5	-7
Q2 2020	6	2	88	4	+4	+1
Q1 2020	6	3	86	5	+3	+6
Q4 2019	13	5	81	1	+8	+9

Źródło: Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, IV kwartał 2020 r.



W niniejszym raporcie stosowane jest pojęcie „prognoza netto zatrudnienia”. Parametr ten stanowi różnicę odsetka pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia i odsetka pracodawców spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w swoim oddziale w najbliższym kwartale. Uzyskany wynik to właśnie prognoza netto zatrudnienia.

Źródło: Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020, Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku



ManpowerGroup®



NOWE ZASADY NOSZENIA MASECZEK W PRACY

Od 2 grudnia zostały zmienione zasady noszenia maseczek w zakładach pracy. Obostrzenia obowiązują do 27 grudnia tego roku

ADAM MIROSZ

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii ((Dz. U. poz. 2132), do dnia 27 grudnia 2020 r. zostały nałożone obowiązki zakrywania ust i nosa w zakładach pracy przy pomocy odzieży lub jej części, maski, maseczki, przyłbicy albo kasku ochronnego:

- ▶ w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej;
- ▶ w budynkach użyteczności publicznej przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej.

Złagodzenie obostrzeń

Od 28 listopada, we wcześniejszym rozporządzeniu Rady Ministrów, w zakładach pracy został wprowadzony obowiązek zakrywania ust i nosa, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba. Obowiązek ten budził wiele wątpliwości związanych z noszeniem maseczek i innych osłon np. w stołówkach.

Rozporządzenie z 1 grudnia 2020 r. łagodzi poprzednie obostrzenia:

- ▶ pracodawca może postanowić inaczej i złagodzić obowiązek zakrywania ust i nosa, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba;
- ▶ odkrycie ust i nosa jest możliwe w przypadku spożywania posiłków lub napojów w zakładach pracy.

Ponadto zakłady pracy mają obowiązek zapewnić pracownikom – niezależnie od podstawy zatrudnienia – rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk. Należy zachować odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii. ♦



Wyjaśnienie

Największe wydarzenie poświęcone funduszom europejskim w regionie nie odbyło się w listopadzie 2020 roku. We wrześniowo-październikowym wydaniu biuletynu Mazowiecki Rynek Pracy (nr 5) informowaliśmy o 11. Forum Rozwoju Mazowsza i możliwości uczestniczenia w tym ważnym wydarzeniu.

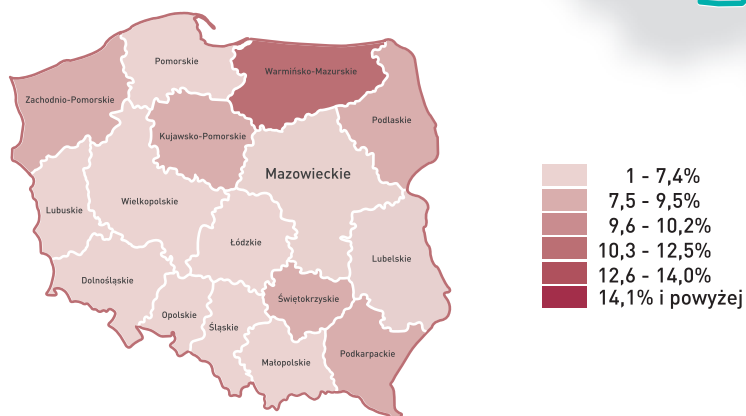
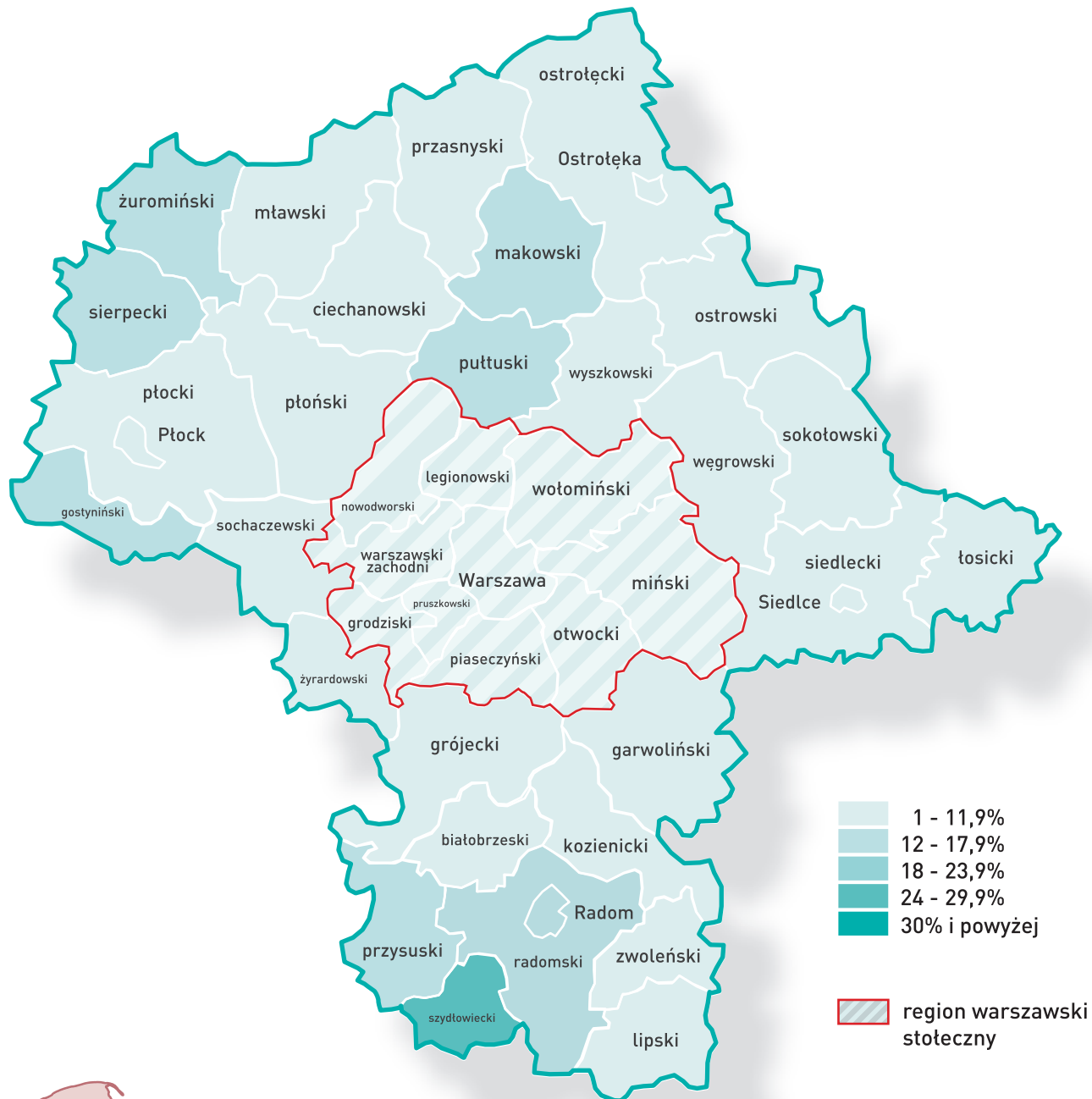
Niestety wzrost zakażeń związany z epidemią SARS-CoV-2 oraz wzmożone obostrzenia organizacji imprez i spotkań, nie pozwoliły na przeprowadzenie Forum w planowanym terminie.

Organizatorzy dziękują wszystkim podmiotom i ekspertom za zaangażowanie w przygotowania 11. Forum Rozwoju Mazowsza, jednocześnie zapraszając do współpracy przy organizacji Forum Rozwoju Mazowsza w 2021 roku

Więcej o 11. Forum Rozwoju Mazowsza na stronie www.forumrozwojumazowsza.eu

STOPA BEZROBOCIA

STAN W KOŃCU PAŹDZIERNIK 2020



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

✉ ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa
☎ 22 578 44 00
@ wup@wup.mazowsze.pl

✉ ul. Erazma Ciołka 10a, 01-402 Warszawa
☎ 22 532 22 00

Tomasz Sieradz
dyrektor WUP w Warszawie
☎ 22 578 44 90

Artur Pozorek
p.o. wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy
☎ 22 578 44 97

Emilia Jędrej
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich
☎ 22 578 44 95

▶ FILIE:

w Ciechanowie
✉ ul. Wodna 1, 06-400 Ciechanów
☎ 23 673 07 30, 23 673 07 31
@ ciechanow@wup.mazowsze.pl

w Ostrołęce
✉ ul. Poznańska 17, 07-400 Ostrołęka
☎ 29 760 30 70, 29 760 40 15
@ ostroleka@wup.mazowsze.pl

w Płocku
✉ ul. Kolegialna 19, 09-402 Płock
☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76
@ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu
✉ ul. Mokra 2, 26-600 Radom
☎ 48 368 97 00
@ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach
✉ ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce
☎ 25 632 73 21
@ siedlce@wup.mazowsze.pl

