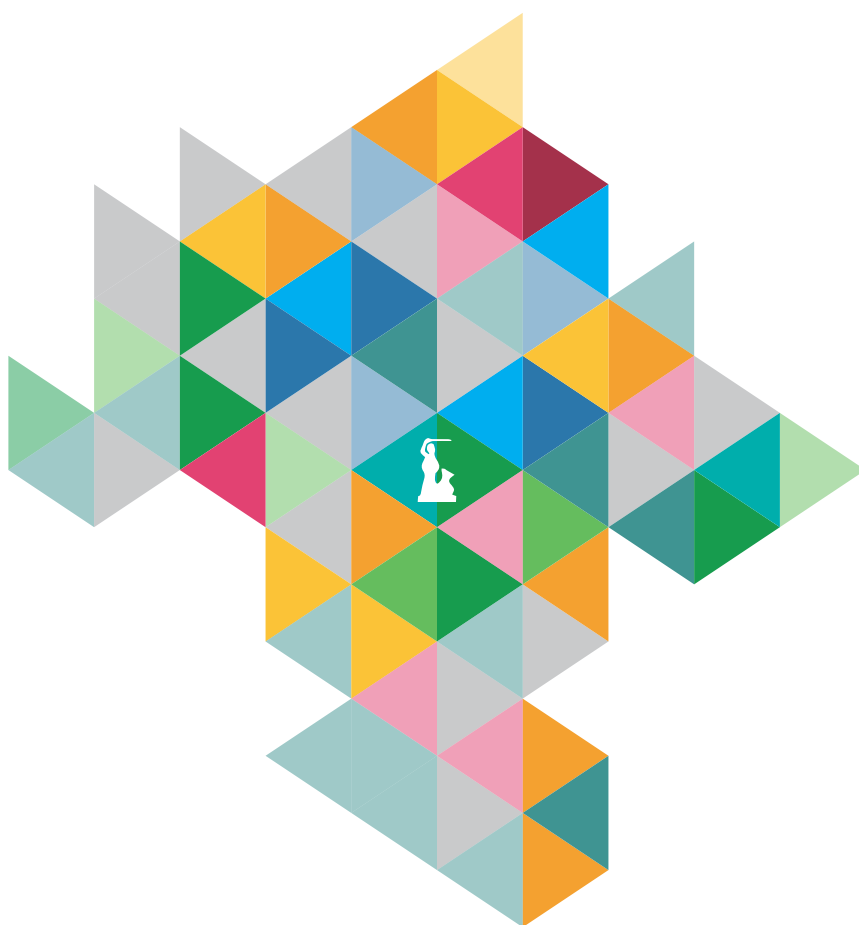




Wupwarszawa.praca.gov.pl

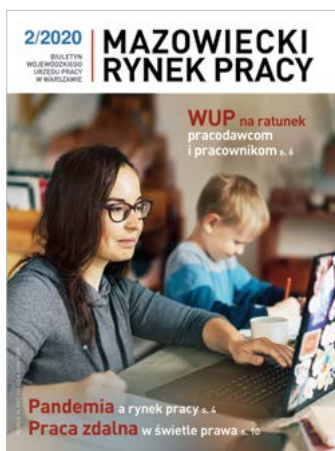
2/2020

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

WUP na ratunek
pracodawcom
i pracownikom s. 6

Pandemia a rynek pracy s. 4
Praca zdalna w świetle prawa s. 10



W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Pandemia a rynek pracy, czyli... VUCA w praktyce	4
WUP na ratunek pracodawcom i pracownikom	6
Wskazówki i zalecenia dla mazowieckich urzędów pracy	8
Praca zdalna w świetle prawa	10
Wzrasta liczba pracowników przewidzianych do zwolnień grupowych	12
Małe firmy start!	13
Pieniądże na podwyższanie kwalifikacji	14
Efekty programu regionalnego Mazowsze 2019	16
Niskooprocentowane pożyczki dla mazowieckich przedsiębiorców	18
Rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia	18

FILIA SIEDLCE

Aktywność, dojrzałość i doświadczenie – zawsze w cieniu!	20
#Posłuchaj...#Wybierz...#Zdecyduj...	22
Festiwal pracy JOBICON'20 – Jeden dzień, miliony możliwości	23

FILIA CIECHANÓW

Dla pracodawców, poszukujących pracy i dla młodzieży	24
--	----

FILIA PŁOCK

Odświeżenie, przyjemnie i pożytecznie	26
Kobieta w biznesie	27

FILIA RADOM

Nowe technologie a rynek pracy	28
--------------------------------	----

FILIA OSTROŁĘKA

Targi, szkolenia, dyżury	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

redaktor prowadząca Anna J. Wlazło

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

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 a.mazur-wlazlo@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.



Tomasz Sieradz

DYREKTOR WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W WARSZAWIE

Uważali się za wolnych, a nikt nie będzie wolny, jak dłużej będą istniały zarazy.

Albert Camus „Dżuma”

Pandemia koronawirusa sprawiła, że oto świat przyszłości stał się faktem. Popularne swego czasu hasło „nasze jutro budujemy dziś” odeszło do lamusa nie tylko ze względu na polityczne konotacje z okresem słusznie minionym, ale przede wszystkim dlatego, że – co się wydawało niemożliwe z logicznego punktu widzenia – nagle się zdezaktualizowało. Oto dziś mamy jutro. Już nie w książkach i filmach science-fiction, ale w rzeczywistości duża część społeczeństwa pracuje zdalnie, ze swojego domu, uzbrojona w wirtualną końcówkę internetu i czarodziejską różdżkę smartfona lub laptopa. Bajkowa fantazja. Wydawało nam się, że może kiedyś tak będzie.

A tak jest.

Ta rzeczywistość spadła na nas tak nagle, że nie do końca potrafimy sobie z nią poradzić, a przede wszystkim dopiero próbujemy przewidzieć jej skutki. Wiemy, niestety, jedno: będą to skutki bardzo dotkliwe, wywołujące głęboki kryzys. I wszystko na to wskazuje, że zacznie się on od rynku pracy. Pandemia już teraz boleśnie weryfikuje rachunki ekonomiczne firm i przedsiębiorstw, liczbę zatrudnionych pracowników oraz stanowisk pracy. Nie działają całe gałęzie gospodarki, zwłaszcza te związane z usługami. Firmy nie zarabiają, nie mają z czego płacić pracownikom, dla których nie mają pracy. Tylko do 21 kwietnia 2020 roku mazowieccy pracodawcy zgłosili zamiar zwolnień grupowych, obejmujących 2067 osób, a więc cztery razy więcej niż miesiąc wcześniej.

A to dopiero początek kuli śnieżowej. Musimy spróbować zapobiec lawinie.

Trzeba wesprzeć przedsiębiorców, bo to od kondycji ich firm zależy stan naszej gospodarki i miejsca pracy. W tym celu rząd uruchomił Tarczę Antykryzysową, czyli pakiet rozwiązań, który ma ochronić państwo i obywateli przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. W ich realizację, niejako z urzędu, wpisujemy się my – służby zatrudnienia.

Wśród rządowych rozwiązań są takie, które służą ochronie miejsc pracy i bezpieczeństwu pracowników oraz finansowaniu przedsiębiorców. W zachowaniu etatów pomogą pracodawcom dopłaty do pensji z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP).

Teraz to nasz priorytet – sprawna obsługa przedsiębiorców. Na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Wupwarszawa.praca.gov.pl zamieszczamy na bieżąco aktualizowane informacje, które pomogą pracodawcom przejść procedurę ubiegania się o dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzeń. Uruchomiliśmy również infolinię 22 578 45 80 oraz adres mailowy tarcza@wup.mazowsze.pl, dzięki którym pracownicy odpowiadają na pytania pracodawców. Także te pytania i odpowiedzi sukcesywnie publikujemy.

Na naszej stronie internetowej znajdziecie Państwo także szereg materiałów, wzory wniosków i instrukcje, które mogą być przydatnym źródłem informacji zarówno dla pracowników służb zatrudnienia, jak i przedsiębiorców.

Tkwimy albo zamknięci w czterech ścianach, albo w poczuciu zagrożenia wykonujemy pracę niezbędną, by społeczeństwo przetrwało. Wszyscy poddani reżimom sanitarnym, osaczeni przez niewidzialne zagrożenie, którego skutki poznamy już niedługo. Zapobiegajmy więc chociaż tym, które już znamy.

Tomasz Sieradz

PANDEMIA A RYNEK PRACY, CZYLI... VUCA W PRAKTYCE

Trudności skutkujące zastojami w płynności finansowej mogą spowodować wzrost liczby osób tracących pracę lub rezygnujących z prowadzenia firmy

PAWEŁ TROJANOWSKI



W chwili, gdy pisałem na początku stycznia artykuł o VUCA (dla przypomnienia – pojęcie odnoszące się do czterech wyzwań współczesnego świata: zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności) z odległych (w sensie geograficznym) Chin nadchodziły pierwsze wieści o nowym „azjatyckim” wirusie – koronawirusie, który dzisiaj ma swoją nazwę COVID-19. I mimo iż tempo zarażeń było wysokie, chyba nikt nie postawiłby złotówki, że 11 marca 2020 roku, z powodu zagrożenia przed tym oto wirusem, zapadnie w Polsce decyzja o zamknięciu przedszkoli, szkół i uczelni... Że sklepy przeżyją prawdziwe oblężenie, a hitem sprzedaży będą cukier, drożdże, mąka, makaron... i papier toaletowy kupowany nie na paczki, a na kartony. Najwięksi pesymiści nie założiliby, że 11 marca Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) ogłosi, że epidemię koronawirusa SARS-CoV-2, który wywołuje chorobę COVID-19, należy traktować jako pandemię, co ostatecznie potwierdziło, że ta choroba zakaźna rozprzestrzeniła się w różnych środowiskach, na dużym obszarze, na różnych kontynentach, w tym samym czasie. A już chyba tylko żarliwi miłośnicy science fiction mogliby założyć, że na skutek kolejnych decyzji rządu polskiego zostaną zamknięte

bary, restauracje, miejsca rozrywki, a – co najbardziej kłopotliwe dla wielu Polaków będących za granicą – zostaną przywrócone kontrole na granicach w wymiarze sprzed wejścia Polski do UE. Urzędy przejdą na pracę zdalną i rotacyjną, a obsługa klienta oprze się w większości na kontakcie cyfrowym, telefonicznym i pocztowym. A jednak to wszystko się wydarzyło...

Jedyny pewnik – niepewność

Chwilę później już nikt nie miał wątpliwości co do jednej rzeczy – po prostu nie wiemy, co przyniesie kolejny dzień... W artykule opublikowanym 14 marca 2020 roku na portalu WP magazyn pt.: „Cena koronawirusa. Zapłacimy ją wszyscy” Matusz Ratajczak pisze: „Prognozy? Pyta pan o prognozy? – śmieje się jeden z ekonomistów, z którymi rozmawiam. – Do poniedziałku moja prognoza gospodarcza będzie nieaktualna.

Zresztą każda będzie. Nikt nie przewidzi tego, jak będzie wyglądał przyszły tydzień i kolejne. I... nie ma racji z tym poniedziałkiem. Prognoza jest nieaktualna, jeszcze zanim zacząłem spisywać jego słowa. Po kilkunastu godzinach polska gospodarka po prostu stanęła na głowie. I to w ciągu kilku chwil”. Włosi – którzy w sposób tragiczny

odczuli skutki zbyt wolno podejmowanych decyzji – zaapelowali do całego świata, by wyciągnął wnioski z zignorowania wirusa i by przeciwdziałał tak szybko, jak to jest możliwe. Przede wszystkim jednak, by każdy, kto może, pozostał w domu. Odpowiadając na ten apel, kto mógł pozostał w domu, wspierając duchowo i mentalnie specjalistów służby zdrowia i wszystkie służby oraz osoby pracujące, które muszą być dostępne, by nieść pomoc, wsparcie lub by po prostu świadczyć podstawowe usługi dla innych.

Kto traci na wirusie – wszyscy

Wróćmy jednak do rynku pracy i spróbujmy sobie odpowiedzieć na pytanie – co możemy zrobić, by przygotować się, jako publiczne służby zatrudnienia, na przeciwdziałanie skutkom epidemii już dziś? Zwłaszcza, że widzimy czerwień obrazującą potężne spadki akcji na polskiej i światowych giełdach, a ogromna liczba branż zaczyna liczyć straty, tym bardziej, że kursy walut w stosunku do polskiego złotego zaliczają osiągi najwyższe od ponad trzech lat. Kto traci na wirusie najbardziej? Niestety wszyscy, w pierwszej kolejności ci, których działalność wymaga bezpośredniego kontaktu z dużą grupą osób, przemieszczania się, związana jest z transportem, czy też z zaspokajaniem potrzeb poprzez świadczenie różnych bezpośrednich usług. Jednak przerwane łańcuchy dostaw, słabnące rynki finansowe, zastoje w płynnościach finansowych – jak w padających na siebie klockach domina – dotkną wszystkich.

Na portalu Bankier.pl 16 marca br. opublikowano opinię dyrektora Polskiego Instytutu Ekonomicznego Piotra Araka: „który w rozmowie z PAP ocenił, że wszystkie dotychczasowe prognozy gospodarcze dot. tego, co będzie w tym roku, się dezaktualizują: Sytuacja jest tak zmienna, że trudno określić, z jakim wynikiem finansowym zakończą przedsiębiorstwa ten rok. To najpewniej jeden z najtrudniejszych momentów dla polskiej gospodarki od wielu lat. Możliwe, że gorszy niż 2009 i 2008 r.”.

Co możemy zrobić my, pracownicy publicznych służb zatrudnienia, w czasach zdalnej pracy, a więc pracy koncepcyjnej, analitycznej i przygotowawczej? Przede wszystkim uświadomić sobie, że kluczową sprawą jest niesienie wsparcia pracodawcom (szczegółowo o dofinansowaniu wynagrodzeń z FGŚP piszemy na s. 6 i 7), zwłaszcza tym mikro-, małym i średnim przedsiębiorcom. Oni, którzy dziś często opierają finansowanie działalności z bieżących przychodów, spotykają się najszybciej z trudnościami spowodowanymi zastojami w płynności finansowej. Niestety, konsekwencją tego może być również wzrost liczby osób tracących pracę lub rezygnujących z prowadzenia firmy i szukania alternatywy w postaci znalezienia zatrudnienia. Obowiązujący przez kilka ostatnich lat „rynek pracownika” z pewnością mógł spowodować mniejszą konkurencję o stanowisko pracy w wielu branżach, rozchwytywani jeszcze wczoraj kandydaci do pracy będą musieli się na powrót przyzwyczaić do spadku liczby ofert pracy lub proponowanych niższych wynagrodzeń.

Konieczne solidarnościowe wsparcie firm

Ekonomiści apelują więc do rządzących Polską o solidarnościowe wsparcie firm w partycypacji kosztów

zastoju gospodarczego, tej przymusowej kwarantanny narodowej. Należy więc zakładać, że kluczowa dla funkcjonowania podmiotów gospodarczych będzie wielkość tej pomocy i to, czy będzie ona przekazana odpowiednio wcześniej, by nie doszło do bankructw.

Rynek pracy to pracodawcy i pracownicy, a w czasie, kiedy jakaś firma traci, to pracownicy mogą albo próbować to zignorować i domagać się normalnego wynagrodzenia zgodnego z zapisami w umowie o pracę, albo podejść z większym zrozumieniem i zaakceptować, że przez pewien czas ich wynagrodzenia będą po prostu mniejsze. Wszystkich więc czeka trudny czas, który będzie wymagał wyrzeczeń i akceptacji często niekomfortowych i bolesnych decyzji. W tym wszystkim my, pracownicy publicznych służb zatrudnienia, będziemy zobligowani, by wspierać obie strony rynku pracy. Pracodawcom uświadamiać korzyści z dążenia do zatrzymywania dobrych pracowników przy sobie, a pracownikom, by rozumieli, jak istotne jest, by z wyrozumiałością podejść do pracodawcy w tej trudnej sytuacji gospodarczej.

Pokłosiem koronawirusa może być również uciekanie od działalności podatnych na reperkusje z nim związane w przyszłości, bo któż wie, co przyniesie następny okres zachorowań sezonowych na przełomie

Pandemia wykazała ogromną potrzebę dalszego rozwoju systemów pracy zdalnej. Tak naprawdę wręcz określiła kierunek, w jakim praca jako taka powinna się rozwijać. Przedsiębiorstwa XXI wieku powinny zdać sobie sprawę z konieczności takiego organizowania pracy ludzkiej, by przy konieczności przejścia na pracę zdalną każdy dokładnie wiedział, co przez to pojęcie należy rozumieć

2020/2021? I tak np. już od kilku lat, ze względu na chociażby sytuację związaną z zagrożeniem terrorystycznym na świecie, rozwija się turystyka krajowa. Latem 2020 – prawdopodobnie już po pandemii – ten trend jeszcze się wzmocni, dlatego też firmy związane z turystyką zagraniczną i dużymi imprezami międzynarodowymi będą mocno odczuwały negatywne skutki reakcji po-wirusowej (właśnie przeniesiono na następny rok Miśtrzostwa Europy w Piłce Nożnej EURO).

Mądrzy po pandemii

Czy pandemia pozostawi po sobie coś, co może być bodźcem do rozwoju gospodarczego? Przede wszystkim w najbliższym okresie ostudzi skłonność do ryzyka i działalności o ryzykownym charakterze. Może spowodować większą skłonność do ubezpieczania się i planowania biznesu opartego na mniejszym zysku kosztem bezpieczeństwa ochrony kapitału. Na pewno jeszcze mocniej obrzydzi prekariat i tzw. śmieciówki, które uderzą najmocniej w sytuacji kryzysu epidemicznego w ludzi świadczących pracę na podstawie takich właśnie umów cywilnoprawnych, czy w tzw. samozatrudnionych, u których pomimo wielu powtarzanych przez to środowisko apeli ubezpieczeniowe daniny państwowe nie są wciąż powiązane z dochodami.



▶ Jednocześnie pandemia wykazała ogromną potrzebę dalszego rozwoju systemów pracy zdalnej. Mam wrażenie, że tak naprawdę wręcz określiła kierunek, w jakim praca jako taka powinna się w przyszłości rozwijać. Przedsiębiorstwa XXI wieku powinny zdać sobie sprawę z konieczności takiego organizowania pracy ludzkiej, by przy konieczności przejścia na pracę zdalną każdy dokładnie wiedział, co przez to pojęcie należy rozumieć. Wielu prognostyków przyszłości zadawało sobie pytanie, kiedy pożegnamy się z „biurkiem” jako oczywistym miejscem pracy. Koronawirus na pewno proces przejścia na pracę zdalną, pracę mobilną w wielu dziedzinach przyspieszy. To się wiąże z odejściem od stacjonarnych zestawów komputerowych na rzecz mobilnych, zdecydowanie większym wykorzystaniem pracy wirtualnej i osadzaniem danych w tzw. chmurze. Musimy przyzwyczajać się do korzystania z komunikatorów internetowych, aby ze sobą współpracować i współdziałać w zdalnych zespołach. W końcu trzeba też nauczyć się sensownego i rzetelnego raportowania wyników swojej pracy.

Pandemia zmieni rynek pracy, już dezorganizuje także plany działań instytucji otoczenia rynku pracy. Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przygotowują się do wdrożenia wszystkich działań zaplanowanych na 2020 rok w takiej formie i tak szybko, jak tylko pozwolą na to warunki. Na przykład już dziś wiemy, że formułę i charakter Siedleckich Targów Pracy – które wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Siedlcach przenieśliśmy z 2 kwietnia na jesień br. – trzeba będzie dostosować do nowej sytuacji. Bo o tym, że targi będą wydarzeniem bardzo potrzebnym i oczekiwanym, nikogo nie trzeba przekonywać.

Zagrożenie wirusem spowodowało pojawienie się wielu znaków zapytania – jak się uczyć, jak pracować, jak organizować sobie czas, kiedy jesteśmy zmuszeni do izolacji? Od odpowiedzi na te pytania będzie zależała efektywność społeczno-gospodarcza po COVID-19. Wniosek jest jeden – uczmy się pracy na odległość i pracujmy nad systemowymi wdrożeniami efektywnych rozwiązań, bo narzędzia i możliwości ku temu są, ale jeszcze potrzeba umiejętnego ich wdrożenia. To takie VUCA w praktyce – nie mamy pewności, co przyniesie jutro, bądźmy więc elastyczni i mobilni na co dzień, a w chwili kolejnego kryzysu będziemy mogli sobie w duchu powiedzieć, że przygotowanie jest najlepszą szczepionką na przypadek. ♦

WUP NA RATU

Dofinansowanie

Pomoc ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) przysługuje przedsiębiorcy¹ w okresie wprowadzonego przez niego przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie epidemii koronawirusa – takie rozwiązania wprowadza ustawa z 31 marca 2020 r.² oraz – po zmianach wprowadzonych ustawą z dnia 16 kwietnia 2020 r., zwaną Tarczą 2.0³ – także:

- organizacje pozarządowe (w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie);
- podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, czyli osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej; stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego; spółdzielnie socjalne; spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kluby sportowe będące spółkami;
- państwowe osoby prawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Dla wszystkich tych podmiotów warunki uzyskania pomocy są takie same jak dotychczas dla przedsiębiorców i nie uległy one zmianie.

Wsparcie przysługuje w przypadku spadku obrotów gospodarczych:

- nie mniej niż o 15 proc., obliczonego jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 2 kolejnych miesięcy po 1 stycznia 2020 roku do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy z roku ubiegłego w następstwie wystąpienia COVID 19, lub
- nie mniej niż o 25 proc., obliczonego jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanego miesiąca w okresie po 1 stycznia 2020 roku w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Dofinansowanie będzie udzielane przez okres do 3 miesięcy od miesiąca złożenia wniosku (wg Tarczy 2.0 uproszczono okresy rozliczeń, tak żeby obejmowały pełne miesiące kalendarzowe, a nie okresy rozpoczynające się od innego dnia niż pierwszy dzień miesiąca). Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

O dofinansowanie mogą ubiegać się te podmioty, które nie zalegają z należnościami do ZUS i Urzędu Skarbowego (do końca III kw. 2019 r.) i które nie są zagrożone niewypłacalnością. Przedsiębiorcy, którzy skorzystają z dopłaty z FGŚP będą zobowiązani do utrzymania miejsc pracy przez okres pobierania świadczeń (Tarcza

NEK PRACODAWCOM I PRACOWNIKOM

wynagrodzeń pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

ANNA WLAZŁO

2.0 zniósł obowiązek zatrudniania pracowników po zakończeniu dofinansowania).

Dla pracownika

W związku ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia koronawirusa, pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dla pracodawcy

Dzięki środkom z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych pracodawca otrzyma dofinansowanie do wynagrodzenia w okresie przestoju w wysokości 50 proc. minimalnego wynagrodzenia plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń, czyli 1533,09 zł, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Krótszy czas pracy

Przedsiębiorca, w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID 19, może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20 proc., nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Przy tak obniżonym wymiarze czasu pracy Fundusz dofinansuje maksymalnie do wysokości 40 proc. przeciętnego wynagrodzenia plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń, czyli 2452,27 zł.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie, uzyskane w miesiącu poprzedzającym wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy było wyższe niż 300 proc. prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Wnioski – składane do Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy – ze względu na zagrożenie epidemiczne, powinny być w miarę możliwości wysyłane elektronicznie przez stronę Praca.gov.pl.

¹ Pojęcie przedsiębiorcy: 1. Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą; 2. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.; Dz.U.2019.0.1292 - Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców

² Ustawa z 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

³ Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2



TOMASZ SIERADZ

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

– Naszym priorytetem jest sprawna obsługa przedsiębiorców w tym kryzysowym czasie. Na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Wupwarszawa.praca.gov.pl są zamieszczane i aktualizowane informacje, które pomogą pracodawcom przejść procedurę ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników i ochronę miejsc pracy. Uruchomiliśmy również infolinię 22 578 45 80 oraz adres mailowy tarcza@wup.mazowsze.pl, dzięki którym pracownicy urzędu odpowiadają na pytania pracodawców.

OGROMNE ZAINTERESOWANIE DOFINANSOWANIEM NA UTRZYMANIE MIEJSC PRACY

Zainteresowanie mazowieckich pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów w związku z pandemią koronawirusa, pomocą w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest ogromne.

Od dnia wejścia w życie ustawy z 31 marca 2020 roku, czyli od 1 kwietnia, do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie do 24 kwietnia wpłynęło 1275 wniosków dotyczących świadczeń z tytułu przestoju ekonomicznego, obejmujących 56 352 pracowników. Kwota dofinansowania na ich wynagrodzenia to ok. 199 mln 676 tys. zł, a na pokrycie składek na ich ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy – ok. 31 mln 840 tys. zł.

Z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy pracodawcy złożyli 2147 wniosków o świadczenia, obejmujących wsparciem 129 784 pracowników. Kwota dofinansowania na ich wynagrodzenia to ok. 570 mln 64 tys. zł, a na pokrycie składek na ich ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy – ok. 97 mln 915 tys. zł.

**POMOC DLA PRACODAWCÓW
DOTKNIĘTYCH SKUTKAMI
EPIDEMII KORONAWIRUSA**
Dopłaty do wynagrodzeń
z Funduszu Gwarantowanych
Świadczeń Pracowniczych

Złóż wniosek przez stronę praca.gov.pl

Infolinia: 22 578 45 80
czynna pn.-pt. 8-16

tarcza@wup.mazowsze.pl

WSKAZÓWKI I ZALECENIA DLA MAZOWIECKICH URZĘDÓW PRACY

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Z uwagi na stan epidemii i ograniczenie bezpośrednich (osobistych) kontaktów pracowników urzędów pracy z osobami zarejestrowanymi oraz pracodawcami, a także osób zarejestrowanych z pracodawcami pojawiły się pytania dotyczące klientów urzędów pracy. Dotyczą one:

► **Bezrobotnych, którzy nie będą mogli uczestniczyć w szkoleniu z powodu opieki nad zdrowym dzieckiem**

W stosunku do osób bezrobotnych, które nie będą mogły uczestniczyć w szkoleniu z powodu opieki nad zdrowym dzieckiem z racji zamknięcia placówek oświatowych nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy. Osoby bezrobotne odbywające szkolenie nie są też objęte ubezpieczeniem chorobowym, a w związku z tym nie przysługują im zasiłek opiekuńczy ani dodatkowy zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8.

Jednakże w opinii Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPIPS) nieobecność osoby bezrobotnej na szkoleniu z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem wynikającej z zamknięcia placówek oświatowych należy uznać za usprawiedliwioną.

Biorąc też pod uwagę wyjątkową sytuację należy zaznaczyć, że w przypadku usprawiedliwienia nieobecności na szkoleniu, spowodowanej koniecznością sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8, za okres tej nieobecności będzie przysługiwało stypendium.

A zatem w przypadku, kiedy szkoła lub przedszkole jest nieczynne i nie zapewnia opieki nad dziećmi z powodu zagrożenia koronawirusem, do usprawiedliwienia nieobecności bezrobotnego, który sprawować będzie opiekę nad dzieckiem, bezrobotny powinien złożyć urzędowi pracy oświadczenie o konieczności sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem, analogicznie jak pracownik – § 32 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632). Uczestnik szkolenia powinien też powiadomić instytucję szkoleniową o swojej nieobecności w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem (z osobami zarejestrowanymi zalecana jest zdalna komunikacja, np. art. 34a ust. 3ab ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, § 18 rozporządzenia w sprawie szczególnych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy).

► **Osób bezrobotnych skierowanych do wykonywania prac społecznie użytecznych**

Z uwagi na to, że osoby bezrobotne wykonujące prace społecznie użyteczne nie są pracownikami, nie mają do nich zastosowania przepisy Kodeksu pracy. W przypadku, gdy osoby te nie będą uczestniczyć w pracach społecznie użytecznych z powodu konieczności sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia placówek oświatowych, w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusem, nie będzie im przysługiwał zasiłek opiekuńczy, ani dodatkowy zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 wynikający z 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:

Osoba wykonująca prace społecznie użyteczne jest objęta ubezpieczeniem zdrowotnym (z tytułu posiadania statusu osoby bezrobotnej) oraz ubezpieczeniem wypadkowym zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz. U. z 2013 r. poz. 737, z 2018 r. poz. 2245).

W opinii Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nieobecność osoby bezrobotnej przy wykonywaniu prac społecznie użytecznych z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem wynikającej z zamknięcia placówek oświatowych w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusem należy uznać za nieobecność usprawiedliwioną. Przy czym w tej sytuacji, zgodnie z art. 73a ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482 z późn. zm.), świadczenie za prace społecznie użyteczne nie przysługuje.

A zatem w przypadku, kiedy szkoła lub przedszkole jest nieczynne i nie zapewnia opieki nad dziećmi z powodu zagrożenia koronawirusem, do usprawiedliwienia nieobecności bezrobotnego, który sprawować będzie opiekę nad dzieckiem, bezrobotny powinien złożyć organizatorowi prac społecznie użytecznych oświadczenie o konieczności sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem, analogicznie jak pracownik – § 3 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).

► **Pracodawców, osób zarejestrowanych oraz osób, które zamierzają się zarejestrować jako bezrobotne**

Wszystkie te osoby mają możliwość korzystania z komunikacji zdalnej i usług elektronicznych udostępnianych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poprzez serwis Praca.gov.pl. Pracodawcy za pomocą tego serwisu mają zapewnioną możliwość komunikacji ze wszystkimi urzędami wojewódzkimi, wojewódzkimi urzędami pracy i powiatowymi urzędami pracy. W szczególności w sposób elektroniczny mogą przekazywać informacje o ofertach pracy, staży i praktyk zawodowych, a także składać wnioski o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu.

Praca.gov.pl zapewnia również obsługę podmiotów ubiegających się o zatrudnienie cudzoziemców na terytorium RP. Pracodawcy w sposób elektroniczny mogą wnosić:

- wnioski dotyczące zezwoleń na pracę cudzoziemca,
 - wnioski dotyczące zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemca,
 - oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- a także wypełniać obowiązki informacyjne związane z przekazywaniem powiadomień o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca.

Pracodawcy, którzy wniosą wnioski lub oświadczenia wraz z wymaganymi załącznikami opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub profilem zaufanym, nie będą musieli stawiać się w urzędzie. Egzemplarz papierowy, w przypadku gdy przepisy przewidują jego wydanie, może być wysłany pocztą. Jednocześnie informujemy, że osoby, które nie dysponują profilem zaufanym, a posiadają dostęp do konta elektronicznego w banku, mają możliwość potwierdzenia swojej tożsamości i założenia profilu zaufanego bez konieczności wizyty

w punkcie potwierdzającym (szczegółowe informacje w tym zakresie na stronie [Pz.gov.pl](https://pzd.gov.pl)).

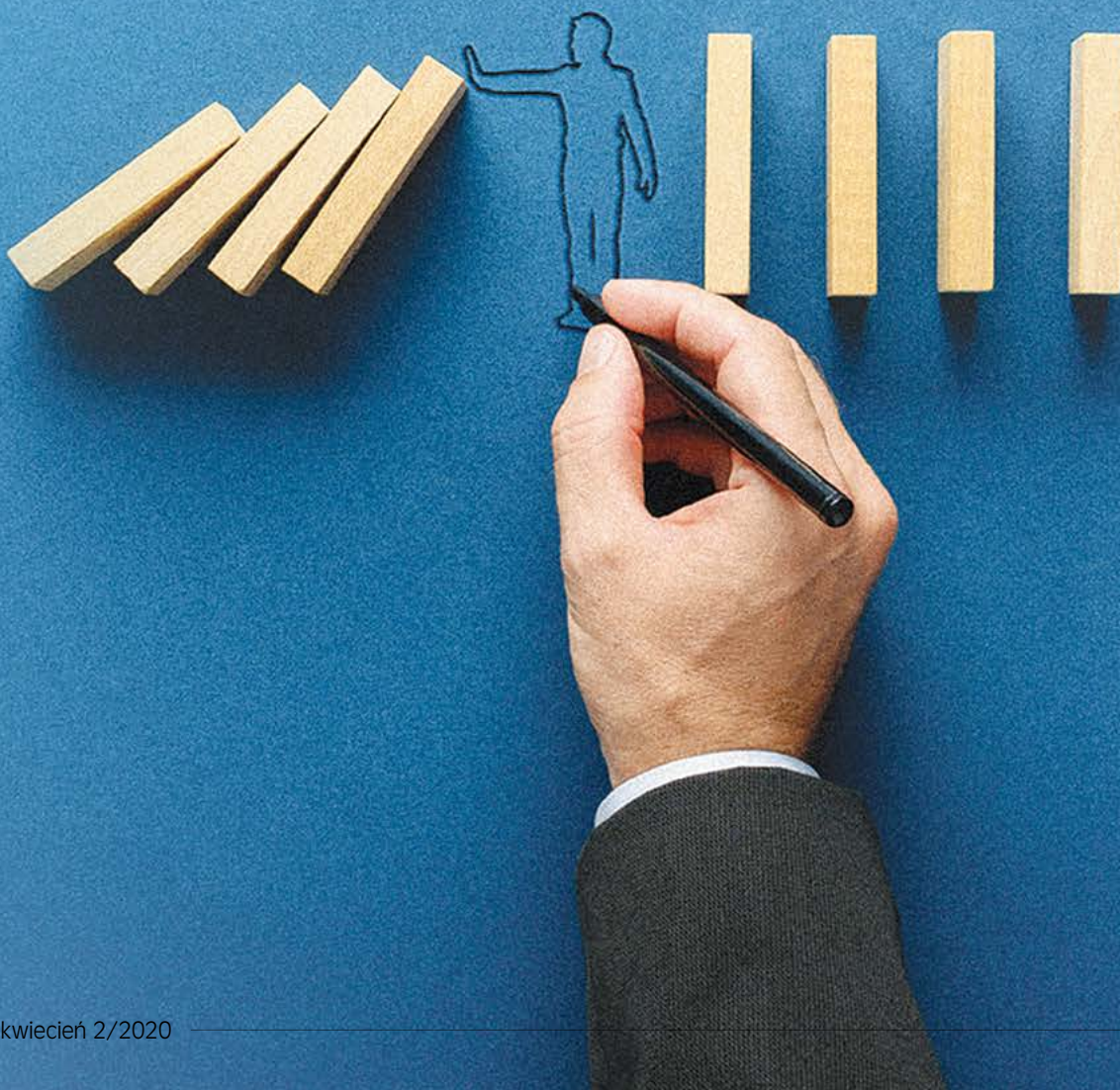
Praca.gov.pl zapewnia także obsługę podmiotów ubiegających się o wpis, zmianę danych, zawieszenie lub wznowienie działalności, wykreślenie z Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia (KRAZ) oraz Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS). W tej sytuacji, w przypadku wniosków wraz z załącznikami opatrzonych kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub profilem zaufanym, podmioty są obsługiwane w sposób w pełni elektroniczny. Podmiot otrzyma zwrotnie decyzję administracyjną wydaną w postaci elektronicznej, a wprowadzone lub zaktualizowane dane opublikowane zostaną na stronie Systemu Teleinformatycznego Obsługi Rejestrów PSZ [Stor.praca.gov.pl](https://psz.praca.gov.pl). Pracodawcy, podmioty ubiegające się o powierzenie lub powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom, mają możliwość zapoznania się z informacjami dotyczącymi usług i form wsparcia świadczonymi na ich rzecz przez urzędy pracy, a także z zasadami zatrudniania cudzoziemców i z danymi kontaktowymi do poszczególnych urzędów pracy w ramach Portalu PSZ (<https://psz.praca.gov.pl>). Aktualne oferty pracy, staży i praktyk zawodowych, zgłaszane przez pracodawców do urzędów pracy i Ochotniczych Hufców Pracy publikowane są w ramach Centralnej Bazy Ofert Pracy (oferty.praca.gov.pl).

Mając na uwadze ogłoszony przez Ministra Zdrowia stan epidemiczny, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rekomenduje

urzędów pracy uznawanie tego stanu jako okoliczności stanowiącej uzasadnioną przyczynę niestawiennictwa bezrobotnego w powiatowym urzędzie pracy w wyznaczonym przez urząd terminie w celu przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy proponowanej przez urząd lub w innym celu wynikającym z ustawy i określonym przez urząd pracy, w tym potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy, a także uzasadnioną przyczynę odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie.

W związku z tym należy uznać, że w przypadku, gdy bezrobotni i poszukujący pracy spełniający wymagania określone w ofercie pracy nie przyjmują propozycji pracy, powiatowy urząd pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. Powinno to znaleźć wyraz w informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy (o ile podmiot składający ofertę wskazał na potrzebę uzyskania takiej informacji).

W opinii Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej występujące obecnie realne zagrożenie związane ze stanem epidemicznym może być uznane za uzasadnioną przyczynę niewyrażenia zgody na skierowanie kandydatów przez powiatowy urząd pracy lub nieprzyjęcia ich do pracy przez podmiot składający ofertę pracy w celu uzyskania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. To również powinno znaleźć wyraz w treści informacji starosty. 📌



PRACA ZDALNA W ŚWIETLE PRAWA



Tymczasowe zmiany w regulaminie pracy, wprowadzone w obliczu rosnącego zagrożenia epidemicznego, mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim pracownikom firmy i jej klientom. Podstawowe działania o charakterze prewencyjnym to wspieranie zachowań higienicznych, ograniczenie interakcji z innymi pracownikami i w miarę możliwości przestawienie się na pracę zdalną.

Jak wynika z ankiety przeprowadzonej przez Konfederację Lewiatan w czasach pandemii 88 proc. firm wdrożyło pracę zdalną. W związku z tym pojawiają się liczne pytania, dotyczące stosowania przepisów prawa pracy umożliwiających powierzenie pracownikowi pracy zdalnej w celu przeciwdziałania COVID-19. Wątpliwości rozstrzyga Państwowa Inspekcja Pracy:

- ▶ W jakiej formie pracodawca ma powierzyć pracownikowi pracę zdalną – ustnej, czy pisemnej?

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej. W konsekwencji należałoby uznać, że takie polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron stosunku pracy – i pracownika, i pracodawcy – byłoby jednak potwierdzenie faktu polecenia pracy zdalnej, (np. pismo skierowane do pracownika, służbowy e-mail).

- ▶ Na jak długi okres praca zdalna może być powierzona?

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Jednocześnie należy wskazać, że art. 3 ustawy utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może wykraczać poza ten okres.

- ▶ Czy pierwotnie określony czas świadczenia pracy zdalnej może być skracany lub wydłużany?

Ustawa nie zawiera żadnych ograniczeń w tym zakresie, należy zatem uznać, że dopuszczalne jest zarówno skrócenie, jak i wydłużenie okresu świadczenia pracy zdalnej na czas oznaczony i uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19.

- ▶ Czy pracownik może zakwestionować polecenie dotyczące pracy zdalnej?

Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej.

- ▶ Czy odmowa świadczenia pracy zdalnej jest podstawą do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności (kara porządkowa)?

Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

- ▶ Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych. Co w sytuacji, gdy w miejscu zamieszkania, w ocenie pracownika, praca nie może być świadczona ze względu na warunki i stosunki panujące w domu?

Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

- ▶ Czy polecenie dotyczące pracy zdalnej musi zawierać uzasadnienie?

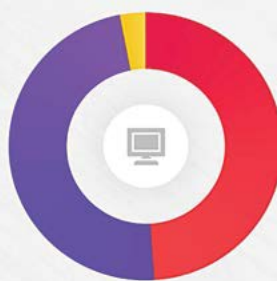
Ustawa nie przewiduje obowiązku uzasadniania polecenia pracy zdalnej. Stanowi natomiast, że pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. Polecając pracownikowi pracę zdalną pracodawca powinien więc działać w tym celu.

- ▶ Czy są konkretne okoliczności, np. zachorowania w okolicy, regionie gdzie ma siedzibę pracodawca, upoważniające pracodawcę do stosowania pracy zdalnej? Czy wystarczy jego przeświadczenie i doświadczenie życiowe?

W rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, za „przeciwdziałanie COVID-19” rozumie się wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby. Zatem przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.

- ▶ Czy pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż jego dom?

Czy dla pracowników umysłowych została wprowadzona praca zdalna?



Tak - była już dostępna wcześniej (49%)

Tak - wprowadzono ją doraźnie (48%)

Nie (3%)

Badanie sytuacji gospodarczej przedsiębiorstw w czasie kryzysu przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak 03.04.20, (N=185)

Zgodnie z art. 3 ustawy w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Takie brzmienie przepisu wskazuje, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej także w innym miejscu niż dom pracownika.

- ▶ Jakie są uprawnienia pracownika w razie zamknięcia zakładu pracy lub niemożności wykonywania pracy zdalnej z powodu COVID-19?

W przypadku, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy albo jego część, bądź gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej zastosowanie znajdzie art. 81 § 1 Kodeksu pracy.

Z przepisu tego wynika, że pracownikowi za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszerzowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł miesięcznie – ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia);
- jeżeli wymieniony składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia: pracownikowi przysługuje 60 proc. wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, czyli wynagrodzenie określone jako stawka za liczbę wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku).

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy – mimo że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę (podobnie jak odcięcie prądu w mieście, w tym również w zakładzie pracy, co uniemożliwia pracę, powódź, która zalała zakład pracy itp.). ♦

źródło: Pip.gov.pl

WZRASTA LICZBA PRACOWNIKÓW PRZEWIDZIANYCH DO ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH

ANNA WLAZŁO

Zgłoszenia zwolnień grupowych z pierwszych 21 dni kwietnia 2020 roku na Mazowszu obejmują 2067 osób, a więc 4 razy więcej niż miesiąc wcześniej, kiedy to pracodawcy zamierzali zwolnić 513 osób. Do zwolnień grupowych pracodawcy na Mazowszu w marcu i pierwszych 21 dniach kwietnia 2020 roku zgłosili 2580 osób, podczas gdy w marcu i kwietniu ub.r. – 2019 osób, a w 2018 roku – 828 osób.

W marcu br. 18 pracodawców zgłosiło zamiar grupowych redukcji zatrudnienia, chcących zwolnić 513 pracowników; w ub.r. było to odpowiednio 3 pracodawców i 124 pracowników. Największe zwolnienia w marcu zapowiedziały firmy z Przasnysza (KROSS USŁUGI Sp. z o.o.; KROSS LOGISTYKA; KROSS SA; ZIPP Skutery Sp. z o.o.) – w sumie 196 osób.

Natomiast tylko w ciągu 21 dni – od 1 do 21 kwietnia br. – zamiar zwolnień grupowych już zgłosiło 24 pracodawców, zamierzających redukcją zatrudnienia objąć 2067 pracowników. W kwietniu, jak do tej pory, o zamiarze przeprowadzenia największych zwolnień grupowych zdecydowały: PKP TELKOL sp. z o.o. – 678 wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy; firma doradztwa finansowego Open Finance S.A. – 380 osób zgłoszonych do zwolnienia i jej spółka zależna Home Broker S.A. – 62 osoby; TXM SA w restrukturyzacji – 250 wypowiedzeń; TRYUMF Sp. z o.o. i Mole Mole Sp. z o.o. – po 98 osób

zgłoszonych do zwolnienia oraz Modern Bookstore Sp. z o.o. – 76 osób.

Ostatnie potężne załamanie na rynku pracy wywołał ogólnosiwiatowy kryzys gospodarczy na rynkach finansowych i bankowych, którego szczyt przypadł na lata 2008-2009. Najwięcej zwolnień grupowych przedsiębiorcy zgłosili w 2010 roku – obejmowały aż 54 478 osób. Tymczasem w ciągu ostatnich trzech lat, 2017-2019, kształtowały się one na poziomie 9-14 tys. pracowników zgłaszanych do zwolnienia (patrz wykres).

Zwolnienia grupowe w świetle prawa

W związku z pandemią koronawirusa nie wprowadzono szczególnych unormowań dotyczących rozwiązywania stosunku pracy. W związku z powyższym zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy Kodeksu pracy (oraz ustaw szczególnych, w tym ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz.U. z 2018 r. poz. 1969).

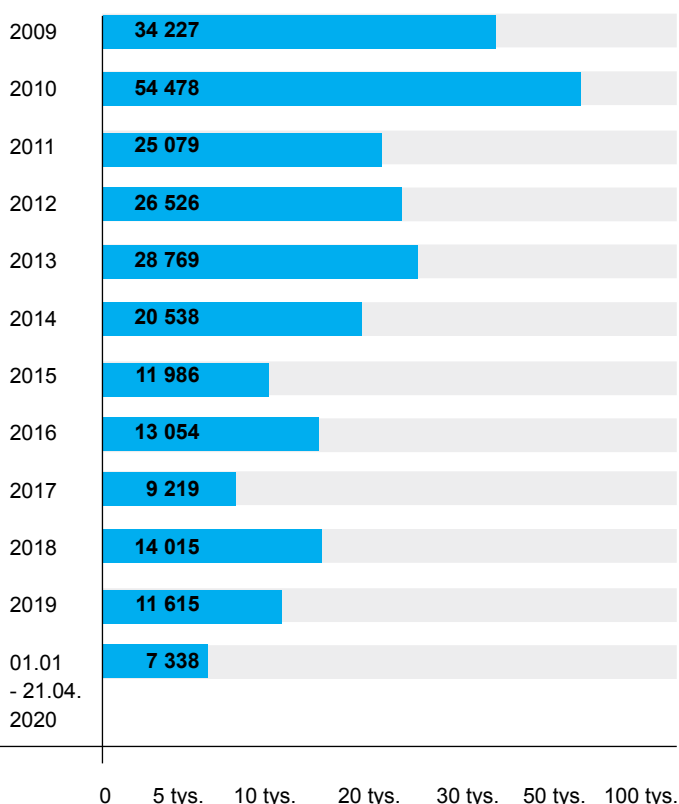
Zwolnień grupowych dokonuje pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni, przeprowadza redukcję zatrudnienia, wypowiadając umowę o pracę lub na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników i zwolnienia te obejmują:

- ▶ 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
- ▶ 10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
- ▶ 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Powyższe liczby obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Dla ustalenia stanu zatrudnienia u danego pracodawcy w celu stwierdzenia możliwości zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych istotna jest liczba zatrudnionych pracowników w momencie wypowiadania umowy o pracę. Do stanu zatrudnienia nie wlicza się pracowników tymczasowych oraz innych osób świadczących pracę w ramach innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, np. umów o charakterze cywilnym. (Źródło: Pip.gov.pl)

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 planowane zwolnienia lub dokonywane zwolnienia w filiach różnych instytucji, posiadających siedzibę firmy na terenie województwa mazowieckiego. ♦

ZESTAWIENIE ZGŁASZANYCH ZWOLNIEŃ W LATACH 2009-2020



MAŁE FIRMY START!

7 mln złotych na założenie działalności gospodarczej do rozdysponowania dla osób do 29. roku życia

MONIKA DYTINIĄK

Jak 175 osób z Mazowsza zostanie właścicielami firm? Dzięki Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Warszawie osoby do 29. roku życia mają szansę od czerwca ubiegać się o środki na założenie działalności gospodarczej. Do rozdysponowania jest 7 mln złotych.

Już w poprzedniej perspektywie finansowej 2007-2013 oczywistym było, że rozwój jednoosobowych firm to skuteczne i perspektywiczne narzędzie służące wzrostowi zatrudnienia. Wychodząc naprzeciwko oczekiwaniom mieszkańców Mazowsza Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i jego filie uruchomią już w tym roku nabory, w ramach których osoby młode do 29. roku życia, także te bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) będą mogły dostać kompleksowe wsparcie nie tylko w postaci dotacji na firmę, ale również szkoleń i wsparcia pomostowego.

Na czym polega nowość

Do tej pory wsparcie młodych w zakładaniu własnej działalności gospodarczej realizowane było przez powiatowe urzędy pracy (w ramach Poddziałania 1.1.1 POWER) i odnosiło się do osób młodych zarejestrowanych jako bezrobotne. Nowe podejście wynika z oczywistego wniosku – że istnieje znacznie szersza grupa osób młodych biernych zawodowo i bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach, które mają problem ze znalezieniem satysfakcjonującej pracy. Wymóg statusu osoby bezrobotnej zamykał wielu z nich podjęcie wyzwania w postaci samozatrudnienia. Umożliwienie ubiegania się o środki zarówno osobom zarejestrowanym, niezarejestrowanym, jak i biernym zawodowo jest wzorcowym potwierdzeniem tezy, że tymi formami wsparcia należy obejmować osoby posiadające ciekawe i realne pomysły, niezależnie od statusu na rynku pracy.

Kto może się ubiegać o wsparcie

Oprócz dowolnego statusu na rynku pracy i kategorii wiekowej do 29. r.ż. istotnym czynnikiem jest obszar realizacji projektu WUP. Obejmuje on województwo mazowieckie z wyłączeniem regionu warszawskiego stołecznego. Dlaczego akurat taki teren? Chodzi przede wszystkim o nasycenie rynków lokalnych i wypełnienie niszy w zakresie usług na obszarach wiejskich i w mniejszych miastach. Drugim powodem jest zakotwiczenie małych firm na znanych rynkach, bo to zwiększy ich szansę na utrzymanie działalności, szczególnie gdy będą dbały o identyfikację potrzeb uczestników tego rynku.

Co dla uczestnika

- ▶ bezzwrotne wsparcie finansowe udzielane jako stawka jednostkowa w wysokości 23 050 złotych na osobę;
- ▶ szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej;

- ▶ wsparcie pomostowe w wysokości ok. 1,6 tys. zł przez 6 miesięcy od dnia rozpoczęcia prowadzenia działalności.

Nowe wsparcie w ramach Poddziałania 1.2.1 POWER niezaprzeczalnie wpłynie na rozwój samozatrudnienia na Mazowszu. Szacuje się, że wsparcie udzielone zostanie 175 osobom do końca 2021 roku. Podstawowe założenia dotyczące ubiegania się o środki zostały zawarte w Planie Działania na 2020 rok w ramach POWER, a szczegóły dotyczące realizacji projektu będą zamieszczane na stronie internetowej WUP. ♦

Konkurs na założenie firmy W P I G U Ł C E	 BUDŻET KONKURSU 7 000 000 PLN
 OBSZAR REALIZACJI Mazowsze z wyłączeniem regionu warszawskiego stołecznego	 OSOBY OBJĘTE WSPARCIEM 175 osób pracujących i niepracujących z Mazowsza do 29 roku życia
 OKRES REALIZACJI PROJEKTU 1.06.2020 - 31.12.2021	 KWOTA DOTACJI 23 050 PLN/ osoba

power-wupwarszawa.praca.gov.pl



PIENIĄDZE NA PODWYŻSZANIE KWALIFIKACJI

Efekty realizacji działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2019 roku i plany na rok 2020

KRZYSZTOF GWIAZDA



W 2019 roku zwiększyły się szanse pracodawców chcących podwyższać kwalifikacje swoje i swoich pracowników. Województwo mazowieckie otrzymało z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w ramach limitu podstawowego 27 mln 749 tys. zł, czyli ponad dwa razy więcej niż w roku 2018. Pracodawcy mogli aplikować o te środki za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, a przeznaczono je przede wszystkim na szkolenia pracowników, którzy wpisywali się w następujące priorytety:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości;

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia.

Te pieniądze zostały przez pracodawców wykorzystane w ponad 97 proc. Dodatkowo pulę środków przeznaczonych na KFS stanowi tzw. rezerwa Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Możliwość wystąpienia o nie miały tylko te urzędy pracy, które wykorzystały środki z limitu podstawowego. W 2019 roku uprawnione urzędy pracy wystąpiły o rezerwę i otrzymały 1 mln 382 tys. 299,46 zł.

Przy wydatkowaniu środków rezerwy KFS obowiązywały następujące priorytety:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
 - ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy.
- Dzięki środkom z KFS w 2019 roku 2418 pracodawców i 15 423 pracowników skorzystało w województwie mazowieckim z dofinansowania szkoleń, na co przeznaczono 28 mln 166 tys. 163,42 zł.

W tym roku o ponad dwa miliony więcej

W 2020 roku z limitu podstawowego województwo mazowieckie otrzymało 30 mln 5 tys. zł. Biorąc pod uwagę wysokość środków, jakimi dysponowało województwo w roku ubiegłym, to budżet na ten cel wzrósł o ponad 2 mln zł. Ich szczegółowy podział w województwie mazowieckim przedstawia tabela.

Dla środków limitu podstawowego Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ustalił następujące priorytety:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia;
- ▶ wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju;
- ▶ 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;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.

Rada Rynku Pracy określiła natomiast priorytety wydatkowania środków rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- ▶ wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- ▶ 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 osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. ♦

Tabela. PODZIAŁ ŚRODKÓW LIMITU PODSTAWOWEGO W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM NA ROK 2020

lp.	powiaty (PUP/MUP/UP)	ustalona kwota zapotrzebowania na środki finansowe przyznawane w ramach KFS zgłoszonego przez PUP województwa mazowieckiego (w tys. zł)
1	białobrzegi	194,20
2	ciechanowski	388,30
3	garwoliński	1 087,10
4	gostyniński	372,80
5	grodziski	465,90
6	grójecki	1 553,00
7	kozienicki	388,30
8	legionowski	1 164,80
9	lipski	155,30
10	łosicki	233,00
11	makowski	233,00
12	miński	776,50
13	mławski	349,50
14	nowodworski	776,50
15	ostrołęcki i m. Ostrołęka	388,30
16	ostrowski	1 553,00
17	otwocki	737,70
18	piaseczyński	1 164,80
19	płocki	1 164,80
20	m. Płock	1 164,80
21	płoński	621,20
22	pruszkowski	465,90
23	przasnyski	465,90
24	przysuski	310,60
25	pułtuski	388,30
26	radomski i m. Radom	1 164,80
27	siedlecki i m. Siedlce	3 851,40
28	sierpecki	233,00
29	sochaczewski	543,60
30	sokołowski	776,50
31	sztytowiecki	194,20
32	m. st. Warszawa	3 882,50
33	warszawski zachodni	621,20
34	węgrowski	310,60
35	wołomiński	465,90
36	wyszkowski	776,50
37	zwoleński	233,00
38	żuromiński	310,60
39	żyrardowski	77,70
	ogółem	30 005,00

EFEKTY PROGRAMU REGIONALNEGO MAZOWSZE 2019

Na realizację programu w 13 powiatach wydano prawie 3 miliony 900 tysięcy złotych

PAWEŁ SĘKTAS

W 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie realizował program regionalny Mazowsze 2019. Zgodnie z opracowaną przez WUP w Warszawie Diagnozą mazowieckiego rynku pracy, wsparciem w ramach programów zostały objęte osoby długotrwale bezrobotne. Udział tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie mazowieckim na koniec sierpnia 2018 roku przekraczał 55,2 proc.

Celem programu było zwiększenie wpływu samorządu województwa na kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy poprzez stworzenie dodatkowych możliwości aktywizacji osób bezrobotnych.

Realizacja programu Mazowsze 2019 rozpoczęła się 2 stycznia 2019 roku z udziałem 13 powiatów: garwolińskiego, gostynińskiego, kozienickiego, lipskiego, makowskiego, ostrołęckiego, przysuskiego, pułtuskiego, radomskiego, sierpeckiego, sztytowieckiego,

żyrardowskiego i żuromińskiego. Na realizację programu przeznaczono 3 mln 996 tys. 600 zł, które pochodziły z Funduszu Pracy w ramach środków ustalonych dla województwa na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Ostatecznie na realizację programu wydatkowano 3 mln 881 tys. 707,57 zł.

W momencie rozpoczęcia jego realizacji liczebność grupy do zaktywizowania wynosiła 440 osób, na koniec wzrosła do 451 osób. W programie zaplanowanych zostało siedem form aktywizacji osób bezrobotnych: staże, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, bon na zasiedlenie, dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej oraz refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy.

Program zakończył się 31 grudnia 2019 roku, a osiągnięta efektywność zatrudnieniowa z zakładanych 50 proc. wzrosła do 87,3 proc. ♦

Tabela 1. LICZBA UCZESTNIKÓW ORAZ KOSZT REALIZACJI PROGRAMU

lp.	powiat	planowana liczba uczestników	liczba uczestników 31.12.2019	planowany koszt realizacji	koszt realizacji programu 31.12.2019
1	garwoliński	40	55	256 200,00	188 746,49
2	gostyniński	22	27	172 200,00	168 781,23
3	kozienicki	21	24	176 400,00	176 382,00
4	lipski	16	18	120 000,00	118 991,90
5	makowski	28	29	226 800,00	225 378,19
6	ostrołęcki	33	34	394 800,00	394 769,68
7	przysuski	38	41	256 200,00	256 200,00
8	pułtuski	15	15	172 200,00	165 791,13
9	radomski	138	110	1 411 200,00	1 409 867,26
10	sierpecki	24	24	218 400,00	208 821,32
11	sztytowiecki	29	32	235 200,00	227 540,09
12	żyrardowski	16	20	197 400,00	183 588,68
13	żuromiński	20	22	159 600,00	156 849,60
	Razem	440	451	3 996 600,00	3 881 707,57

Tabela 2. FORMY AKTYWIZACJI, LICZBA OSÓB AKTYWIZOWANYCH ORAZ KOSZTY REALIZACJI POSZCZEGÓLNYCH FORM W PROGRAMIE

lp.	formy aktywizacji	planowana liczba osób zaktywizowanych	liczba uczestników na 31.12.2018	zmiana	łączny koszt realizacji formy aktywiz.
1	staże	145	170	+25	1 083 872,47
2	szkolenia	70	40	-30	159 991,27
3	prace interwencyjne	69	79	+10	418 399,34
4	roboty publiczne	138	111	-27	1 229 034,37
5	bon na zasiedlenie	5	6	+1	42 500,00
6	dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej	7	27	+20	572 028,00
7	refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	6	18	+12	375 882,12
	razem	440	451		

Tabela 3. ŚREDNI KOSZT AKTYWIZACJI UCZESTNIKÓW PROGRAMU (na osobę)

lp.	powiat	planowany koszt na osobę	koszty na osobę 31.12.2019
1	garwoliński	6 405,00	3 431,75
2	gostyniński	7 827,27	6 251,16
3	kozienicki	8 400,00	7 349,25
4	lipski	7 500,00	6 610,66
5	makowski	8 100,00	7 771,66
6	ostrołęcki	11 963,63	11 610,87
7	przysuski	6 742,11	6 248,78
8	pułtuski	11 480,00	11 052,74
9	radomski	10 226,08	12 816,98
10	sierpecki	9 100,00	8 700,89
11	szydłowiecki	8 110,34	7 110,63
12	żyrardowski	12 337,00	9 179,43
13	żuromiński	7 980,00	7 129,53
	Średnia ogółem	8 936,26	8 097,25

źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z powiatów realizujących program



NISKOOPROCENTOWANE POŻYCZKI DLA MAZOWIECKICH PRZEDSIĘBIORCÓW

DR KRYSZTOF MALESA, *Pożyczki Mazowieckie*

Przedsiębiorcy z Mazowsza mogą uzyskać od 10 tysięcy do 10 milionów zł na rozwój swojej firmy, m.in. na założenie działalności gospodarczej, rozwój biznesu i innowacje z nim związane, marketing usług, w określonych przypadkach na zakup nieruchomości, w której będzie prowadzona działalność gospodarcza, na zakup maszyn i innych narzędzi pracy oraz wiele innych celów, które pomogą rozwinąć przedsiębiorstwa.

Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy (MRFP) udziela przedsiębiorcom karencji (od 6 do 9 miesięcy) w spłacie zaciągniętych zobowiązań finansowych. Pożyczki są udzielane przedsiębiorcom już istniejącym, ale także tym, którzy dopiero chcą rozpocząć swój biznes i nie mają jeszcze zarejestrowanej działalności gospodarczej. Bardzo korzystne niskie oprocentowanie (od 1,84 proc.) w porównaniu z ofertą rynkową komercyjnych instytucji powoduje, że nasze pożyczki są bardzo konkurencyjne.

Poza wyżej wymienionymi pożyczkami obecnie Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy wraz z Mazowiecką Agencją Energetyczną prowadzą nabór w ramach projektu „Pożyczka energetyczna”, gdzie przedsiębiorcy z sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz Jednostki Samorządu Terytorialnego mogą ubiegać się o pożyczkę do 10 milionów złotych.

Pożyczka jest nisko oprocentowana (1,84 proc.) z terminem spłaty do 20 lat. Otrzymane środki można przeznaczyć na cele związane z redukcją skażenia powietrza oraz zwiększeniem efektywności energetycznej, czyli na szeroko pojęte zarządzanie energią w miastach na Mazowszu, m.in. na:

- ▶ budowę, rozbudowę i modernizację infrastruktury wytwarzania i dystrybucji energii elektrycznej oraz ciepła, w tym z odnawialnych źródeł energii;
- ▶ poprawę efektywności energetycznej, instalację paneli słonecznych w budynkach;

- ▶ modernizację i rozwój sieci ciepłowniczych;
- ▶ podniesienie jakości dostarczania ciepła;
- ▶ termomodernizację budynków wraz z wymianą wyposażenia tych obiektów na energooszczędne.

Inwestycje finansowane z pożyczki muszą być realizowane wyłączenie na terenie miast województwa mazowieckiego. Więcej informacji znajduje się na stronie PozyczkiMazowieckie.pl. ♦



CO TO JEST MRFP

Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy działa od ponad 15 lat na terenie województwa mazowieckiego. Jest to instytucja powołana w 2004 roku przez Samorząd Województwa Mazowieckiego. Jej głównym celem jest wspieranie przedsiębiorców i pomaganie tym, którzy dopiero zakładają działalność gospodarczą poprzez udzielanie przedsiębiorcom z Mazowsza niskooprocentowanych, konkurencyjnych pożyczek z pieniędzy pozyskanych z programów unijnych, rządowych i samorządowych. Fundusz dzięki swojej działalności wspiera rozwój rynku pracy na Mazowszu, a dzięki projektom, takim jak „Pożyczka energetyczna” tworzy nowe, zielone miejsca pracy.

REJESTR PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH AGENCJE ZATRUDNIENIA

KAMIL NOWOSIELSKI

Wrozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292 z późn. zm.) działalność agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną i do jej prowadzenia wymagany jest wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Po wpisaniu do tego rejestru agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.

Na terenie województwa mazowieckiego organem właściwym w zakresie prowadzenia rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest Marszałek Województwa Mazowieckiego. Stosowne upoważnienie do działania w jego imieniu w zakresie prowadzenia

rejestru posiada Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i Wicedyrektorzy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie. Komórką organizacyjną odpowiedzialną za wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest Zespół ds. Rejestru Agencji Zatrudnienia Wydziału Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy, natomiast sprawowaniem kontroli w agencjach zatrudnienia, w zakresie przestrzegania przez te podmioty warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482 z późn. zm.), zajmuje się Zespół ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia w tym Wydziale.

Dokumentem potwierdzającym wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia są certyfikat lub certyfikaty o dokonaniu wpisu do tego rejestru. W skali całego kraju w dokonywaniu wpisów do rejestru agencji zatrudnienia i wydawaniu certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia przoduje województwo mazowieckie. Znajduje to potwierdzenie w danych zawartych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ), dostępnym w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ – STOR na stronie internetowej Stor.praca.gov.pl.

Dane statystyczne dotyczące rejestru agencji zatrudnienia

W 2019 roku w województwie mazowieckim do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia wpisano 534 nowych podmiotów, dla których wydano 842 certyfikaty o dokonaniu wpisu do rejestru, uprawniające do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego lub w zakresie pracy tymczasowej, zgodnie z zakresem usług wskazanych we wniosku o wpis do rejestru.

Ponadto w ubiegłym roku w rejestrze prowadzonym w województwie mazowieckim dokonywano zmian wpisów w zakresie siedziby, oznaczenia (nazwy) podmiotu prowadzącego agencje zatrudnienia lub rodzaju świadczonych usług. W wyniku wprowadzonych zmian wydano 132 certyfikaty uwzględniające te zmiany. W przypadku 69 agencji zatrudnienia dokonano zmian innych danych wpisanych w rejestrze, niewymagających wydania zaktualizowanych certyfikatów. Chodzi tu w szczególności o zmiany w zakresie: dodatkowych miejsc prowadzenia działalności agencji zatrudnienia, danych teleadresowych (numer telefonu, adres e-mail) lub zmiany w składzie zarządu danej agencji zatrudnienia.

Z danych zawartych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ) wynika, że na koniec grudnia 2019 roku w rejestrze prowadzonym w województwie mazowieckim znajdowało się 1711 czynnych agencji zatrudnienia, natomiast w skali całego kraju w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia znajdowało się 8761 czynnych agencji zatrudnienia. Dla porównania na koniec grudnia 2018 roku w rejestrze prowadzonym w województwie mazowieckim znajdowały się 1622 czynne agencje zatrudnienia, natomiast w skali całego kraju – 8218 czynnych agencji zatrudnienia.

Jak widać, pomimo spadku liczby osób bezrobotnych w Polsce, liczba czynnych agencji zatrudnienia zwiększyła się.

Monitorowanie działalności agencji zatrudnienia

Działalność podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia na terenie województwa mazowieckiego jest na bieżąco monitorowana. Dzieje się to w szczególności poprzez dokonywanie analizy danych zawartych w składanych przez podmioty informacjach rocznych o ich działalności i sprawdzanie aktualności danych podmiotów w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ze stanem faktycznym (w szczególności z danymi tych podmiotów wpisanymi w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub w Krajowym Rejestrze Sądowym – Rejestrze Przedsiębiorców), przeprowadzanie kontroli w agencjach zatrudnienia w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2019 roku pracownicy Zespołu ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przeprowadzili 97 takich kontroli w agencjach zatrudnienia w zakresie przestrzegania ustawowych warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. 17 z zaplanowanych kontroli nie odbyło się z przyczyn niezależnych od

kontrolujących. Z kolei w 2018 roku w agencjach zatrudnienia przeprowadzono 105 kontroli.

Skutki naruszenia warunków prowadzenia działalności

Naruszenie przez agencje zatrudnienia ustawowych warunków ich prowadzenia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub nieusunięcie przez nie w wyznaczonym terminie naruszeń takich warunków, niezgodność danych agencji zatrudnienia w rejestrze ze stanem faktycznym może skutkować wykreśleniem z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Z tego rejestru wykreślane są również podmioty nieprowadzące agencji zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej w okresie dwóch kolejnych lat, które stwierdza się na podstawie informacji o działalności agencji zatrudnienia, złożonych przez podmioty prowadzące agencje zatrudnienia.

Ponadto w zakresie realizowanych zadań Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie na bieżąco współdziała z Państwową Inspekcją Pracy w sprawach przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczących agencji zatrudnienia. Państwowa Inspekcja Pracy informowana jest o przypadkach stwierdzenia prawdopodobnego naruszenia przepisów, których kontrola i ściganie naruszeń leży w kompetencjach tego organu. Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in. ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. także wykroczeń związanych z prowadzeniem agencji zatrudnienia oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Pomoc świadczona dla klientów WUP w Warszawie

Poza prowadzeniem rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, udzielane są klientom urzędu, w szczególności podmiotom prowadzącym albo zamierzającym prowadzić agencje zatrudnienia, informacje o rodzajach i działalności agencji zatrudnienia, które mogą świadczyć usługi w zakresie doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej, informacje o zasadach wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i ich zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo informacje o zasadach sprawowania kontroli w agencjach zatrudnienia.

Na bieżąco aktualizowane są informacje, dokumenty do pobrania oraz akty prawne dotyczące prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia zawarte na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Wup.warszawa.praca.gov.pl w zakładce: Rejestr Agencji Zatrudnienia w województwie mazowieckim. Można tam znaleźć w szczególności informacje wyjaśniające zasady: wpisu do tego rejestru i wydawania certyfikatów; wykreślenia na wniosek z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia; procedur dla przedsiębiorców zagranicznych, zamierzających świadczyć usługi w zakresie agencji zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; składania informacji o działalności agencji zatrudnienia za rok poprzedni oraz o wymaganych w takich przypadkach dokumentach i miejscu ich składania.

W dokumentach przeznaczonych do pobrania znalazły się stosowne akty prawne dotyczące wpisu do rejestru i jego prowadzenia oraz wzory dokumentów związanych z rejestrem podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, które mogą być wykorzystane przez podmioty zamierzające prowadzić lub już wcześniej prowadzące agencje zatrudnienia. ♦



AKTYWNOŚĆ, DOJRZAŁOŚĆ I DOŚWIADCZENIE – ZAWSZE W CENIE!

PAWEŁ TROJANOWSKI

Główną tematyką spotkania było promowanie aktywności zatrudnieniowej osób starszych

W 2060 roku w grupie wiekowej 20-65 lat może być o 40 proc. Polaków mniej niż dzisiaj – wynika z ostatnio opisanych prognoz w raporcie „Pensions at a Glance 2019” (tł. własne z ang. „Rzut oka na emerytury”) opublikowanym przez OECD (prognozy GUS w Polsce są w tej kwestii zbliżone). To daje naszemu krajowi 3. miejsce na świecie przy średniej dla krajów OECD wynoszącej 10 proc. W rankingu najszybciej starzejących się społeczeństw Polskę wyprzedza tylko Korea Południowa będąca w tym rankingu na pierwszym miejscu i Hiszpania na drugim. Co z tego wynika?

W 2060 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadało aż 70 seniorów. Polska starzeje się zbyt szybko, a to będzie skutkowało wręcz koniecznością dłuższej aktywności zawodowej i zachęcania do niej osób starszych. W kontekście pracowników przymus ten będzie spowodowany realnie niską wartością emerytury, a w przypadku pracodawców – zmniejszającą się liczbą kandydatów do pracy w młodszych wiekach. Świadome tych wszystkich scenariuszy przyszłości: siedlecka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Siedlcach i Mazowieckim Samorządowym Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Siedlcach, zorganizowały konferencję pod hasłem

„Aktywność, dojrzałość i doświadczenie – zawsze w cenie”, której głównym celem było zachęcenie osób powyżej 50. roku życia, pozostających bez zatrudnienia, do nawiązania kontaktu z pracodawcami i odwrotnie, a także do otwartości na stałe podnoszenie lub uzupełnienie kompetencji adekwatnie do zmian i potrzeb rynku pracy.

Dodatkowo organizatorzy konferencji założyli, że poprzez jej realizację nastąpi wzmocnienie pozytywnego odbioru osób starszych jako rzetelnych kandydatów do pracy oraz zachęcenie do korzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rzecz uzupełniania wiedzy i umiejętności poprzez różnego rodzaju kursy i kwalifikacje, zwłaszcza przez pracowników powyżej 45. roku życia.

Konferencję wspólnie otworzyli: Ewa Marchel, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy; Piotr Karaś, dyrektor siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Grażyna Sobiczewska, dyrektor Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Siedlcach, gospodarz obiektu.

Pomimo iż główną tematyką spotkania było promowanie aktywności zatrudnieniowej osób starszych, konferencja stała się także okazją do krótkiego podsumowania i prezentacji programu „Akademia Aktywnej Mamy” realizowanego przez siedlecki

Powiatowy Urząd Pracy. Przedsięwzięcie to, które zostało zainaugurowane w ubiegłym roku, skierowane było do 30 mam zarejestrowanych jako osoby bezrobotne. Celem akcji było z jednej strony skoncentrowanie się na odpowiedzi na potrzeby i oczekiwania kobiet chcących powrócić na rynek pracy po urodzeniu i/lub wychowaniu małego dziecka, z drugiej zaś zachęcenie i zaproszenie pracodawców do wsparcia pań w tym procesie i do stania się swoistym „pracodawcą przyjaznym mamom”. Podczas konferencji został wyświetlony film podsumowujący dotychczasową realizację akcji, której bardzo pozytywne efekty omówiła dyrektor Ewa Marchel.

Następnym punktem konferencji była prelekcja „To się opłaca – dojrzałość i doświadczenie zawsze w cenie”, którą opracowała i zaprezentowała Anna Pomorska, specjalista ds. programów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Siedlcach. „50 plus – dojrzałość i doświadczenie – zawsze w cenie” – takie hasło otrzymała akcja podjęta przez PUP w Siedlcach mająca na celu wsparcie informacyjne i merytoryczne pracodawców z naszego regionu w procesie zatrudniania osób z grupy „starszej młodzieży” (o akcji pisaliśmy w poprzednim wydaniu biuletynu Mazowiecki Rynek Pracy). W biznesie i dla pracodawców istotne są konkrety, dlatego też podczas wystąpienia Anna Pomorska

przekazała zebranym informację o wachlarzu korzyści wynikających z zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia, które można uzyskać wykorzystując formy wsparcia dostępne w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Każdego z nas dotyczy kwestia upływuającego czasu. Podczas konferencji zwrócono uwagę na prowadzone od kilku lat badania, których wynikiem jest „Wskaźnik aktywnego starzenia”. Mierzy on, w jakim stopniu wykorzystuje się potencjał osób starszych w odniesieniu do gospodarki i społeczeństwa. O spojrzeniu na kwestię wieku właśnie poprzez rozsądne podejście do procesu starzenia się i poprzez wykorzystanie potencjału człowieka zdobytego w toku rozwoju kariery zawodowej mówiła Małgorzata Sarzańska, dyrektor Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w swojej prezentacji na temat „Aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia w świetle analiz opracowanych w ramach projektu Survey of Health, Aging and Retirement in Europe (SHARE)”. Dyrektor Sarzańska zwróciła m.in. uwagę na to, że „ci, którzy zostają na rynku pracy i pracują dłużej – nie zawsze albo zazwyczaj – nie robią tego w związku z tym, że mają niskie dochody. Powiązanie tych dwóch elementów nie jest aż tak bardzo znaczące. Należy też wskazać, że ci, którzy pracują po osiągnięciu wieku emerytalnego to osoby z wyższym wykształceniem, pracujący na stanowiskach nie wymagających pracy fizycznej. (...) To, co jest ważne dla kontynuacji i w ogóle zatrudnienia, to jest przede wszystkim zdrowie. To bardzo wybrzmiewa we wszystkich analizach, które robimy, kiedy patrzymy na różnego rodzaju czynniki, które przyciągają lub wypychają osoby po 50. roku życia z rynku pracy. Z najważniejszych czynników decydujących o tym, czy dana osoba po 50. roku życia będzie kontynuowała zatrudnienie albo w ogóle będzie pracowała, jest jej stan zdrowia, ale w ujęciu zarówno subiektywnym, jak i obiektywnym. Te dwie rzeczy analizujemy w ramach naszego badania. I tak naprawdę stan zdrowia w ujęciu subiektywnym, czyli to, jak ja postrzegam swój stan zdrowia, czy jestem zmęczony, zmęczona, czy odczuwam różnego rodzaju dolegliwości, bez względu na to, czy one są potwierdzone moim stanem fizycznym, czy nie – jest bardzo silnym czynnikiem, który może być demotywującym daną osobę do tego, żeby dalej pracować, by podjąć zatrudnienie, jeżeli się nie pracuje lub też wycofać się z rynku pracy tak szybko jak to jest możliwe”.

Z przeprowadzonych w 2011 roku badań przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy wśród 200

przedsiębiorstw wynika, iż najważniejszą korzyścią z zatrudniania pracowników 50+ było przekazywanie wiedzy młodym pracownikom, dbałość o wizerunek firmy, mniejsza absencja, związana przede wszystkim z ustabilizowaną sytuacją rodzinną, zachowanie ciągłości wiedzy i doświadczenia w firmie. To tylko kilka z tych najważniejszych plusów wymienianych przez pracodawców. Szerzej na temat doświadczeń i dobrych praktyk pracodawców w tym zakresie podczas konferencji miała opowiedzieć Monika Fedorczyk, ekspertka ds. rynku pracy Konfederacji Lewiatan, w ramach prelekcji „Dobre praktyki pracodawców w zakresie zatrudniania osób powyżej 50. roku życia”. Niestety, termin konferencji, 11 marca br. okazał się dość kłopotliwy w kontekście zagrożenia epidemicznego w kraju – i tak dla prelegentki, jak i wielu osób, które potwierdziły wcześniej swoją obecność stał się usprawiedliwionym powodem odwołania udziału w niej.

Następnym tematem konferencji były omówione przez autora artykułu: „Fundusze na rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw pochodzące z Krajowego Funduszu Społecznego (KFS)”. Oczywiście jest bowiem, że w miejscu pracy każdy z nas powinien wykazać się zaangażowaniem i rzetelnością, ale na samym początku od kandydata do pracy wymaga się posiadania odpowiednich kompetencji, kwalifikacji i umiejętności. Może się wydawać, że KFS nie potrzebuje reklamy, zwłaszcza w dużych ośrodkach miejskich – pracodawcy doskonale znają ten instrument i chętnie z niego korzystają. Jednak warto

pamiętać i zwracać na to uwagę, że został on przez ustawodawcę stworzony przede wszystkim po to, by zapobiegać wypadaniu z rynku pracy osób, zwłaszcza po 45. roku życia posiadających nieaktualne lub nieadekwatne kompetencje. W swoim wystąpieniu zwróciłem uwagę przede wszystkim na aspekty praktyczne związane z korzystaniem ze środków KFS, dotyczące zasad, kwot, terminów oraz priorytetów dopuszczających i kwalifikujących danych pracowników do możliwości uzyskania wsparcia. Przekazałem również kilka uwag uzyskanych od wdrażających ten fundusz pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach dotyczących m.in. kwestii dbałości o zapisy formalne wniosku, gdyż właśnie braki formalne są powodem jego dyskwalifikacji.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej co roku wydaje przewodnik po KFS, m.in. w tym po priorytetach, w którym każdy priorytet jest szczegółowo opisany – zachęcałem więc uczestników konferencji, którzy będą chcieli składać wnioski do KFS, żeby się z tym dokumentem zapoznali, co zdecydowanie powinno ułatwić im dokonania rzetelnych zapisów we wniosku dotyczących wszelkich uzasadnień.

Poinformowani o możliwościach finansowych na pokrycie kosztów podnoszenia kwalifikacji uczestnicy konferencji wysłuchali wystąpienia na temat „Kultura uczenia się przez całe życie w Polsce a wnioski i rekomendacje OECD” przygotowanego przez Grażynę Lech, konsultanta ds. edukacji zawodowej i przedsiębiorczości MSCDN Wydział



Paweł Trojanowski omówił fundusze na rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw pochodzące z Krajowego Funduszu Społecznego



Uczestnicy konferencji

► w Siedlcach. Jak wypada nasz kraj w zakresie podnoszenia kwalifikacji w kontekście innych, najlepiej rozwiniętych krajów świata? Niestety w odniesieniu do grupy wiekowej, do której tematycznie odnosiła się konferencja, sytuacja wygląda niekorzystnie. Pomimo iż to właśnie otwartość na uczenie się przez całe życie i bieżące aktualizowanie wiedzy, a zwłaszcza kompetencji i uniwersalnych umiejętności stanowi podstawę dla rozwoju zawodowego człowieka i uzyskania dobrze płatnej pracy – Polacy, zwłaszcza osoby starsze nie są chętne do uczenia

się. Wciąż pokutuje mylne przeświadczenie, że na edukację jest czas w młodości i że starszym kształcenie jest zbędne. Niestety, komfort nabycia kwalifikacji raz na całe życie już dawno minął. Dlatego też Grażyna Lech poprzez swoje wystąpienie zachęcała do aktywnej postawy w zakresie kształcenia się przez całe życie, w tym do korzystania z różnych form doskonalenia oferowanych i organizowanych (nie tylko dla nauczycieli) przez MSCDN Wydział w Siedlcach.

Do dyspozycji uczestników, przez cały czas trwania konferencji, byli pracownicy

urzędów pracy, którzy przekazywali bezpośrednio zainteresowanym informację o możliwościach wspierania zatrudnienia przy pomocy różnych korzystnych form.

Konferencję podsumował i zakończył dyrektor Piotr Karaś, który w swoim wystąpieniu jeszcze raz podkreślił, że w dobie zmian demograficznych kluczowe jest, by zarówno pracodawca, jak i sam kandydat na pracownika w starszym wieku potrafili zidentyfikować i wykorzystać swój potencjał. Bardzo często bowiem, to nie wiek, a mentalność i patrzenie przez pryzmat zakładanego ryzyka – w miejsce dostrzegania prawdopodobnych możliwości – ogranicza decyzję o zatrudnianiu pracowników w starszym wieku. Dyrektor podkreślił, że talenty nam dane trzeba wykorzystywać, a kluczowe tak w ekonomii, jak i w codziennym życiu jest pozytywne, i otwarte nastawienie do wyzwań, które stawia przed nami zmieniająca się sytuacja.

Wojciech Oczko, szesnastowieczny nadworny lekarz króla Stefana Batorego i Zygmunta III Wazy był autorem następującej sekwencji: „Ruch jest w stanie zastąpić prawie każdy lek, ale wszystkie leki razem wzięte nie zastąpią ruchu.” W dobie zmian demograficznych, różnych czynników demotywujących i szalejącego koronawirusa warto mieć na uwadze, że zdrowie stanowi wartość najwyższą, ale jego zachowanie uzależnione jest w dużej mierze od nas i od naszej aktywnej, dojrzałej oraz doświadczonej postawy. Żeby pracować trzeba być zdrowym, ale – co podkreślali prelegenci i co potwierdzają liczne wyniki badań, długa aktywność zawodowa nie tylko trzyma nas przy zdrowiu, ale też generuje poczucie szczęścia i zadowolenia z samorealizacji, poczucia bycia częścią większej całości i bycia potrzebnym w ogóle. ♦

#POSŁUCHAJ...#WYBIERZ....#ZDECYDUJ...

Pod takim hasłem odbyło się 4 marca spotkanie informacyjno-promocyjne dla uczniów ostatnich klas z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych im. J. Kochanowskiego w Węgrowie. Wśród zaproszonych do wzięcia udziału w spotkaniu prelegentów znaleźli się przedstawiciele: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP z Siedlec, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie filia w Siedlcach, Centrum Integracji Społecznej z Siedlec oraz Powiatowego Urzędu Pracy z Węgrowa.

Wszyscy zaproszeni podkreślali znaczenie rzetelnej i spójnej informacji jako najważniejszego narzędzia przy podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Ponadto każde kolejne wystąpienie poszerzało spektrum wiedzy o rynku pracy, pokazywało jego różnorodność i zmienność. Młodzi ludzie stojący na progu dorosłości już teraz mogli się przekonać, że nie są zostawieni sami sobie. Że są instytucje i ludzie, którzy będą ich wspierać na każdym etapie życia zawodowego. Grażyna Paluszkiwicz, doradca zawodowy z siedleckiego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, oprócz przedstawienia oferty Centrum, skupiła się na omówieniu założeń i zasad funkcjonowania EURES oraz zachęcała do korzystania ze strony Barometru Zawodów przy podejmowaniu przyszłych decyzji edukacyjnych lub zawodowych.

Po wystąpieniach uczniowie mogli skorzystać ze stoisk promocyjnych przygotowanych dla nich przez instytucje rynku pracy, gdzie spotykali się z doradcami zawodowymi, wychowawcami lub pośrednikami pracy. Duże zainteresowanie młodych ludzi stanowi doskonałą przesłankę do kontynuacji wydarzenia w następnych latach.

PAWEŁ LEWCZUK

Festiwal Pracy pracuj.pl JOBICON Jeden dzień, miliony możliwości

FESTIWAL PRACY JOBICON'20 – JEDEN DZIEŃ, MILIONY MOŻLIWOŚCI

GRAŻYNA PALUSZKIEWICZ

JOBICON to pierwszy w Polsce Festiwal Pracy dla młodych talentów oraz pracodawców poszukujących najlepszych kandydatów.

To innowacyjna płaszczyzna, która inspirowa, kreuje, otwiera możliwości rekrutacyjne, zawodowe dla tych, którzy odpowiedzialnie i konstruktywnie myślą o rozwoju i szukaniu możliwości podniesienia kompetencji.

Portal Pracuj.pl „wstuchując się w potrzeby użytkowników oraz pracodawców

postanowił połączyć dwa przeciwstawne obszary. Stworzył hybrydę łączącą świat pozytywnych emocji, zabawy i przyjemności z poważnym światem jakim jest rynek pracy i poszukiwanie pracy.”

Podczas targów zorganizowanych na początku marca w Warszawie stworzono przestrzeń będącą okazją do bezpośredniego spotkania się osób zainteresowanych podjęciem pracy, stażu lub praktyk z pracodawcami oraz skonfrontowania ich wzajemnych wymagań i oczekiwań.

Udział w targach to nie tylko okazja do złożenia CV, ale również konsultacje, odbycie symulacyjnych rozmów rekrutacyjnych, nabywanie umiejętności budowania relacji zawodowych, poznawanie branży, warunków panujących na rynku pracy, ale i niecodzienna możliwość przyjrzenia się kulturze organizacyjnej firm czy proponowanej przez nie ofercie kierunku rozwoju.

Nasi doradcy zawodowi uczestniczyli w profesjonalnie zorganizowanych wykładach, panelach dyskusyjnych, warsztatach, wzbogacając kompendium wiedzy na temat osiągania sukcesu, nabywania umiejętności storytellingu i autoprezentacji, kompetencji z zakresu komunikacji, negocjacji, nowoczesnych technologii czy perspektywy zawodów przyszłości.

Największym zainteresowaniem cieszyły się inspirujące wykłady „Przyszłość pracy. Co zrobić, by nie zastąpił Cię robot?” Rafała Masnego – współtwórcy najpopularniejszego polskiego kanału na YouTube Abstrachuje.TV oraz restauratorki Magdy Gessler na temat: „Dowiedz się, jak przekuć pasję w pracę”. W wydarzeniu wzięło udział około 120 pracodawców oraz kilka tysięcy uczestników, którzy poszukiwali zatrudnienia na stanowiskach stażowych, asystenckich i specjalistycznych. ♦



Udział w targach to również konsultacje i rozmowy



DLA PRACODAWCÓW, POSZUKUJĄCYCH PRACY I DLA MŁODZIEŻY

Pracownicy ciechanowskiej filii WUP biorą udział w działaniach informacyjno-promocyjnych

MAŁGORZATA PIECHNA

Uroczyste otwarcie I Targów Pracy

Targi Pracy pod hasłem „Rynek pracy dostępny dla wszystkich”, zorganizowane 27 lutego przez Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku, w hali sportowej Miejskiego Centrum Sportu i Rekreacji, których adresatami byli głównie pracodawcy oraz osoby bezrobotne, cieszyły się sporym zainteresowaniem i były okazją do owocnych rozmów przy stoiskach promocyjno-wystawienniczych.

Targi pracy

Rynek pracy dynamicznie się zmienia, więc tylko integracja przedstawicieli instytucji gminnych, powiatowych i miejskich, absolwentów szkół, osób poszukujących pracy, przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz powiatowych urzędów pracy z terenu Mazowsza, pozwoli na wypracowanie i ulepszanie rozwiązań systemowych.

Otwierając I Targi Pracy symboliczną wstęgę w kolorze zielonym wspólnie przecięli: starostowie Powiatu Płońskiego Elżbieta Wiśniewska i Krzysztof Wrześciński, dyrektor płońskiego PUP Agnieszka Nec, przewodniczący Rady Powiatu Płońskiego Dariusz Żelasko oraz Artur Pozorek,

p.o. wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Wicestarosta Krzysztof Wrześciński przypomniał o idei powstania w niedługim czasie Centrum Aktywności i Usług Społecznych w Płońsku, które skupi Podmioty Ekonomii Społecznej. Będzie to szansa na znalezienie stabilnego zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami.

W czasie targów pracownicy ciechanowskiej filii WUP przekazywali zainteresowanym broszury informacyjne dotyczące możliwości zakładania własnej działalności gospodarczej, elastycznych form zatrudnienia i zagranicznych ofert pracy EURES. W licznych rozmowach z młodzieżą doradcy zawodowi zwracali uwagę na konieczność kształtowania kompetencji społecznych, które zyskują na znaczeniu w kontekście trafnych wyborów edukacyjno-zawodowych. W I Targach Pracy w Płońsku udział wzięło 70 wystawców.

Targi edukacyjne

W działaniach informacyjno-promocyjnych, jak co roku wiosną organizowanych w powiatach w formie tar-

gów edukacyjnych dla młodzieży, biorą udział doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ciechanowskiej filii WUP.

4 marca br. odbyły się one pod hasłem „Wiedza i aktywność szansą na sukces”. Ich celem było zaprezentowanie uczniom i absolwentom szkół średnich oferty edukacyjnej uczelni, szkół policealnych i usług instytucji rynku pracy. Targi miały przede wszystkim zachęcać młodzież do dalszego kształcenia i zdobywania kwalifikacji zawodowych poprzez możliwość bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami szkół wyższych, poznanie kierunków studiów, zasad rekrutacji, form pomocy materialnej dla studentów oraz skonfrontowanie ewentualnych wyborów zawodowych z rynkiem pracy. Swoją ofertę edukacyjną zaprezentowały m.in. uczelnie i szkoły z Warszawy, Olsztyna, Płocka, Ciechanowa i Płońska.

Na odwiedzającą stoiska młodzież czekały ciekawe prezentacje, animacje, pokazy oraz konkursy, dzięki czemu uczniowie klas maturalnych z powiatu płońskiego mogli porozmawiać z wystawcami i indywidualnie ustalić wiele istotnych dla siebie szczegółów odnośnie kontynuowania nauki czy możliwości podjęcia pracy. Młodzi ludzie przeglądali informatory, analizowali kierunki nauczania, dopytywali o zasady rekrutacji, liczbę kandydatów na jedno miejsce na wybranym kierunku, szczegóły studiowania oraz warunki bytowe: stypendia, pakiety socjalne oraz możliwości korzystania z praktyk czy staży zagranicznych.

Uczniów interesowała także renoma uczelni, innowacyjne specjalności, elitarność profesji, perspektywy zawodowe oraz to, w jakich dziedzinach naszej gospodarki mogą najłatwiej znaleźć ciekawą pracę. Pytali także o to, jakie są możliwości pracy na lokalnym rynku.

XIX Targi Edukacyjne zorganizował MODR Oddział Poświętne w Płońsku z udziałem partnerów: Starostwo Powiatowe w Płońsku, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Ciechanowie, Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Ciechanowie oraz Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Płońsku. ♦



Targi w Poświętnem odbyły się pod hasłem „Wiedza i aktywność szansą na sukces”



Młodzi ludzie przeglądali informatory



W targach edukacyjnych dla młodzieży biorą udział doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ciechanowskiej filii WUP

ODŚWIĘTNIĘ, PRZYJEMNIE I POŻYTECZNIE

Doradcy zawodowi zorganizowali Dzień Kobiet

MAGDALENA MUĆKA, ANNA SULKOWSKA

Doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy zorganizowali spotkania z okazji Dnia Kobiet w Płocku i Gostyninie.

Partnerem spotkania w Płocku pt. „Kobiety – odkrywamy siebie na nowo” było Stowarzyszenie na Rzecz Wspierania Aktywności Seniorów „Aktywny Senior”. Stowarzyszenie powstało z myślą o osobach starszych, a głównym celem jego działania jest zwiększenie aktywności osób 55+ w swoich lokalnych środowiskach poprzez propagowanie różnorodnych form działania. Dostojnie w ten cel wpisała się oferta usług filii WUP, którą zaproponowano w tym dniu kobietom.

Warsztaty, poprowadzone przez doradców zawodowych, podzielone były na bloki tematyczne i dotyczyły poznania siebie i komunikacji interpersonalnej, na zakończenie natomiast uczestniczki wzięły udział w specjalnie przygotowanym quizie. W zajęciach brali udział także pracownicy i studenci Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku, partnera przedsięwzięcia. Panie z dużą otwartością podeszły do proponowanych zadań, wzajemnie się wspierały, motywowały i wymieniały doświadczeniami.

Współorganizatorzy podkreślali wyjątkowość i skalę współpracy pomiędzy płocką filią WUP a podmiotem reprezentującym III sektor. Zaangażowanie ze strony doradców zawodowych oraz moc wrażeń i emocji przeżytych przez uczestniczki spotkania sprawiła, że w tym dniu wszyscy czuli się wyjątkowo.

W spotkaniu uczestniczyła również konsultantka kosmetyczna, która udzielała porad dotyczących makijażu

dojrzałych kobiet oraz dokonywała metamorfozy modelek – senierek przygotowując je do występu.

Spotkanie zakończyło się pokazem mody, gdzie w rolę modelek wcieliły się seniorki ze stowarzyszenia oraz pokazem etiud teatralnych w wykonaniu Teatru Persona z Płocka.

Z kolei partnerem spotkania dla kobiet w Gostyninie było Starostwo Gostynińskie. Wzięty w nim udział panie pracujące w instytucjach podległych Starostwu Powiatowemu. Starosta Arkadiusz Boruszewski oraz wicestarosta Maria Wróblewska podkreślili wyjątkowość współpracy z płocką filią WUP oraz otwartość na wspólnie organizowane działania. Świadczy o tym chociażby fakt, że filia WUP w Płocku już po raz drugi została poproszona o zorganizowanie Dnia Kobiet na terenie Gostynina.

Zajęcia poprowadzone przez doradców zawodowych składały się z części dotyczącej poznania siebie oraz komunikacji interpersonalnej. Ich dopełnieniem był quiz, podczas którego uczestniczki nie tylko zdobywały wiedzę, ale też bardzo dobrze się bawiły. Spotkanie wzbogacone zostało prezentacją wierszy mieszkanki Gostynina Zenony Radzkiej oraz pokazem umiejętności kulinarnych Tomiego Cuoco, szefa kuchni i znawcy potraw włoskich.

Spotkania zorganizowane dla kobiet pozwoliły zapoznać się ich uczestniczkom z działaniami prowadzonymi w ramach doradztwa zawodowego przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Panie rozwinęły swoje umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, nawiązały między sobą relacje, spędziły czas w miłej atmosferze, jednocześnie zdobywając cenną wiedzę dotyczącą relacji społecznych. ♦

Uczestniczki spotkania nie tylko zdobywały wiedzę, ale też dobrze się bawiły



KOBIETA W BIZNESIE

Zajęcia warsztatowe dla zainteresowanych prowadzeniem własnej firmy

MAGDALENA MUĆKA



W zajęciach wzięło udział 13 pań z terenu Sierpca i powiatu sierpeckiego zainteresowanych wejściem na drogę samozatrudnienia

Doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP na zaproszenie Powiatowego Urzędu Pracy w Sierpcu 10 marca przeprowadzili zajęcia warsztatowe „Kobieta w biznesie”. Ich celem było pokazanie korzyści płynących z analizy swoich predyspozycji i umiejętności niezbędnych do samodzielnej pracy i do osiągnięcia sukcesów w prowadzeniu własnej firmy.

W zajęciach wzięło udział 13 pań z terenu Sierpca i powiatu sierpeckiego zainteresowanych wejściem na drogę samozatrudnienia. Uczestniczki były zróżnicowane pod względem wieku i doświadczenia zawodowego, ale większość z nich miała już dokładnie sprecyzowany plan swojej działalności.

Własna działalność jest ogromnym źródłem satysfakcji, drogą do realizacji pasji i jednocześnie daje możliwość stworzenia sobie miejsca pracy i źródła dochodu. Stawia jednak pewne wymagania. Zajęcia pozwoliły na uświadomienie paniom, biorącym w nich udział, liczby czynników mających wpływ na powodzenie na rynku nowo powstałej firmy. Podkreślono szczególną rolę właściwości psychologicznych, których diagnozy uczestniczki dokonały na szkoleniu. Zaliczają się do nich m.in. odpowiedni poziom motywacji, determinacja w dążeniu do celu, odpowiedzialność, samodzielność i kompetencje społeczne. W trakcie różnych zadań określono obszary ułatwiające i utrudniające podjęcie działalności gospodarczej, podkreślono istotę właściwie dokonanej analizy rynku, aby móc odpowiedzieć na zapotrzebowanie klientów. Panie miały też

okazję zaprojektować swoje przedsięwzięcie z uwzględnieniem umiejętności, które posiadają.

Główną barierą dla osób zamierzających rozpocząć własny biznes jest brak środków na jego sfinansowanie, dlatego też prowadzące zajęcia wskazały możliwości finansowania działalności przez różne instytucje, ze szczególnym uwzględnieniem dotacji udzielanych przez powiatowe urzędy pracy. Poruszono także temat poszukiwania źródeł pomysłów na własny biznes i kształtowania przedsiębiorczości jako postawy życiowej.

Warsztaty prowadzone były metodami aktywnymi, wymagającymi zaangażowania wszystkich członków grupy. Proponowane ćwiczenia spotkały się z pozytywnym odbiorem uczestniczek zajęć. Zaszczepiły w nich chęci do świadomego budowania własnej kariery zawodowej poprzez aktywne działanie, a także umożliwiły spojrzenie na siebie w roli przedsiębiorcy. 💡



Prowadzące zajęcia wskazały możliwości finansowania działalności przez różne instytucje

NOWE TECHNOLOGIE A RYNEK PRACY

Wystawa „Mózg” w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu, której współautorami byli uczniowie

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Pojawianiem się nowych zawodów i zanikaniem innych, zmianami w systemach edukacji będzie m.in. skutkować wdrażanie nowych technologii. Właśnie przykłady wykorzystania najnowszych osiągnięć technologicznych i wyzwań z tym związanych zaprezentowano na Wystawie Interaktywnej „Mózg”, zorganizowanej po raz kolejny w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu, której współautorami byli uczniowie szkoły.

Te wszystkie zmiany mają i będą mieć coraz większy wpływ na otaczającą nas rzeczywistość, także na nowoczesny rynek pracy. Przemianom ulegają też same techniki rekrutacji, coraz częściej rozmowę kwalifikacyjną poprowadzi boot, czyli program komputerowy, a specjalna aplikacja przy wykorzystaniu sztucznej inteligencji już jest w stanie ocenić wiarygodność i przydatność kandydata do pracy. Wiążą się z tym oczywiście i zagrożenia, przede wszystkim w sferze prywatności.

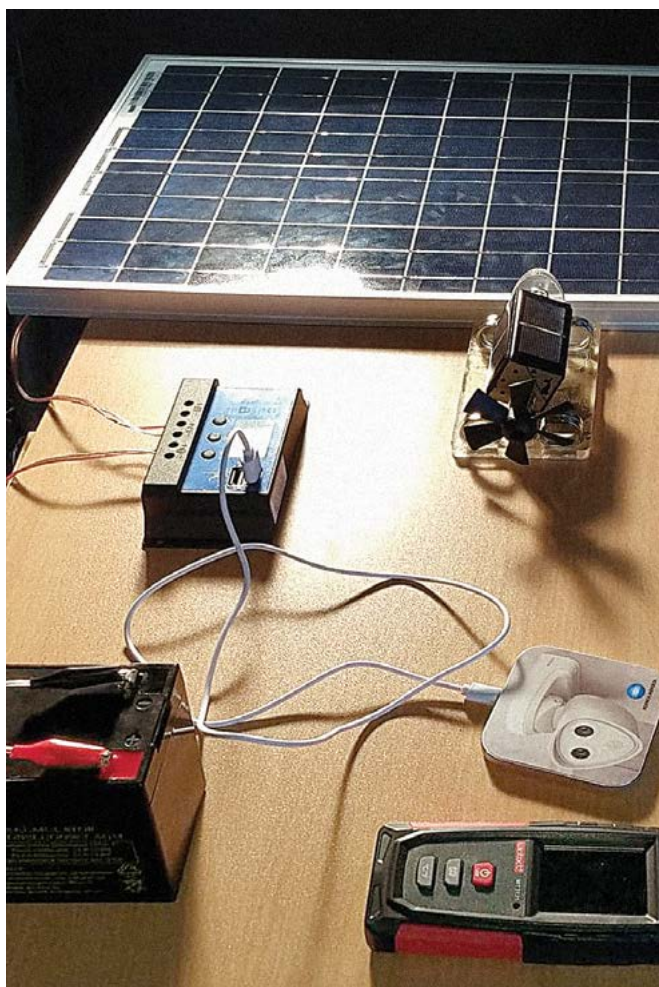
Na wystawie w Zespole Szkół Technicznych pokazano m.in. kamery termowizyjne, laser o zasięgu promienia nawet do trzydziestu kilometrów oraz drona. Właśnie takie kamery termowizyjne są wykorzystywane m.in. na lotniskach w celu wstępnego diagnozowania osób, które mogą być chore w związku z zagrożeniem epidemicznym. Podczas oglądania wystawy można było także dokonać pomiaru pola elektromagnetycznego lub zmierzyć siłę wiatru.

– Jeśli ktoś jeszcze nie zetknął się z takimi pojęciami jak sztuczna inteligencja (AI) lub rozszerzona rzeczywistość (VR) to na wystawie mógł w przystępny sposób dowiedzieć się, co to jest i na przykładach zobaczyć możliwości wykorzystania tych technologii – tłumaczył koordynator wystawy i nauczyciel z ZST Tomasz Magnowski. Zainteresowani mogli także zobaczyć, jak pracuje silnik solarny napędzany energią świetlną oraz jak działa popularna kuchenka indukcyjna.

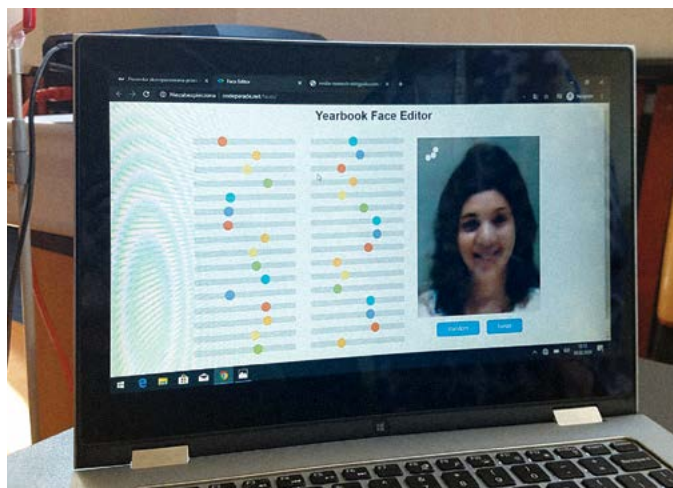
Codziennie wystawę licznie odwiedzali uczniowie radomskich szkół. Wśród zwiedzających byli także doradca EURES oraz doradca zawodowy z radomskiej filii WUP. ♦



Uczniowie ZST opowiadają jak wykorzystywane są technologie rozszerzonej rzeczywistości



Baterie słoneczne są źródłem energii napędzającej silnik



Sztuczna inteligencja bez tajemnic



TARGI, SZKOLENIA, DYŻURY

Współpraca z uczelniami wyższymi w Ostrołęce

ANNA SZCZUBEŁEK, HANNA GŁĄŻEWSKA

W ramach współpracy filii WUP w Ostrołęce ze szkołami wyższymi w siedzibach uczelni organizowane są stoiska informacyjno-promocyjne oraz dyżury doradców zawodowych. Pracownicy filii uczestniczą w konferencjach, organizowanych przez uczelnie lub przy ich współudziale. Porozumienie o współpracy z Wyższą Szkołą Administracji Publicznej w Ostrołęce realizowane jest od dawna. Od stycznia br. pracownicy filii nawiązali kontakt z Wyższą Szkołą Społeczno-Ekonomiczną w Gdańsku z siedzibą w Ostrołęce.

Udzielają porad i wykonują testy

Studenci to w znacznej mierze osoby pracujące, zainteresowane więc bardziej informacjami czy poradami związanymi z rozwojem kariery zawodowej, rzadziej natomiast poszukiwaniem pracy. Ważne okazały się zatem informacje związane z możliwością szkoleń, podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych, a także zakładaniem własnej działalności gospodarczej i związanym z tym dofinansowaniem, np. ze środków unijnych. Niektórzy pytali również o sporządzanie dokumentów aplikacyjnych i przygotowywanie się do rozmowy kwalifikacyjnej. Doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Ostrołęce udzielali indywidualnych informacji zawodowych. Była też możliwość uzyskania porady zawodowej, wykonania testów predyspozycji zawodowych oraz testów psychologicznych.

Doskonałą się i szkoła

Pracownicy filii uczestniczyli także w konferencjach naukowych i szkoleniowych. Podczas pierwszej – Doradztwo zawodowe, przywództwo i motywowanie jako wyzwania dla współczesnej edukacji – zdobyli wiedzę na temat miejsca doradztwa zawodowego

w prawie oświatowym, edukacji ustawicznej w kontekście nowoczesnego przywództwa i motywowania pracowników. Druga – pod hasłem E-administracja – promocja usług elektronicznych – została zainicjowana przede wszystkim z uwagi na fakt, że e-usługi są coraz bardziej dostępne i korzysta z nich coraz więcej osób. O promocji usług elektronicznych mówili przedstawiciele: Sądu Najwyższego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Narodowego Funduszu Zdrowia, Urzędu Skarbowego, Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie, Powiatowego Urzędu Pracy oraz Komendy Miejskiej Policji. Wśród prezentowanych tematów były m.in.: e-prawnik przyszłości; e-usługi dla ubezpieczonych, płatników, świadczeniobiorców, lekarzy; e-usługi dla pacjentów – e-recepty, e-skierowania, Internetowe Konto Pacjenta (IKP); Twój e-PIT, e-deklaracja; e-usługi dla świadczeniobiorców, e-usługi dla obywateli, e-usługi dla osób bezrobotnych i przedsiębiorców. Jak pokazała rzeczywistość, ta wiedza okazała się bezcenna w czasie pandemii.

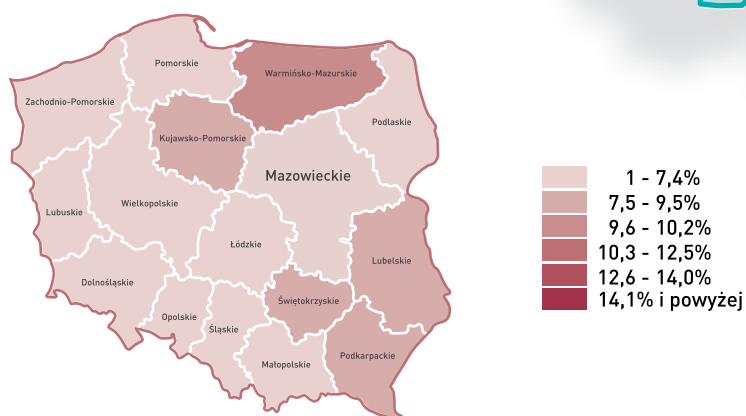
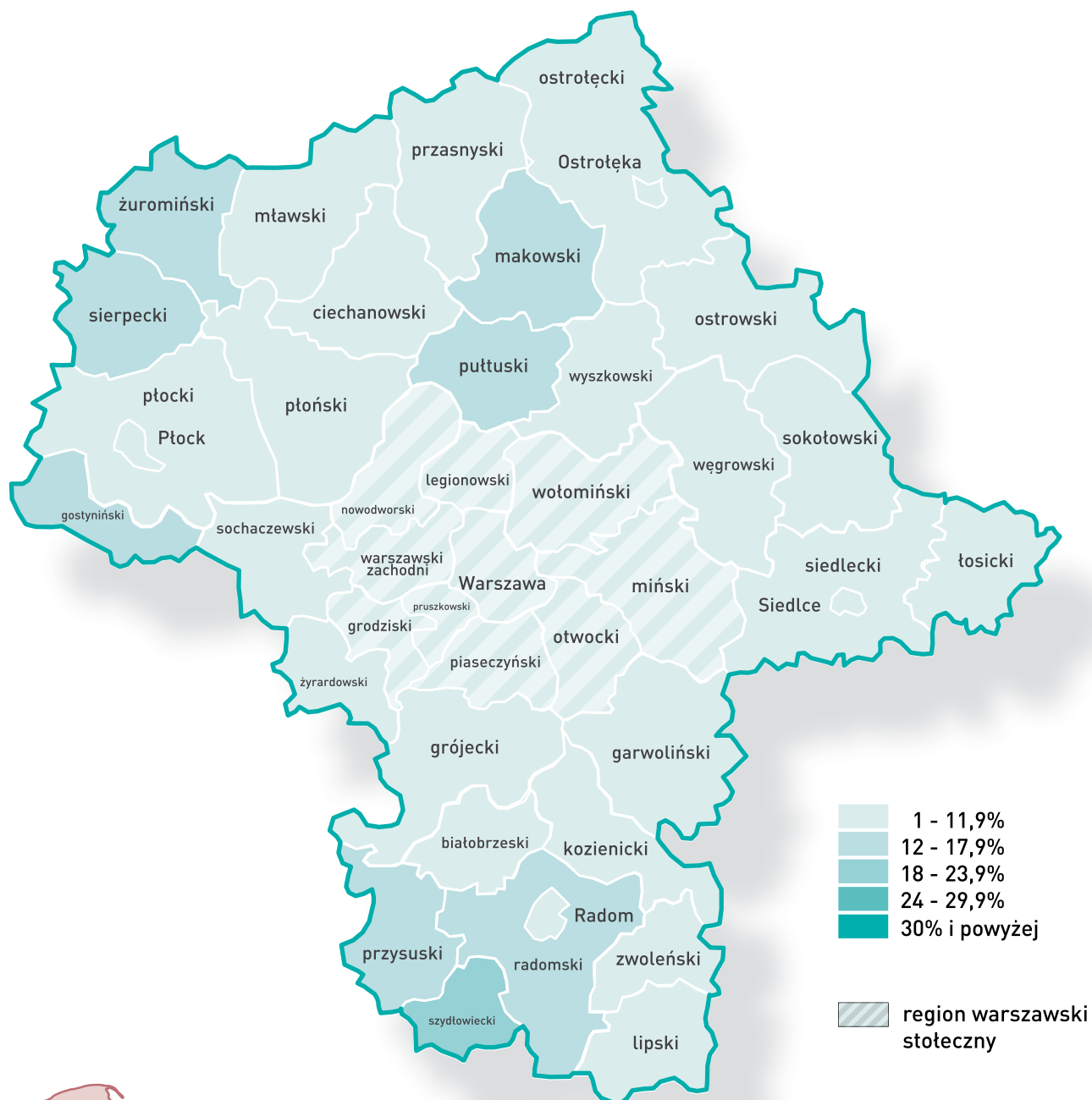
Informują i promują

Podczas Dni Otwartych oraz inauguracji roku akademickiego organizowanych przez uczelnie pracownicy filii organizują stoiska informacyjno-promocyjne i przekazują uczelniom komplety broszur i ulotek informacyjnych WUP w Warszawie.

Filia WUP w Ostrołęce stara się też włączać uczelnie do organizowanych przez siebie imprez, m.in. Młodzieżowych Targów Edukacji i Pracy, Prezentacji Edukacyjnych czy konferencji. Pracownicy Centrum wychodzą z inicjatywami wspólnych przedsięwzięć, np. w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery czy Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości. Uczelnie, aby uatrakcyjnić nasze spotkanie ze studentami, promowały nasze usługi za pomocą strony internetowej uczelni oraz na ekranie LCD. ♦

STOPA BEZROBOCIA

STAN W KOŃCU LUTEGO 2020 ROKU



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

