Wupwarszawa.praca.gov.pl

1/2020

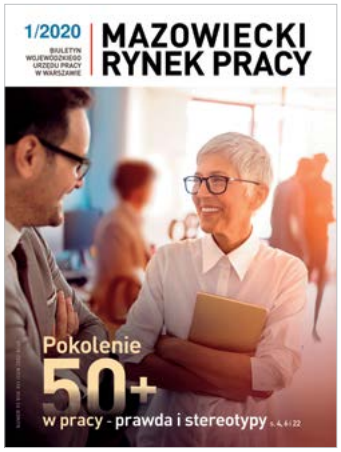
BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

Pokolenie 50+ w pracy - prawda i stereotypy

s. 4, 6 i 22

NUMER 93 ROK XVI ISSN 2082-856X



W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Deklaracje vs rzeczywistość 4
Praca wczoraj, dziś i jutro – scenariusze przyszłości 6
Docenieni, uhonorowani, odznaczeni 8
Determinacja zawsze przynosi efekty 10
Warszawskie żłobki start! 11
Więcej upadłości, więcej świadczeń 12
Prawa powracających 14
Ponad 26 tysięcy klientów mazowieckich centrów 15
Mazowieckie instytucje szkoleniowe w 2019 roku 15
Agencje zatrudnienia skontrolowane 16
Nieformalne zatrudnienie a deficyt pracy 18
Porady w realu i online 19

FILIA SIEDLCE

Jeszcze więcej VUCA na rynku pracy w 2020 20
Dojrzałość i doświadczenie zawsze w cenie 22

FILIA OSTROŁĘKA

Wspomnienia, plany i... tort 23

FILIA PŁOCK

Łatwiejsze wejście na rynek pracy 24
Ułatwić studentom adaptację społeczno-zawodową 25

FILIA CIECHANÓW

Od praktyki podczas studiów do zatrudnienia 26
Konkurs, ozdoby, potrawy wigilijne i wyroby lokalne 27

FILIA RADOM

Myślenie poza schematami 28
Konferencja „Nowe wyzwania rynku pracy" w Radomiu 28

Z MAZOWSZA

Inicjatywa pierwszego na Mazowszu Partnerstwa Międzypowiatowego 29

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

„Człowiek jest jedynym stworzeniem, które nie chce być tym, czym jest" – te słowa Alberta Camusa przywołała Anna Grochowska podczas łochowskiej konferencji Mazowiecki Rynek Pracy 2019 – Wiedzieć więcej – Działać lepiej. Gorzkie to sformułowanie sprzed blisko wieku nabrało nowego znaczenia. Nigdy bowiem dotąd w dziejach człowiek nie zmieniał się tak szybko, dostosowując się do nowych warunków wciąż ewoluującego świata.

Początek nowego roku sprzyja swoistym podsumowaniom. Oto w perspektywie finansowej 2014-2020 skierowaliśmy wsparcie do osób poniżej 30. roku życia. Objęliśmy nim 1972 osoby bierne zawodowo i 585 bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy. Spośród nich 1119 osób uzyskało kwalifikacje potwierdzone certyfikatem lub egzaminem.

Wychodząc naprzeciw potrzebom młodych ludzi po raz kolejny został uruchomiony nabór wniosków o dofinansowanie prywatnych nowych żłobków, tym razem na terenie Warszawy i 39 przyległych gmin. Wartość dofinansowania w ramach konkursu wynosi 8,5 mln zł.

Wszystko po to, by młodzi rodzice spokojnie mogli iść do pracy.

Ale świat się zmienił. I zmienili się ludzie.

Pamiętamy początek transformacji systemowej w Polsce, kiedy poziom bezrobocia sięgał ponad 30 proc., więc dziś wielu z nas zadziwia fakt braku rąk do pracy. Tymczasem za 20-30 lat deficyt prawdopodobnie sięgnie nawet 10 mln pracowników! Młodzi ludzie, przed trzydziestym rokiem życia, nie wypełnią tej luki. Na domiar złego zjawiska demograficzne, nienastawiona na promocję aktywności zawodowej polityka socjalna i brak sensownej polityki inkluzyjnej osób niepełnosprawnych powoduje, że ci, którzy mogliby wypełnić niedobory zatrudnieniowe, pozostają bierni.

Jednym z kluczowych wyzwań jest więc umiejętne wykorzystanie potencjału osób starszych. Czas na pokolenie silversów – ludzi o srebrnych włosach. Właśnie im jest poświęcony raport „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy" opracowany przez Essilor Polonia i Bigram.

Jaka jest sylwetka zawodowa współczesnego silversa? Przede wszystkim są to osoby bardzo dobrze wykształcone. Ponad 30 proc. może pochwalić się wyższym wykształceniem, a spośród nich prawie 60 proc. tytułem doktorskim lub studiami podyplomowymi. Co więcej, ponad połowa zna język angielski na poziomie zaawansowanym. Wbrew wciąż pokutującym stereotypom – przedstawiciele tej generacji nadążają za trendami technologicznymi, są obecni na portalach społecznościowych. Niemal wszyscy założyli już profile na LinkedInie, a ponad połowa korzysta z konta na Facebooku.

Ekonomiczna teoria kapitału ludzkiego, chociaż kontrowersyjna, została powszechnie zasymilowana zwłaszcza w środowisku rynku pracy. Każdy z nas gromadzi i w swoisty sposób pomnaża swój własny kapitał ludzki poprzez nabywanie umiejętności zawodowych, dokształcanie i szeroko rozumiany rozwój osobisty. Z wiekiem stajemy się więc potencjalnie bardziej wartościowi jako pracownicy. A jednak starsze osoby wcale nie są tak chętnie widziane przez pracodawców. Wciąż żyjemy w świecie wielbiącym wizję wyjątkowości młodości jako tego najbardziej energicznego i efektywnego czasu w życiu człowieka, również jako kandydata do pracy. Ale czy na pewno stać nas jeszcze na takie stereotypowe podejście?

Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach właśnie rozpoczyna akcję „Pracownik 50 plus – to się opłaca!", którą podpiera hasłem „Dojrzałość i doświadczenie zawsze w cenie!", a my ją wspieramy.

Koniec XX, a już z całą pewnością kolejne dekady XXI wieku zaczynają nas przyzwyczajać, że wkraczamy w erę konieczności wdrażania swoistego generacyjnego ekumenizmu, który musi za swoje fundamenty przyjąć międzypokoleniowy dialog, współpracę i niespotykaną wcześniej solidarność.

Dziś, kiedy słowo „klimat" zostało okrzyknięte jako najczęściej obecne w przekazach w 2019 roku, gdy potężny obszar lasów w Australii płonie, w krajach Bliskiego Wschodu sytuacja staje się niebezpiecznie napięta, a Kryptojuan może być trzęsieniem ziemi rynków finansowych – potwierdza się, w jak dynamicznie zmieniającym się i nieprzewidywalnym świecie żyjemy.

Jak powiedział jeden z prelegentów łochowskiej konferencji, cytując wizjonera Raya Kurzweila: „W chwili, gdy coś kończysz, świat jest już inny niż wtedy, gdy zaczynałeś".

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej już trwają prace nad programami ułatwiającymi życie zawodowe ludziom z peselem 50+...

Tomasz Sieradz

DEKLARACJE VS RZECZYWISTOŚĆ

Raport „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy"

BIGRAM

Raport Pokolenie 50+ na rynku pracy powstał na bazie badań przeprowadzonych w sierpniu i wrześniu 2019 roku na zlecenie Essilor Polonia i Bigram. W badaniu wzięło udział 301 firm małych, średnich i dużych, reprezentowanych przez osoby odpowiedzialne za HR oraz 455 osób w przedziale wiekowym 46-65 lat. Zastosowana metoda badawcza: łączona CAWI (wywiady online) oraz CATI (wywiady realizowane przez telefon).

Czy polski rynek pracy jest gotowy na wykorzystanie potencjału silversów? Jaka jest sytuacja zawodowa pokolenia 50+? Czy mamy do czynienia z dyskryminacją ze względu na wiek? Na te i więcej pytań odpowiada raport „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy" opracowany przez Essilor Polonia i Bigram.

Ideą przyświecającą stworzeniu raportu „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy" jest zainicjowanie w przestrzeni biznesowej międzypokoleniowego dialogu oraz uczulenie osób zarządzających firmami i HR-owców na potrzeby i aspiracje zawodowe pokolenia silversów.

Silver tsunami odpowiedzią na wyzwania rynku pracy?

– Rynek pracy obecnie musi mierzyć się z wieloma niekorzystnymi zjawiskami społecznymi. Najważniejszymi z nich są starzejące się społeczeństwo oraz niż demograficzny. Niedostosowanie i brak systemowych rozwiązań może wiązać się z poważnymi stratami dla gospodarki. Odpowiedzią na te wyzwania powinna stać się zrównoważona polityka zatrudnienia osób po 50. roku życia – mówi Adam Mamok, dyrektor zarządzający Essilor Polonia.

Wskaźnik aktywności zawodowej osób po 50. roku życia utrzymuje się na stałym poziomie. Dla porównania w 2017 roku wynosił 33,2 proc., a w 2018 roku 33,8 proc. Coraz częściej mówi się o zjawisku silver tsunami, czyli potencjale zawodowym zatrudniania osób po 50. roku życia. Czy polskie firmy chcą i rozumieją istotę zatrudniania silversów?

Pokolenie 50+: sami o sobie

Jaka jest sylwetka zawodowa współczesnego silversa? Przede wszystkim są to osoby bardzo dobrze wykształcone. 31 proc. może pochwalić się wyższym wykształceniem, a spośród nich 59 proc. tytułem doktorskim, czy studiami podyplomowymi. Co więcej, ponad połowa przebadanych podkreśliła, że zna język angielski na poziomie zaawansowanym. Wbrew panującym stereotypom przedstawiciele tej generacji nadążają za trendami technologicznymi, są obecni na portalach społecznościowych. Aż 95 proc. z nich posiada profil na Linkedlnie, a 56 proc. korzysta z konta na Facebooku. Jak sami wskazują, to co wyróżnia ich jako pracowników to duże doświadczenie zawodowe, lojalność, pracowitość, często związane z poświęceniem życia rodzinnego na rzecz rozwoju zawodowego. Prawie trzy czwarte reprezentantów tego pokolenia bardzo wysoko ocenia swoją gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Ponadto 41 proc. deklaruje gotowość do relokacji związanej ze ścieżką zawodową.

– Obecny silvers jest bardzo aktywny na rynku pracy, jest gotowy do podnoszenia swoich umiejętności i zdecydowanie nie myśli o emeryturze. Chętnie podejmuje nowe wyzwania, jest zaangażowany w swoją pracę i lojalny wobec pracodawcy – twierdzi Adam Mamok. Na co dzień obserwuję, jak wiele korzyści wnosi do firmy międzypokoleniowa współpraca. Silversi są nie tylko cennym dla innych członków zespołu źródłem wiedzy i doświadczenia, ale też wzorem dyscypliny i zaangażowania. Wspierają też nowym, świeżym spojrzeniem. To duża korzyść dla firmy, żeby mieć ich w swoich szeregach – dodaje.

Silversi – oczami specjalistów HR

Jednym z najważniejszych wniosków płynących z badań „Pokolenie 50+ na rynku pracy" jest stereotypowe postrzeganie pokolenia 50+ przez rekruterów. Najwyraźniej widać to w ocenie korzystania z nowoczesnych technologii. 42 proc. przedstawicieli HR wskazuje, że osoby po 50. roku życia nie nadążają za zmianami technologicznymi, co stoi w sprzeczności z tym, jak aktywnie silversi korzystają z mediów społecznościowych. – Często spotykamy się z opiniami, że menedżerowie i eksperci z pokolenia 50+ na rynku pracy są za mało dynamiczni, nie są na bieżąco z nowymi technologiami, nie nadążają za młodszym pokoleniem. Tymczasem wyniki badania „Pokolenie 50+" pokazują, że to krzywdzące stereotypy, tym groźniejsze, że mogą przełożyć się na mniejszą gotowość firm do zatrudniania silversów – dodaje Piotr Wielgomas, prezes Zarządu Bigram.

Współcześni silversi? Bardzo dobrze wykształceni – 31 proc. może pochwalić się wyższym wykształceniem, a spośród nich 59 proc. tytułem doktorskim, czy studiami podyplomowymi. Ponad połowa zna język angielski na poziomie zaawansowanym. Wbrew stereotypom nadążają za trendami technologicznymi, są obecni na portalach społecznościowych. Aż 95 proc. z nich posiada profil na Linkedlnie, a 56 proc. korzysta z konta na Facebooku

50+? „Nie, dziękuję, poszukujemy młodych"

Z badań wynika, że mimo iż firmy deklarują otwartość na pracowników 50+, to rzeczywistość zawodowa silversów prezentuje się w ciemnych barwach. Mimo że prawie 70 proc. firm przekonuje, że stara się nie kierować wyznacznikiem wiekowym w rekrutacjach, to zapytani o preferowany staż pracy u potencjalnych pracowników, wskazują na kandydatów z około 5-letnim doświadczeniem. Silversi potwierdzają, że dyskryminacja ze względu na wiek dotyka ich często. Aż 56 proc. spotkała się z jej przejawami w życiu zawodowym. Jako przykłady podają komentarze HR-owców i stwierdzenia w ogłoszeniach rekrutacyjnych, np. „szukamy osób młodych o nienagannej prezentacji", czy bezpośrednie uwagi o „nierokowaniu nadziei na przyszłość".

Pomimo trudności i wyzwań, z jakimi się stykają, co czwarty silvers aktywnie poszukuje pracy. Jak pokazują statystyki, większość z nich (54 proc.) otrzymuje tylko kilka (2-5) zaproszeń na rozmowy rekrutacyjne. Aż 17 proc. pracodawców twierdzi, że w ciągu ostatnich dwóch lat nie zatrudnili żadnej osoby powyżej 50. roku życia.

Z raportu „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy" wypływa trudny obraz silversów na rynku pracy. Wyraźnie widać, że polski biznes wciąż nie jest gotowy do podjęcia dialogu z tą grupą zawodową. – Niechęć działów HR do zatrudniania osób po 50. roku życia może być spowodowana uproszczonym obrazem i stereotypowym spojrzeniem na tych ludzi. Tymczasem obecna kondycja rynku pracy sprzyja aktywizacji zawodowej tej grupy. Warto tę okazję wykorzystać, aby budować międzypokoleniowy zespół – podsumowuje Piotr Wielgomas, prezes zarządu Bigram.

PRACA WCZORAJ, DZIŚ I JUTRO – SCENARIUSZE PRZYSZŁOŚCI

Relacja z konferencji Mazowiecki Rynek Pracy 2019 – Wiedzieć więcej – Działać lepiej, III

PAWEŁ TROJANOWSKI

Tuż przed końcem 2019 roku przedstawiciele rynku pracy, świata badań i nauki, organizacji pozarządowych, samorządowych i biznesu spotkali się w Łochowie na wschodnim Mazowszu, by wspólnie przeanalizować to, co się wydarzyło i co się właśnie dzieje, ale zwłaszcza prognozować to, co się może wydarzyć w regionalnej (i nie tylko) rzeczywistości społeczno-gospodarczej odnoszącej się do kwestii zatrudnienia. Choć data konferencji – 21-22 listopada – sugerowałaby czas na wróżby (prawie) andrzejkowe, dyskusje opierały się na wynikach konkretnych badań i analiz oraz raportach i tezach stawianych przez badaczy zjawisk dziejących się wokół nas. Była to także okazja do świętowania jubileuszu 10-lecia Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Dziś, kiedy mamy już nowy 2020 rok, kiedy słowo „klimat" zostało okrzyknięte jako najczęściej obecne w przekazach w 2019 roku, gdy potężny obszar lasów w Australii płonie, w krajach Bliskiego Wschodu sytuacja staje się niebezpiecznie napięta, a Kryptojuan może być trzęsieniem ziemi rynków finansowych – potwierdza się to, w jak dynamicznie zmieniającym się i nieprzewidywalnym świecie żyjemy. Warto w tym miejscu przytoczyć słowa wizjonera Raya Kurzweila, które padły na konferencji podczas jednej z prezentacji: „W chwili, gdy coś kończysz, świat jest już inny niż wtedy, gdy zaczynałeś".

Rynek pracy pod wpływem zjawisk społeczno-gospodarczych ulega ciągłym przemianom. Niektóre z nich zdają się być wynikiem naturalnych zmian rozwojowych, inne zaskakują i powszechnie zostają uznawane za te, które trudno było przewidzieć. Tym czynnikom poświęcona była konferencja, której uczestnicy zaproszeni zostali do swoistej podróży w przyszłość, by postarać się odpowiedzieć na pytania, jak zmieni się mazowiecki, polski i światowy rynek pracy za lat 10, 20 czy 50...

Wykorzystując wyniki dotychczasowych prac badawczo-analitycznych Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy wspólnie z siedlecką filią WUP w Warszawie zaprosili uczestników do wspólnego zastanowienia się nad obecnymi i przyszłymi wyzwaniami rynku pracy. Konferencja miała charakter wykładowo-szkoleniowy, formuła taka zdecydowanie sprzyjała dzieleniu się wiedzą i doświadczeniami, a także zdobywaniu nowych kompetencji.

Pierwszy dzień konferencji został podzielony na dwie części, podczas pierwszej zaprezentowane zostały cztery grupy zagadnień. Pierwszy temat dotyczył kwestii migracji, emigracji, obecności w Polsce pracowników z Ukrainy, Azji, czy z Afryki. Pod hasłem „Zatarte granice?" prelegentka Anna Węglicka, w oparciu o zebrane dane z badań omówiła, czego możemy się spodziewać oraz w jakim kierunku zmierzamy w kontekście pracujących w Polsce i na Mazowszu cudzoziemców. Wystąpienie nie skupiło się jednak tylko na kwestiach czysto statystycznych, ale dotknęło również kwestii zagadnienia pracy jako takiej i niestety często postrzegania pracowników nie jako ludzi, a bardziej jako „siły roboczej". Zwrócono uwagę m.in. na zjawisko opisane w raporcie Amnesty International: Turning People into Profits (tłum. z ang. Przekształcanie/Obracanie ludzi w zyski), czyli ogromną skalę wykorzystywania, m.in. poprzez zapewnienie niekorzystnego charakteru i warunków zatrudnienia, konfiskaty paszportów, przerzucania kosztów wizy/biletu na pracownika (skutkujące spiralą długu wobec pracodawcy i wręcz niewolniczą zależnością).

> *Koniec XX, a już z całą pewnością kolejne dekady XXI wieku zaczynają nas przyzwyczajać, że wkraczamy w erę konieczności wdrażania swoistego generacyjnego ekumenizmu, który musi za swoje fundamenty przyjąć międzypokoleniowy dialog, współpracę i niespotykaną wcześniej solidarność*

W 2019 roku o pozwolenie na pracę w Polsce starali się obywatele 39 krajów azjatyckich, a niestety, tymczasem nieuczciwe agencje pracy zachęcają do swoich usług określając Nepalczyków, Bengalczyków czy Hindusów jako towar, a świadczenie przez nich pracy jako leasing. Pozytywnym zjawiskiem poruszonym w wystąpieniu jest fakt, że – w oparciu o raport z badania: „Warunki pracy oraz determinanty imigracji obywateli Ukrainy do województwa mazowieckiego" – środowisko społeczne obywateli Ukrainy pracujących na Mazowszu jest raczej korzystne (najwyższa wartość wskaźnika na tle innych obszarów). Obcokrajowcy pracujący w naszym kraju zakładają coraz więcej rodzin, rodzi się więcej dzieci. W 2015 roku ZUS wypłacał 4 tys. zasiłków macierzyńskich, a do końca września 2018 roku już blisko 6 tys. (dane z portalu Money.pl).

Kolejny temat poruszany podczas konferencji to rozwój technologiczny i trendy w zakresie wykorzystywania sztucznej inteligencji, automatyzacji i cyfryzacji. Anna Grochowska, prezentująca różne punkty widzenia w ramach prelekcji pod hasłem „Po co maszynie człowiek?", odwoływała się m.in. do znanych światowych wizjonerów, by odpowiedzieć na to prowokacyjnie postawione pytanie. Duży nacisk w swoim wystąpieniu postawiła na kluczową rolę kompetencji i procesu edukacji, o którym Jack Ma – chiński biznesmen, filantrop oraz założyciel i prezes wykonawczy Alibaba Group, konsorcjum zrzeszającego wiele popularnych firm internetowych, powiedział: „Przez następne 10-20 lat każdy człowiek, kraj, rząd powinien skupić się na reformie systemu edukacji, upewniając się, że nasze dzieci znajdą pracę, która wymaga tylko trzech dni w tygodniu, czterech godzin dziennie" oraz „Jeśli nie zmienimy systemu edukacji, w którym się znajdujemy, wszyscy będziemy mieć kłopoty".

Prelegentka podkreślała, że to właśnie styk szeroko rozumianego humanizmu, tego kim człowiek jest, kim chce być oraz rozwoju technologicznego, zwłaszcza w obszarze sztucznej inteligencji, jest i będzie głównym źródłem sił napędowych zmian na rynku pracy. To, co cyfrowe i cybernetyczne zaczyna dominować, ale jest to poniekąd wynik woli i fascynacji człowieka, bo – jak stwierdził Albert Camus, którego słowa przytoczyła Anna Grochowska na koniec swojego wystąpienia – „Człowiek jest jedynym stworzeniem, które nie chce być tym, czym jest".

„Źródła motywacji do pracy" to temat przedostatniego omawianego zagadnienia. Remigiusz Lesiuk zaprezentował dane,

mogące pomóc w znalezieniu odpowiedzi na coraz częściej pojawiające się pytania o sposoby stymulacji ludzi do aktywności zawodowej, rozwoju osobistego i podnoszenia własnej wartości kapitału ludzkiego. Pamiętamy początek transformacji systemowej w Polsce, okresy kiedy poziom bezrobocia sięgał ponad 30 procent, więc dziś wielu z nas zadziwia fakt braku rąk do pracy. A co, kiedy za 20-30 lat w naszym kraju ten deficyt sięgnie nawet 10 mln pracowników? Zjawiska demograficzne, nienastawiona na promocję aktywności zawodowej, polityka socjalna czy brak sensownej polityki inkluzyjnej osób niepełnosprawnych powoduje, że ci, którzy mogliby wypełnić niedobory zatrudnieniowe pozostają bierni.

Jednym z kluczowych wyzwań, nie tylko dla Mazowsza, czy Polski, ale dla większości krajów, jest umiejętne wykorzystanie potencjału osób starszych. Przekroczenie pewnego progu wiekowego oznacza nabycie praw do świadczeń emerytalnych, ale czy musi zawsze wiązać się z wykluczeniem z rynku pracy i biernością zawodową? Niepełnosprawność ogranicza możliwości pracy w niektórych zawodach, ale nie jest przeszkodą, aby być aktywnym zawodowo w innych. Okazuje się, że problem leży w postawach i mentalności, w stereotypach i uproszczeniach, a także w pokładaniu wiary w proste schematy efektywności pracy w powiązaniu z młodością, sprawnością i niezależnością. Globalne zmiany uwalniają jednak od złudzeń i już dzisiaj wymagają, by zwracać się w stronę tych grup potencjalnych pracowników, którzy dzisiaj są mało obecni na rynku pracy.

Czwartym, ostatnim zagadnieniem konferencji były wyzwania demograficzne powodujące niemałe zamieszanie na rynku pracy. Paweł Trojanowski, zgłębiając tematykę „Dobrego wiekiem zarządzania", odniósł się do różnic między pokoleniami, wskazał, że należy odnajdywać potencjał osób w każdym wieku i efektywnie go wykorzystywać poprzez m.in. docenianie elastyczności młodszych oraz doświadczenia i rozsądku osób starszych. Nawiązał do słów innych prelegentów, bo kwestia demograficzna przewijała się w wielu wcześniejszych wątkach. Większy udział pracowników z zagranicy, rozwój technologiczny i zastępowanie pracy ludzkiej coraz bardziej inteligentnymi maszynami, czy demotywujące programy socjalne są źródłem wielu szybkich i krótkowzrocznych rozwiązań niesprzyjających szerszemu spojrzeniu na kwestię zarządzania wiekiem. A w tej materii nie chodzi tylko o ludzi starszych, ale o człowieka, na którego patrzymy przez pryzmat pracy i rozwoju kariery zawodowej w ujęciu holistycznym – pracy rozumianej jako aktywność, która człowieka wzbogaca, sprawia, że jest i czuje się on potrzebny, że dzięki niej ma nie tylko możliwość finansowego utrzymania siebie i rodziny, ale także utrzymywania relacji społecznych czyniących go szczęśliwszym, zdrowszym mentalnie i fizycznie. Wykład odnosił się też do negatywnych konsekwencji ekonomicznych i społecznych marnotrawstwa kapitału ludzkiego poprzez brak sensownych polityk społecznych, które umiejętnie stymulowałyby rynek pracy do zatrudniania osób starszych.

Koniec XX, a już z całą pewnością kolejne dekady XXI wieku zaczynają nas przyzwyczajać, że wkraczamy w erę konieczności wdrażania swoistego generacyjnego ekumenizmu, który musi za swoje fundamenty przyjąć międzypokoleniowy dialog, współpracę i niespotykaną wcześniej solidarność.

W drugiej części konferencji uczestnicy zostali losowo podzieleni na cztery grupy warsztatowe. Każda odnosiła się do jednego z omówionych zagadnień i jej zadaniem było stworzenie wizji i propozycji projekcji tego, co nas czeka w danym obszarze w przyszłości. Na zakończenie przedstawiciele poszczególnych grup warsztatowych zaprezentowali wspólnie wypracowane scenariusze. Okazały się one tak ciekawe i intrygujące, że pewnie warto by było im poświęcić oddzielny artykuł. Co kluczowe, okazało się, że każda grupa warsztatowa nie była w stanie zakończyć swoich dyskusji w określonym czasie, a pobudzone do kreacji wizji przyszłości umysły snuły naprawdę ciekawe i warte dalszych przemyśleń rozwiązania. W każdej grupie większość uczestników zwracała uwagę na większe szanse na pozytywny i optymistyczny kierunek zmian, wskazywali oni na rozwiązania, które sprawią, że ludzie nie tylko zachowają swoją podmiotowość, godność i wartość, ale także, że uznają, iż dobro szeroko rozumianego świata jest najważniejsze. Każda z grup kładła też nacisk na konieczność współpracy i współdziałania, zwłaszcza w obszarze tego, co międzykulturowe, międzypokoleniowe i ponad różnicami.

Drugi dzień konferencji został w całości poświęcony praktycznej pracy warsztatowej. Na zlecenie WUP Pracownia Gier Szkoleniowych zaprosiła wszystkich do udziału w grze Team Puzzle, której głównym celem było przećwiczenie pracy w zespole złożonym z losowo wybranych osób, tak by osiągnąć jak najlepsze efekty. Po raz kolejny okazało się, że nic tak nie podnosi efektywności pracy jak dobra praca zespołowa, zwłaszcza kiedy czas goni, a o składzie danego zespołu zadecydował przypadek.

Konferencja została zorganizowana przez siedlecką filię WUP oraz Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

W drugiej części konferencji uczestnicy pracowali w czterech grupach warsztatowych

DOCENIENI, UHONOROWANI, ODZNACZENI

Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia obchodzili swoje święto

PAWEŁ SĘKTAS

Kilkuset pracowników mazowieckich urzędów pracy oraz instytucji związanych z rynkiem pracy uczestniczyło 30 stycznia w obchodach Dnia Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia. Odznaki, medale i dyplomy otrzymało 64 pracowników.

W spotkaniu uczestniczyli Adam Struzik, marszałek województwa mazowieckiego, Ewa Flaszyńska, dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dyrektorzy wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy z Mazowsza oraz pracownicy urzędów pracy i przedstawiciele instytucji rynku pracy.

Dyrektor Ewa Flaszyńska uhonorowała trzy osoby Odznaką Honorową Primus in Agendo. Marszałek Adam Struzik wręczył siedmiu wieloletnim dyrektorom urzędów pracy województwa mazowieckiego medale Pro Masovia za szczególne zasługi dla rozwoju naszego regionu. Dyplomy uznania Marszałka Województwa Mazowieckiego otrzymało 42 pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, a dyplomy Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy – 12 pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Podczas spotkania po raz pierwszy zaprezentowano wyniki badania „Kształtowanie i rozwój kompetencji – jak to robimy dziś i co przyniesie nam przyszłość", przygotowanego przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. Uroczystość zakończyła się występem kwartetu Fair Play Quartet, który przedstawił własne aranżacje uznanych utworów muzyki rozrywkowej.

Gala odbyła się w siedzibie Mazowieckiego Instytutu Kultury w Warszawie.

SŁUŻBY ZATRUDNIENIA NA MAZOWSZU

Na Mazowszu funkcjonuje 39 powiatowych urzędów pracy, w tym dwa miejskie urzędy (w Płocku i Warszawie), które zatrudniają prawie 2,5 tys. urzędników do obsługi bezrobotnych mieszkańców naszego regionu. Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy to kluczowe instytucje realizujące politykę rynku pracy w imieniu samorządu powiatowego i wojewódzkiego.

Osoby wyróżnione dyplomami Marszałka Województwa Mazowieckiego (z lewej)

Pozorek Artur, **wicedyrektor WUP w Warszawie**
Błaszczyk Renata, **WUP w Warszawie**
Cedro Ewa, **UP m. st. Warsza**wy
Dąbrowska Iwona, **MUP w Płocku**
Gagaska Małgorzata, **PUP w Mińsku Mazowieckim**
Gasiuk Małgorzata, **PUP w Łosicach**
Gawkowska Danuta, **PUP w Ostrołęce**
Górniak Jadwiga, **PUP w Lipsku**
Grzelak Hanna, **PUP w Gostyninie**
Guba Anna, **PUP w Garwolinie**
Harasimiuk Małgorzata, **PUP w Nowym Dworze Mazowieckim**
Jankowska Ewa, **PUP w Grójcu**
Januszewska Marzena, **WUP w Warszawie**
Karłowicz Małgorzata, **PUP w Płocku**
Kornet Małgorzata, **PUP w Grodzisku Mazowieckim**
Krasuska Blanka, **WUP w Warszawie**
Kucharska Anna, **PUP dla Powiatu Warszawskiego Zachodniego**
Lewandowski Marek, **PUP w Zwoleniu**
Linka Katarzyna, **WUP w Warszawie**
Morzyńska Dorota, **UP m. st. Warszawy**
Nowak Iwona, **PUP w Pruszkowie**
Olszewska Ewa, **PUP w Otwocku**
Paluszewski Jarosław, **PUP w Żurominie**
Pawlak Adam, **WUP w Warszawie**
Pisarek Adam, **WUP w Warszawie**
Podlasińska Dorota, **PUP w Ciechanowie**
Rachwalska Kinga, **WUP w Warszawie**
Radziborska-Kaźmierczyk Agnieszka, **PUP w Szydłowcu**
Rudzki Tomasz, **WUP w Warszawie**
Sałbut Jarosław, **PUP w Zwoleniu**
Samluk Bogumiła, **PUP w Ostrołęce**
Skałczyński Arkadiusz, **PUP w Radomiu**
Sobczak Urszula, **PUP w Białobrzegach**
Sobotka Ewa, **PUP w Wyszkowie**
Stefańska Ewa, **PUP w Przasnyszu**
Tyrakowska-Skwira Anna, **WUP w Warszawie**
Walczak Anna, **PUP w Piasecznie**
Więsyk Wioletta, **PUP w Kozienicach**
Zabłocka Barbara, **PUP w Mławie**
Zdanowska Krystyna, **WUP w Warszawie**
Zdzichowski Mariusz, **PUP w Łosicach**
Żebrowska Anna, **PUP w Płońsku**

Pracownicy wyróżnieni dyplomami Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Gościcka Joanna
Grochowska Anna
Grycz-Pindor Joanna
Jagieła-Napiórkowska Aleksandra
Jędrzejczak Adam
Kowalczyk Marzena
Porębski Paweł
Rajska Karolina
Słodkowska Krystyna
Szymczak Adam
Wiśnik Sławomir
Włodarczyk-Reszka Marta

Na koniec spotkania podpisano porozumienie ws. realizacji programu regionalnego Mazowsze 2020

Pracownikom PSZ życzenia złożył marszałek Adam Struzik

Osoby wyróżnione medalem Pro Masovia

Sieradz Tomasz, **dyrektor WUP w Warszawie**
Jędrej Emilia, **wicedyrektor WUP w Warszawie**
Adach Wanda, **dyrektor UP m. st. Warszawy**
Bakuła Józef, **dyrektor PUP w Radomiu**
Borkowska Danuta, **dyrektor PUP w Łosicach**
Grabowska Barbara, **dyrektor PUP w Ostrowi Mazowieckiej**
Radziwonka Robert, **dyrektor PUP w Pruszkowie**

Osoby wyróżnione Odznaką Honorową Primus in Agendo

Bombalicka Małgorzata, **dyrektor PUP w Płocku**
Cheda Aleksandra, **zastępca dyrektora PUP dla Powiatu Warszawskiego Zachodniego**
Szczepańska Elżbieta, **dyrektor PUP w Legionowie**

ŚWIĘTO PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA

Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia został ustanowiony w grudniu 2010 roku. Data ma związek z ważnym wydarzeniem historycznym. Właśnie 27 stycznia 1919 roku Naczelnik Państwa Józef Piłsudski wydał nowatorski „Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami", który przewidywał m.in. wprowadzenie powszechnego dostępu do pośrednictwa pracy i zasiłki dla bezrobotnych.

DETERMINACJA ZAWSZE PRZYNOSI EFEKTY

Podsumowanie konkursów w ramach EFS

MONIKA DYTYNIAK

Przełom lat 2019 i 2020 skłania do podsumowania efektów wdrażania projektów konkursowych zrealizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego w ramach perspektywy finansowej 2014-2020.

Wsparcie osób młodych na początku perspektywy

Wsparcie osób młodych do 30. r.ż. realizowane w ramach Poddziałania 1.2.1 PO WER przez instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia i organizacje pozarządowe stało się jednym z kluczowych narzędzi w walce z brakiem aktywności zawodowej wśród przedstawicieli tej grupy. W pierwszych dwóch konkursach z 2015 i 2016 roku grupą docelową były wyłącznie osoby bierne zawodowo niezarejestrowane w urzędach pracy. Choć narzucona odgórnie grupa docelowa była trudna pod względem rekrutacji, to beneficjenci okazali się zdeterminowani w ubieganiu się o dofinansowanie. W pierwszych dwóch naborach wpłynęło ponad 427 wniosków, z czego do realizacji przyjęto jedynie 27 na kwotę 27 mln zł.

Zmiany programowe a powodzenie realizacji

Konkurs w ramach Poddziałania 1.2.1 PO WER z 2018 roku był niezwykle znaczący nie tylko dla beneficjentów z Mazowsza. Zmiany w programie oraz wytycznych (...) rynku pracy wymusiły na projektodawcach inne spojrzenie na problemy osób młodych. Zmodyfikowana grupa docelowa uwzględniająca oprócz osób biernych zawodowo osoby pracujące, uzyskujące najniższe wynagrodzenie, zatrudnione na umowach cywilno-prawnych czy też imigrantów i reemigrantów, nakładała na projektodawców dużo więcej obostrzeń, takich jak weryfikacja dodatkowych pozwoleń i zaświadczeń potwierdzających status na rynku pracy. Podwyższona poprzeczka wymuszała na nich jeszcze większą uwagę na etapie rekrutacji do projektów. Na ogłoszenie o konkursach z 2018 i 2019 roku odpowiedziało ponad 180 projektodawców, WUP podpisał umowy z 41 beneficjentami.

Efekty wsparcia młodych

Podsumowując, w wyniku czterech konkursów w ramach PO WER złożonych zostało 601 wniosków, z czego do realizacji zostało przyjętych 68 na ponad 55 mln zł. W wyniku ich realizacji objęliśmy wsparciem 1972 osoby bierne zawodowo i 585 bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy, spośród nich 1119 osób uzyskało kwalifikacje potwierdzone certyfikatem lub egzaminem.

Regionalne wsparcie dla osób bez pracy

Aktywizacja osób powyżej 30. roku życia rozumiana jako udział w formach prowadzących do znalezienia pracy, realizowana była w dużej mierze przez powiatowe urzędy pracy (dysponują 90 proc. środków). 10 proc. środków przewidzianych na aktywizację zawodową powędrowało do beneficjentów Działania 8.2 RPO WM, którzy w ramach konkursu ogłoszonego pod koniec 2015 roku złożyli 212 wniosków. Do realizacji przyjętych zostało 18 na ponad 22 mln złotych. Dzięki staraniom beneficjentów zaktywizowane zostały 1483 osoby, spośród nich 638 uzyskało kwalifikacje potwierdzone certyfikatem lub egzaminem.

Miejsca opieki dla maluchów

Tworzenie miejsc opieki dla dzieci do 3. roku życia było nie lada wyzwaniem, zarówno dla WUP jako instytucji ogłaszającej konkursy, jak i projektodawców, którzy musieli zmierzyć się z nowym wymiarem obowiązków, wynikających zarówno z samej tematyki konkursu, jak i stopnia trudności realizacji założeń projektowych. Gminy i firmy ubiegające się o dofinansowanie musiały od samego początku zapoznać się z ustawodawstwem oraz rozporządzeniami związanymi z opieką nad dziećmi. Stworzenie odpowiednich warunków lokalowych, dbałość o zatrudnienie wykwalifikowanej kadry i spełnienie wszystkich wymogów sanitarnych znalazły się na czele listy wyzwań. Równie istotne okazało się właściwe zrozumienie problemów grupy docelowej, której rekrutacja była kluczowa dla powodzenia projektów.

Żłobki w liczbach

W rezultacie na terenie Mazowsza ogłosiliśmy pięć konkursów na tworzenie miejsc opieki, w wyniku których podpisaliśmy 40 umów na ponad 62 mln złotych. Wsparliśmy 1915 osób opiekujących się maluchami i stworzyliśmy 1562 miejsca opieki w żłobkach, klubach, u opiekuna dziennego i niani. Ogłaszane konkursy zróżnicowane były pod względem obszaru. W ramach trzech konkursów na terenie Mazowsza (z wyłączeniem Warszawy) podpisaliśmy 19 umów na ponad 17 mln zł i utworzyliśmy 453 miejsca opieki dla dzieci. Na terenie Warszawy i 39 przyległych gmin utworzyliśmy 1109 miejsc opieki dzięki 21 umowom na kwotę ponad 44 mln złotych.

Podsumowanie

Beneficjenci realizujący projekty wyłonione w procedurze konkursowej, niezależnie od źródła finansowania i rodzaju grupy docelowej, wkroczyli w 2014 roku w zupełnie nowy rozdział realizacji projektów. Doświadczenia zdobyte podczas wcześniejszych perspektyw, przygotowały oczywiście niektórych z nich do lepszego i szybszego wkroczenia w nową rzeczywistość projektową. Doświadczenia naborowe pokazały jednak, że beneficjenci konkursowi, niezależnie od doświadczenia, są zdeterminowani w realizacji projektów, a efekty tej determinacji widoczne są na mazowieckim rynku pracy.

WARSZAWSKIE ŻŁOBKI START!

Prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie nabór wniosków o dofinansowanie projektów potrwa od 13 do 28 lutego

MONIKA DYTYNIAK

Nabór wniosków o dofinansowanie projektów w ramach Poddziałania 8.3.2 RPO WM Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie prowadzi od 13 do 28 lutego. Konkurs skierowany jest do projektodawców, którzy otworzą nowe żłobki, kluby dziecięce lub miejsca opieki u opiekuna dziennego na terenie Warszawy lub 39 przyległych gmin. Wartość dofinansowania w ramach konkursu wynosi 8,5 mln zł. Mogą starać się o nie gminy i osoby prowadzące działalność gospodarczą, które utworzą miejsca opieki dla dzieci do lat 3 na terenie Warszawskiego Obszaru Funkcjonalnego (tzw. ZIT WOF), czyli Warszawy i 39 okolicznych gmin. Ich głównym zadaniem jest zdiagnozowanie zapotrzebowania na miejsca opieki i ich zaprojektowanie. Wybór formy opieki powinien być dostosowany do danej lokalizacji i potrzeb rodziców.

Kto może zostać uczestnikiem projektu

Uczestnikami projektów mogą zostać bezrobotni rodzice lub bierni zawodowo, pozostający poza rynkiem pracy ze względu na obowiązek opieki nad dzieckiem do 3. r.ż., w tym kobiety, które przerwały karierę zawodową ze względu na urodzenie dziecka lub przebywające na urlopie wychowawczym. Uczestnikami projektów będą mogli zostać też rodzice pracujący, którzy związani są z terenem Warszawy i okolic miejscem zamieszkania lub pracy.

Ważne przed złożeniem wniosku

Wnioskodawcy zainteresowani konkursem powinni zapoznać się ze szczegółami zawartymi w regulaminie konkursu i w przewidzianym terminie (od 13 do 28 lutego) złożyć elektroniczny wniosek w systemie MEWA 2.0.

W ramach projektu mogą sfinansować działania związane m.in. z adaptacją pomieszczeń, wyposażeniem lokalu, zakupem mebli, pomocy dydaktycznych, pełnego wyposażenia i montażem placu zabaw. Dofinansowanie może też obejmować wynagrodzenie i przeszkolenie personelu oraz opłaty za wyżywienie i pobyt dzieci w żłobku lub klubie. W odróżnieniu od wcześniejszych edycji konkursów, od 2020 roku podatek VAT w projektach nie jest kwalifikowalny.

Co dalej z wnioskami

Przystępujący do konkursu wnioskodawca powinien pamiętać, że samo złożenie wniosku powinno być poprzedzone konkretnymi działaniami: analizą zapotrzebowania na miejsca opieki nad dziećmi w danej gminie, warunków lokalowych i zasad rekrutacji uczestników do projektu. Projektodawca powinien również przewidzieć, w jaki sposób utrzyma miejsca opieki przez co najmniej dwa lata po zakończeniu projektu.

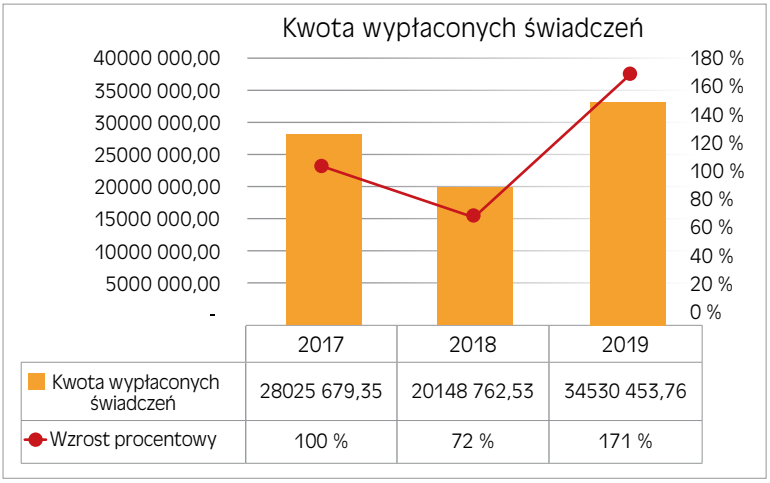
Po zakończeniu naboru projekty będą podlegały szczegółowej ocenie, która w rezultacie pozwoli wyłonić do dofinansowania tylko te najlepsze. Dlatego też na etapie naboru wniosków najważniejsze jest zaplanowanie działań w oparciu o regulamin konkursu oraz wytyczne. W połączeniu z terminowym przesłaniem wniosku niewątpliwie zwiększy to szanse projektodawców na otrzymanie dofinansowania.

WIĘCEJ UPADŁOŚCI, WIĘCEJ ŚWIADCZEŃ

Wykonanie za 2019 rok zadań finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

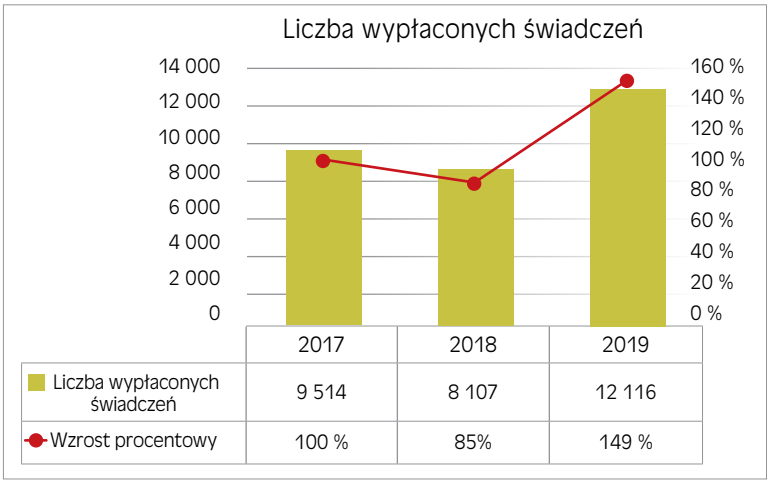
ANNA FILARECKA, MARIA JANKOWSKA

Wykres 1.



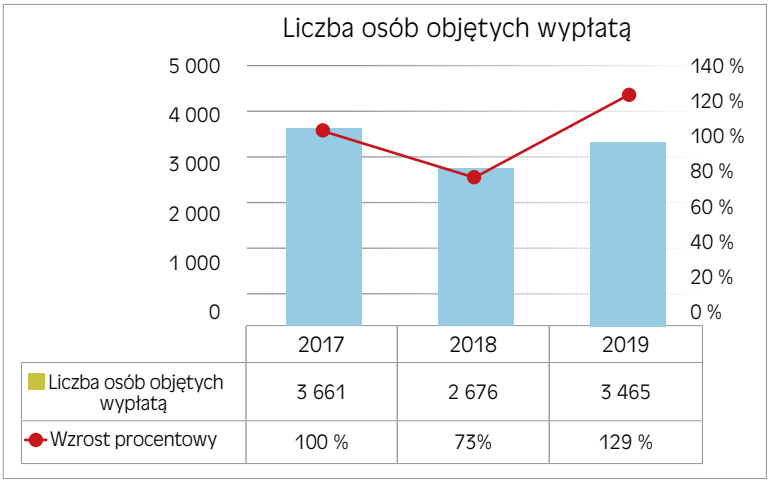
	2017	2018	2019
Kwota wypłaconych świadczeń	28025 679,35	20148 762,53	34530 453,76
Wzrost procentowy	100 %	72 %	171 %

Wykres 2.



	2017	2018	2019
Liczba wypłaconych świadczeń	9 514	8 107	12 116
Wzrost procentowy	100 %	85%	149 %

Wykres 3.



	2017	2018	2019
Liczba osób objętych wypłatą	3 661	2 676	3 465
Wzrost procentowy	100 %	73%	129 %

Polska gospodarka wchodzi w okres spowolnienia gospodarczego, co zaczyna być widoczne również w sytuacji płynnościowej przedsiębiorstw. W 2019 roku liczba upadłości i restrukturyzacji zwiększyła się o 4,5 proc., co jest konsekwencją pogorszenia się koniunktury. Mazowsze, gdzie jest zarejestrowanych najwięcej firm, jak zwykle otwiera tę listę. Wzrost liczby upadających przedsiębiorstw w regionie ma wpływ na wysokość świadczeń wypłacanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), który od 1 stycznia 2012 roku realizuje zadania w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych na wypadek niewypłacalności pracodawcy.

W 2019 roku ze środków FGŚP wypłacono, w ramach realizowanych zadań statutowych WUP w Warszawie, 12 116 świadczeń na kwotę 34 530 453,79 zł. Analiza porównawcza z ostatnich trzech lat wskazuje na wzrost wydatkowanych środków Funduszu i liczby świadczeń zaspokajanych na rzecz osób, którym pracodawcy nie wypłacili należnych świadczeń, co obrazują wykresy 1, 2 i 3.

Bankructwa przedsiębiorstw to istotny problem społeczny. Po restrukturyzacji firm wiele miejsc pracy udaje się zachować, ale konsekwencją upadłości jest utrata zatrudnienia, co w małych miastach ma znaczenie dla całego regionu i poszczególnych rodzin. Niejednokrotnie bowiem te firmy stanowią główne miejsce pracy regionu i zatrudniają całe rodziny. Niewypłacalność takich pracodawców pozbawia je jedynego źródła dochodu. Wśród znanych na rynku pracy w województwie mazowieckim znaleźli się tacy niewypłacalni przedsiębiorcy, jak: POL-MOT Auto S.A., QUMAK S.A., Neckermann Polska Biuro Podróży Sp. z o.o., ROSA-BUD S.A.

W 2019 roku ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dokonano wypłat na rzecz 3456 osób, czyli o ok. 30 proc. więcej niż w ubiegłym roku.

Od kilku lat województwo mazowieckie ma najwyższy procentowy udział w liczbie niewypłacalnych pracodawców, których pracownicy skorzystali ze środków FGŚP, a także w kwocie wypłaconych świadczeń, co przykładowo odzwierciedla ostatnie sprawozdanie z wykonania Planu Finansowego FGŚP 2018 (wykres 4).

Wysoki poziom liczby pracodawców, których pracownicy skorzystali ze środków FGŚP wpływa na nieustanny wzrost liczby dłużników. Corocznie dokonuje się wypłaty dla pracowników ok. 120 nowych pracodawców, którzy do tej pory nie znajdowali się w bazie pracodawców prowadzonej przez WUP w Warszawie. W porównaniu do lat 2016-2018 nastąpił wzrost należności Funduszu (wykres 5).

Główne świadczenia wypłacane ze środków FGŚP to wynagrodzenia za pracę za okres trzech miesięcy,

odprawy z przyczyn ekonomicznych pracodawcy, odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, ekwiwalenty za urlop wypoczynkowy należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy oraz składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawców.

31 grudnia 2019 roku kwota odzyskanych należności wynosiła 3 985 500,42 zł (w tym 3 614 856,67 zł należność główna i 370 643,75 zł odsetki), co stanowi 99,64 proc. wykonania planu windykacyjnego (plan windykacyjny na rok 2019 – 4 mln zł).

Według ewidencji na 31 grudnia 2019 roku było wykazanych 1870 dłużników FGŚP (średnio na osobę zatrudnioną w zespole przypada 208 dłużników), w stosunku do których są prowadzone postępowania sądowe i egzekucyjne.

W związku z dużą liczbą postępowań w sprawie wypłaty świadczeń pracowniczych, liczba dłużników stale rośnie. W latach 2016-2019 notowano cykliczny wzrost dłużników FGŚP, co obrazuje wykres 6.

W toku prowadzonych spraw związanych z dochodzeniem zwrotu należności, w których stroną jest FGŚP:

- wystosowano 714 wezwań do zapłaty;
- w 235 sprawach dokonano osobistego przeglądu akt w Sądzie Gospodarczym;
- sporządzono 193 pozwy w postępowaniu cywilnym;
- skierowano 513 wniosków o wszczęcie egzekucji komorniczej;
- wyznaczono 152 terminy sądowe w sprawach cywilnych;
- dokonano 142 zgłoszenia wierzytelności w postępowaniu upadłościowym;
- sporządzono 311 opinii prawnych.

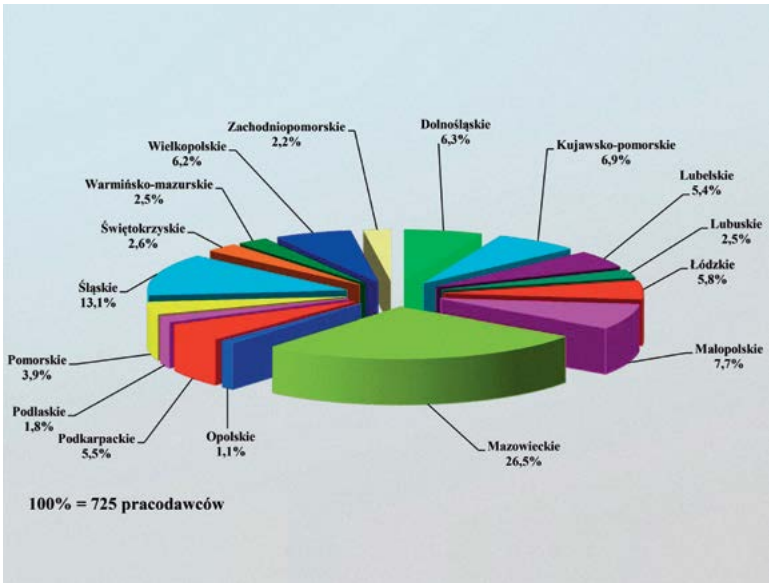
Ponadto w 2019 roku skierowano do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 16 wniosków o rozłożenie należności na raty oraz 87 wniosków o umorzenie należności na kwotę 16 184 719,63 zł. Decyzją ministerstwa dokonano umorzeń w stosunku do 84 dłużników na kwotę 12 229 577,06 zł.

Wszystkie te dane, ilustrujące wykonanie realizacji zadań finansowanych ze środków FGŚP w województwie mazowieckim, potwierdzają, że cel, do jakiego został powołany Fundusz i jego realizacja służą ochronie pracowników w związku z niewypłacalnością pracodawcy.

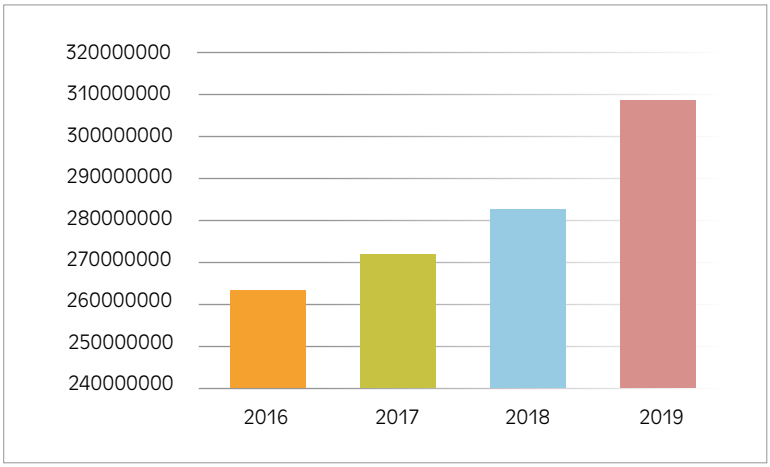
– Rozpoczynające się spowolnienie gospodarcze zaczyna być widoczne również w sytuacji płynnościowej przedsiębiorstw. Rok 2020 będzie trudniejszy dla polskiej gospodarki niż lata ubiegłe, co znajdzie odzwierciedlenie także w większej liczbie upadłości i restrukturyzacji. Branża handlowa jest tu szczególnie zagrożona, gdyż wysoka konkurencja, wzrost płac pracowników, rozszerzenie ograniczenia handlu w niedzielę, wzrost akcyzy na produkty alkoholowe i tytoniowe nie sprzyjają poprawie sytuacji – komentuje Grzegorz Sielewicz, główny ekonomista Coface w Europie Centralnej.

Tak więc bieżące monitorowanie ogłoszonych upadłości i restrukturyzacji firm na terenie województwa mazowieckiego przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie to jedno z zadań, które pozwala odpowiednio przygotować się na rosnącą liczbę wniosków celem zabezpieczenia środków uprawnionym pracownikom i dokonania terminowej wypłaty.

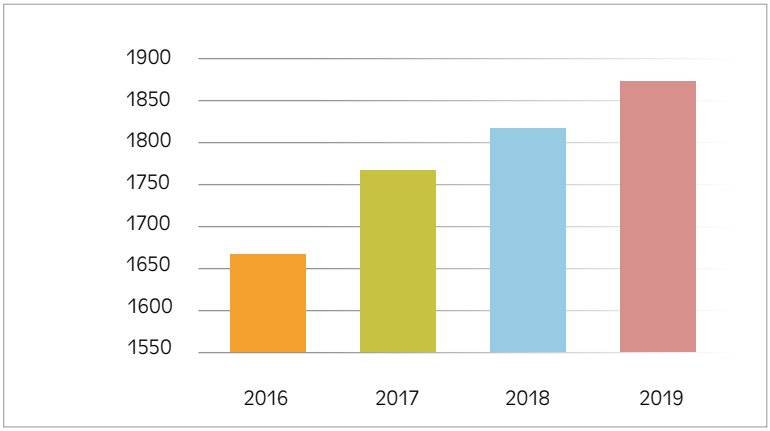
Wykres 4. PROCENTOWY UDZIAŁ NIEWYPŁACALNYCH PRACODAWCÓW Z POWODU ICH UPADŁOŚCI, KTÓRYCH PRACOWNICY SKORZYSTALI ZE ŚWIADCZEŃ FGŚP w 2019 r. (w podziale na województwa)



Wykres 5. WZROST NALEŻNOŚCI FUNDUSZU (od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2019 r.)



Wykres 6. WZROST LICZBY DŁUŻNIKÓW (od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2019 r.)



źródło: Opracowane na podstawie danych pozyskanych z rejestru prowadzonego przez WUP w Warszawie

PRAWA POWRACAJĄCYCH

Wzrost liczby osób ubiegających się o świadczenia z tytułu bezrobocia po pracy za granicą

WOJCIECH KAMIŃSKI

W ubiegłym roku odnotowaliśmy kolejny wzrost liczby osób powracających do kraju po zakończeniu pracy za granicą, zgłaszających się do WUP w Warszawie celem uzyskania prawa do zasiłku. W 2019 roku było to ponad 2 tys. osób. Najwięcej spośród zainteresowanych zgłosiło się do WUP w Warszawie oraz filii w Płocku i Radomiu.

Transfer zasiłku do Polski – dokument PD U2

Przepisy o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w państwach UE/EOG i Szwajcarii stanowią, że osoby, które nabyły prawo do zasiłku dla bezrobotnych za granicą, mogą pobierać go przez okres 3 lub 6 miesięcy w Polsce. Celem dokonania transferu należy przedstawić dokument PD U2, który uprawnia do przeniesienia prawa do zasiłku do Polski. W ciągu 7 dni od daty wyjazdu do Polski wskazanej w dokumencie, należy zarejestrować się w kraju we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy (PUP), jako osoba poszukująca pracy. Następnie PUP przekaże informację do WUP w Warszawie lub odpowiedniej filii celem potwierdzenia transferu zasiłku.

Należy zaznaczyć, że kwoty zasiłków zagranicznych są wyższe od polskiego zasiłku, dlatego warto zarejestrować się w zagranicznym urzędzie pracy i dopiero potem wracać do kraju z przyznanym zasiłkiem. Zasiłki transferowane były głównie z Holandii, Niemiec i Islandii. W dalszej kolejności z Norwegii, Irlandii i Danii, ponadto z takich krajów, jak: Francja, Wielka Brytania, Szwajcaria, Hiszpania, Belgia i Austria.

Zasada sumowania okresów zatrudnienia i ubezpieczenia – dokument PD U1

Osoby, które legalnie pracowały za granicą, okres ten mogą zaliczyć do okresu wymaganego do nabycia zasiłku dla bezrobotnych w Polsce. Łączeniu podlegają zarówno okresy zatrudnienia i ubezpieczenia, jak też okresy prowadzenia działalności na własny rachunek. Dokument potwierdzający okresy zatrudnienia i ubezpieczenia – PD U1 – wystawia zagraniczna instytucja właściwa. Po powrocie do kraju należy zarejestrować się we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy, który zgłosi ten fakt do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, gdzie wydawana jest decyzja w sprawie przyznania zasiłku dla osób przemieszczających się. Należy podkreślić, że zgodnie z przepisami zasiłek przyznaje kraj ostatniego zatrudnienia.

Tak więc w pierwszym rzędzie Polak, który pracował lub prowadził własną działalność za granicą powinien rejestrować się i ubiegać o zasiłek w kraju, w którym miało to miejsce. W drodze wyjątku osoby, które podczas pracy za granicą zamieszkiwały w Polsce, mogą korzystać ze świadczeń przyznawanych w naszym kraju. Oznacza to w praktyce, że coraz więcej osób powracających do Polski, ze względu m.in. na długi okres pracy za granicą, nie uzyskuje ostatecznie prawa do zasiłku.

Wśród powracających Polaków najwięcej osób pracowało w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Holandii. Ponadto wracały też osoby z: Irlandii, Islandii, Norwegii, Francji, Belgii, Czech, Danii, Norwegii, Szwecji, Szwajcarii, Włoch, Hiszpanii i innych krajów.

Tabela 1. LICZBA DECYZJI WYDANYCH OSOBOM UBIEGAJĄCYM SIĘ O ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU BEZROBOCIA PO PRACY ZA GRANICĄ (2019 r.)

WUP Warszawa	633
Filia Płock	295
Filia Siedlce	203
Filia Radom	172
Filia Ciechanów	165
Filia Ostrołęka	159
ogółem	**1627**

Tabela 2. LICZBA DECYZJI WYDANYCH PO PRACY W WYBRANYCH KRAJACH UE/EOG (2019 r.)

Wielka Brytania	498
Niemcy	282
Holandia	235
Irlandia	77
Norwegia	57
Belgia	40
Francja	39

Tabela 3. LICZBA OSÓB TRANSFERUJĄCYCH ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH Z KRAJÓW UE/EOG (2019 r.)

WUP Warszawa	281
Filia Radom	169
Filia Ostrołęka	61
Filia Płock	60
Filia Ciechanów	45
Filia Siedlce	39
ogółem	655

Tabela 4. KRAJE, Z KTÓRYCH BYŁO NAJWIĘCEJ TRANSFERÓW ZASIŁKÓW DLA BEZROBOTNYCH (2019 r.)

Holandia	191
Niemcy	145
Islandia	94
Norwegia	67
Irlandia	62
Dania	38
Francja	16

PONAD 26 TYSIĘCY KLIENTÓW MAZOWIECKICH CENTRÓW

Poradnictwo zawodowe w 2019 roku w liczbach

DOROTA KOSMOWSKA

Doradcy z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w 2019 roku przeprowadzili 3450 rozmów doradczych, w tym 77 na odległość z wykorzystaniem maila lub Skypa. Z indywidualnego poradnictwa zawodowego skorzystały 2244 osoby. Najkrótsza indywidualna porada zawodowa obejmowała jedną rozmowę doradczą, najdłuższa 10 rozmów. W ciągu całego roku we wszystkich centrach przeprowadzono 252 zajęcia warsztatowe, z których najkrótsze trwały jeden dzień, a najdłuższe sześć dni. Z grupowego poradnictwa zawodowego skorzystało w sumie 2547 osób. Dotyczyło ono planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy, zakładania działalności gospodarczej oraz rozwijania umiejętności osobistych przydatnych zarówno podczas poszukiwania pracy, jak i w samej pracy.

Z indywidualnej informacji zawodowej skorzystały 26 022 osoby, natomiast z grupowej informacji zawodowej 8903 osoby (616 grup). Grupowe spotkania informacyjne dotyczyły usług oferowanych przez urzędy pracy, planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy i rozwoju osobistego oraz przedsiębiorczości.

Doradcy z Centrum w Warszawie w 2019 roku przeprowadzili 1010 rozmów doradczych, w tym 20 na odległość. Z indywidualnego poradnictwa skorzystało 556 osób, natomiast z poradnictwa grupowego 409 osób. W ciągu całego roku przeprowadzonych zostało 38 grupowych zajęć warsztatowych (116 dni).

Poradnictwo zawodowe było świadczone w siedzibach centrów oraz instytucji i partnerów rynku pracy.

Samodoskonalenie i rozwój kompetencji

Doradcy zawodowi, dbając o wysoką jakość świadczonych usług oraz swój rozwój zawodowy i osobisty, podnosili kwalifikacje biorąc udział m.in. w szkoleniach zorganizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie: „Wykorzystanie nowoczesnych technologii w pracy doradcy zawodowego", „Współczesna wiedza o mózgu człowieka wspierająca proces efektywnego zarządzania sobą – etap drugi. Wnioski dla doradcy zawodowego", „Na tropach konstruowania kariery. Poradnictwo oparte na nadziei według koncepcji N. E. Amundsona" oraz „Kompetencje pracownicze – czym są i jak je rozwijać". Na pierwszym szkoleniu doradcy dowiedzieli się, jak tworzyć skuteczne prezentacje multimedialne oraz jak wykorzystywać media społecznościowe w procesie poszukiwania pracy i w doradztwie zawodowym. Drugie szkolenie uczyło, jak wykorzystywać emocje, empatię i przekonania w budowaniu pozytywnej relacji z klientem oraz jak zarządzać sobą i innymi w stresie. Natomiast trzecie szkolenie służyło zrozumieniu mechanizmu motywacyjnego, czyli nadziei oraz autorefleksji i świadomości w wyznaczaniu celów, planowaniu, wdrożeniu i adaptacji danego rozwiązania. Czwarte, ostatnie szkolenie poświęcone było poznaniu kluczowych kompetencji zapewniających sukces i rozwój zawodowy na zmieniającym się rynku pracy.

MAZOWIECKIE INSTYTUCJE SZKOLENIOWE W 2019 ROKU

JAN NOWICKI

W województwie mazowieckim w 2019 roku zarejestrowano 425 nowych instytucji szkoleniowych: z regionu ciechanowskiego – 12, ostrołęckiego – 8, płockiego – 15, radomskiego – 27, siedleckiego – 9, warszawskiego – 354. Zaktualizowano dane 1382 instytucji, a 439 zostało wykreślonych z Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS). Głównym powodem wykreślenia był brak informacji o kontynuowaniu działalności szkoleniowej w kolejnym roku kalendarzowym.

Na koniec grudnia 2019 roku w RIS w województwie mazowieckim zarejestrowanych było 1720 instytucji szkoleniowych. Pracownicy prowadzący RIS w WUP w Warszawie, każdego roku rozpatrują około 2600 wniosków. Rejestr Instytucji Szkoleniowych powstał w 2004 roku jako ogólnokrajowa baza instytucji szkoleniowych, które chciałyby szkolić osoby bezrobotne i poszukujące pracy ze środków publicznych. RIS prowadzony jest w systemie informatycznym STOR. Dane wprowadzane są na szczeblu województw i dostępne na szczeblu centralnym poprzez stronę stor.praca.gov.pl. Wewnętrzna procedura rozpatrywania wniosków w WUP w Warszawie zakłada, że wnioski o wpis do RIS instytucji z terenu działania poszczególnych filii są przyjmowane i sprawdzane w ich siedzibach. Rejestracją i nadawaniem numerów ewidencyjnych, aktualizowaniem oraz wykreślaniem instytucji zajmuje się Zespół ds. Informacji Zawodowej i Przedsiębiorczości Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie.

AGENCJE ZATRUDNIENIA SKONTROLOWANE

W 2019 roku pracownicy Zespołu ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przeprowadzili 97 kontroli i ujawnili 150 uchybień

KAMIL NOWOSIELSKI

Agencje zatrudnienia należą do instytucji rynku pracy świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej. Prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia tych usług jest działalnością regulowaną i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia prowadzonego przez Marszałka Województwa. Podmiot prowadzący agencje zatrudnienia powinien spełniać określone ustawowe warunki. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia tych warunków podlega kontroli.

Uprawnienie do sprawowania kontroli

Warunki prowadzenia agencji zatrudnienia określone zostały w szczególności w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818). Działalność agencji zatrudnienia podlega kontroli w zakresie przestrzegania ustawowych warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. Zgodnie z przepisem art. 18o ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Marszałek Województwa sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19 i art. 19e-19fa ustawy. Marszałek jest zatem w wyraźny sposób uprawniony w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do sprawowania kontroli w podmiotach wpisanych do prowadzonego przez siebie rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Przeprowadzana kontrola jest kontrolą następczą dokonywaną w podmiotach, które zostały wpisane do rejestru agencji zatrudnienia i dla których zostały wydane stosowne certyfikaty potwierdzające wpis do przedmiotowego rejestru. Przeprowadzanie takich kontroli w podmiotach prowadzących agencje zatrudnienia ma w założeniu zwiększać ochronę i bezpieczeństwo osób będących klientami agencji zatrudnienia.

Warunki prowadzenia agencji zatrudnienia

W zakresie kontroli sprawowanej przez Marszałka Województwa znajduje się spełnianie przez agencje zatrudnienia warunków określonych w art. 19 i art. 19e-19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z art. 19 podmiot zamierzający wykonywać usługi lub świadczący usługi w zakresie agencji zatrudnienia powinien spełniać następujące warunki: nie posiadać zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych; być niekaranym za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121-121b ustawy; być podmiotem, w stosunku do którego nie została otwarta likwidacja lub nie ogłoszono jego upadłości. Natomiast zgodnie z art. 19e agencja zatrudnienia ma obowiązek informowania marszałka województwa po pierwsze o każdej zmianie danych w zakresie oznaczenia podmiotu i adresu zamieszkania lub siedziby podmiotu oraz adresów lokali, w których świadczone są usługi agencji zatrudnienia, wraz z nazwą gminy, powiatu i województwa oraz numerem telefonu lub zmianie rodzaju świadczonych usług spośród: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego albo pracy tymczasowej, w terminie 14 dni od dnia ich powstania, po drugie o zaprzestaniu działalności i po trzecie o zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej w terminie 14 dni od dnia zawieszenia albo wznowienia wykonywania tej działalności.

Z art. 19f ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika, że agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania Marszałkowi Województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej do 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni. W przypadku konieczności zmiany złożonej uprzednio informacji o działalności agencji zatrudnienia, ma ona obowiązek przedstawienia marszałkowi województwa zmienionej informacji do 1 marca danego roku.

Stosownie do treści art. 19fa agencje zatrudnienia są obowiązane posiadać lokal, w którym są świadczone usługi. Ten warunek został wprowadzony do ustawy przepisem art. 5 pkt 14 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 962) z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2018 r. Wprowadzenie tej regulacji miało na celu ograniczenie, a w efekcie wyeliminowanie agencji zatrudnienia korzystających z wirtualnych adresów i nie posiadających własnych lokali. Prowadzenie przez agencje zatrudnienia „wirtualnych biur" zwiększa bowiem ryzyko występowania nadużyć w stosunku do osób korzystających z usług agencji

zatrudnienia oraz utrudnia, a nawet uniemożliwia, przeprowadzanie w tych podmiotach kontroli. Obowiązek posiadania lokalu ma zatem także na celu wzmocnienie ochrony klientów agencji zatrudnienia poprzez zwiększenie skuteczności ich kontroli.

Kontrola agencji na Mazowszu

W stosunku do podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, mających siedziby na terenie województwa mazowieckiego kontrolę, o której mowa w art. 18o ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy sprawuje Marszałek Województwa Mazowieckiego (działający z upoważnienia Marszałka Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie). Zadaniami związanymi ze sprawowaniem kontroli w agencjach zatrudnienia zajmuje się Zespół ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia w Wydziale Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. W zakresie realizowanych zadań WUP w Warszawie 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.

Kontrolę przeprowadza zespół kontrolujący, składający się z co najmniej dwóch pracowników Zespołu ds. Rejestru Agencji Zatrudnienia WUP w Warszawie, upoważnionych do przeprowadzania kontroli agencji zatrudnienia. Kontrola jest przeprowadzana w siedzibie podmiotu kontrolowanego lub w miejscu wykonywania działalności przez podmiot kontrolowany, w dniach i w godzinach jego pracy lub w czasie faktycznego wykonywania działalności przez podmiot kontrolowany. Wyniki przeprowadzonej kontroli zespół kontrolujący przedstawia w protokole kontroli. Po zakończeniu kontroli sporządzane jest wystąpienie pokontrolne, które zawiera ocenę prawidłowości stosowania przez podmiot kontrolowany przepisów dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia. Odstępuje się od wystosowania wystąpienia pokontrolnego, gdy wyniki kontroli nie ujawniły żadnych uchybień lub ujawnione podczas kontroli uchybienia zostały usunięte.

W 2019 roku pracownicy Zespołu ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia przeprowadzili 97 kontroli. Uchybieniami ujawnionymi podczas nich były:

- niezgodność informacji rocznej o działalności agencji zatrudnienia ze stanem faktycznym lub brak złożenia takiej informacji – 19 przypadków;
- niezgłoszenie zmiany danych do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – 24 przypadki;
- zaległości z tytułu podatków lub brak przedstawienia podczas kontroli przez podmiot kontrolowany stanu rozliczeń z Urzędem Skarbowym – 34 przypadki;
- zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub brak przedstawienia podczas kontroli przez podmiot kontrolowany stanu rozliczeń z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych – 56 przypadków;
- brak lokalu, w którym świadczone są usługi lub brak przedstawienia podczas kontroli przez podmiot kontrolowany dokumentów potwierdzających posiadanie takiego lokalu – 17 przypadków.

NIEFORMALNE ZATRUDNIENIE A DEFICYT PRACOWNIKÓW

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy na dorocznym spotkaniu Europejskiej Sieci Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy

REMIGIUSZ LESIUK

Przedstawiciele Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy (MORP) wzięli udział w dorocznym spotkaniu Europejskiej Sieci Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy. Konferencja, która odbyła się w październiku ub.r. w Moskwie, dotyczyła nieformalnego zatrudnienia w Rosji oraz krajach i regionach Europy, a jej gospodarzem była Rosyjska Akademia Nauk.

Obserwatoria rynku pracy do tej pory koncentrowały się głównie na monitorowaniu formalnego zatrudnienia, tymczasem w wielu krajach szara strefa odgrywa znaczącą rolę. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy w 2016 roku ponad dwa miliardy osób na świecie było zatrudnionych w gospodarce nieformalnej. Trudno jednak zmierzyć dokładnie jej skalę, ponieważ zatrudnienie realizowane jest w różnych formach, a nowe technologie i migracje diametralnie zmieniły skalę tego zjawiska.

W 2019 roku gremium Europejskiej Sieci Monitorowania Rynków Pracy skupiło się na: metodach monitorowania skali nieformalnego zatrudnienia i określania jego form; sektorach z największą liczbą pracujących na zasadach nieformalnych; powodach, dla których pracodawcy i pracownicy podejmują nieformalne zatrudnienie oraz wpływie tych decyzji na ścieżki kariery pracowników i ich poziom kompetencji oraz działaniach politycznych mających na celu transformację zatrudnienia z zasad nieformalnych do formalnych.

Prelekcję na temat wyzwań wynikających z nieformalnego zatrudnienia na Mazowszu wygłosiła Anna Grochowska z MORP. Organizatorzy zaprosili nasze Obserwatorium do zaprezentowania wyników badania „Praca nierejestrowana na Mazowszu – jej skala, charakter i skutki społeczne", które przeprowadziliśmy w 2014 roku. Rezultaty analiz wskazały z jednej strony na niedostatek badań diagnozujących zróżnicowanie przestrzenne pracy nierejestrowanej na poziomie regionalnym w Polsce, z drugiej na skalę praktyk nielegalnego zatrudniania cudzoziemców oraz nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudniania pracowników przez mazowieckich pracodawców.

Szeroko omawianą kwestią podczas seminarium była definicja zatrudnienia nieformalnego. W zależności od danego kraju te definicje się różnią. Praca nieformalna może bowiem przyjmować różne formy, np.: umowy ustne w legalnie działających firmach; praca na umowy standardowe, gdy część pieniędzy wypłacana jest poza umową; praca bez żadnej umowy; praca w formie działalności gospodarczej, gdy dochody nie są rozliczane zgodnie z zasadami podatkowymi; wynagrodzenie realizowane z pominięciem systemu podatkowego i ubezpieczeniowego; dochody z działalności przestępczej, takiej jak handel ludźmi.

Uczestnicy konferencji (na zdj.) niejednokrotnie zwracali uwagę, że problemem jest znaczenie semantyczne słów definiujących pracę nierejestrowaną: szara strefa, praca niedeklarowana, praca nierejestrowana, praca niezgłoszona, praca nierejestrowana, ale legalna lub praca nielegalna i inne.

Jednym z nowych determinantów rozwoju szarej strefy są nowoczesne technologie. Ludzie znajdują zatrudnienie w firmach działających na granicy regulacji lub wręcz poza nimi. Za przykład można tu podać firmę przewozową Uber i firmę zajmującą się najmem okazjonalnym Airbnb. Obie mają charakter globalny i przynoszą zyski ludziom na całym świecie. Takie firmy zmieniają charakter zatrudnienia i strukturę przychodów pracowników i budżetów państw. Uber wpłynął na zupełnie inny standard realizacji przewozów. Airbnb zmieniło podejście do najmu krótkoterminowego mieszkań, a nawet wpłynęło na wzrost cen najmu w najpopularniejszych miastach świata. Tego typu firmy niejednokrotnie omijają system podatkowy i ubezpieczenia społecznego. Z jednej strony na takich formach zatrudnienia zyskują pracownicy oraz niektóre sektory gospodarki, ale z innej – traci system podatkowy i ubezpieczeniowy. Tracą także inni przedsiębiorcy i pracownicy działający zgodnie z ustalonymi wcześniej zasadami i przepisami. Ustawodawcy nie są w stanie nadążyć z przygotowaniem zmian prawnych porządkujących nowy sposób działania firm. Trudno więc o jednoznaczną ocenę zatrudnienia nieformalnego, można ją w pewnych aspektach oceniać pozytywnie z punktu widzenia pracownika i pracodawcy, a negatywnie z punktu widzenia systemu prawnego i podatkowego.

Dynamika rynku pracy jest coraz mniej regulowana przez odpowiedni i skuteczny system normatywny. Nieformalne zatrudnienie jest na tyle szerokim zjawiskiem, że prestiżowy instytut badawczy EURISPES unika całkowitej krytyki obecności tego zjawiska we Włoszech (ze względu na skalę migracji i problemy z asymilacją imigrantów). Część uczestników konferencji postawiła wręcz tezę, że powinno się porzucić chęć całkowitego wyeliminowania szarej strefy. Dotyczy to jednak jedynie zjawisk, które nie mają znamion przestępstw, jak np. handel ludźmi.

Jedno z najczęstszych uzasadnień dla zjawiska nieformalnego zatrudnienia to ciężar finansowy i formalny regulacji. Tendencje do nadmiernej regulacji gospodarki, skala podaży i popytu na pracę mogą stanowić potencjalną przeszkodę w podejmowaniu ryzyka i zmniejszyć elastyczność pracowników i przedsiębiorstw. A to z kolei może przyczynić się do spowolnienia rozwoju przedsiębiorstw i w efekcie gospodarek.

Znaczna część konferencji była poświęcona rosyjskiemu rynkowi pracy. Rosyjski sektor nieformalny jest bardzo zróżnicowany. Granica między sektorami formalnym i nieformalnym czy szarą strefą są raczej umowne. Według szacunków instytutów badawczych MFW i Rosstat udział szarej strefy mieści się w przedziale od 20 proc. do nawet 40 proc. Ważnymi czynnikami charakteryzującymi rynek rosyjski są też migracje zewnętrzne z krajów dawnego ZSRR, gdzie prym wiedzie Uzbekistan. Z uwagi na brak skomplikowanych formalności w przekraczaniu granic pomiędzy krajami byłego ZSRR, niezwykle trudno jest nakreślić skalę zjawiska i kontrolować skalę przepływów pracowników.

PORADY W REALU I ONLINE

Działania WUP w Warszawie w ramach EURES w 2019 roku

MACIEJ TRĘDOTA

EURES to międzynarodowa sieć pośrednictwa pracy obejmująca do niedawna głównie publiczne służby zatrudnienia państw Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Norwegia, Islandia, Lichtenstein) oraz Szwajcarii. Sieć EURES została powołana przez Komisję Europejską, aby ułatwiać swobodny przepływ pracowników głównie poprzez międzynarodowe pośrednictwo pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w krajach członkowskich.

Oferty pracy za granicą

W 2019 roku do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęło 466 ofert od pracodawców zagranicznych obejmujących 2809 miejsc pracy. Podobnie jak w roku ubiegłym, większość ofert dotyczyła prac długoterminowych, skierowanych do osób znających w stopniu dobrym lub komunikatywnym język angielski i niemiecki. Wśród zgłoszonych ofert pracy część dotyczyła pracy sezonowej. Dominowały te z: Niemiec, Holandii, Norwegii, Belgii, Austrii, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii oraz Irlandii. Były też oferty z takich krajów jak: Słowenia, Czechy, Szwecja, Francja, Słowacja, Finlandia, Estonia i Łotwa. Przeważały propozycje pracy dla: elektryków, pracowników budowlanych, spawaczy, kierowców ciężarówek, operatorów CNC, mechaników, magazynierów, operatorów wózków widłowych, pracowników do komisjonowania, pracowników hotelowych, animatorów czasu wolnego, sprzątaczek, kucharzy, kelnerów, pracowników rolnych, operatorów maszyn, monterów, pracowników technicznych, inżynierów, pracowników produkcyjnych, pracowników magazynu, pielęgniarek oraz osób do opieki i pracowników przy zbiorach.

Doradcy i asystenci EURES skontaktowali się z 4022 osobami, w tym z pracodawcami z krajów UE/EOG, pracodawcami z Polski, agencjami zatrudnienia, obywatelami krajów EOG oraz osobami poszukującymi zatrudnienia za granicą.

W poszukiwaniu legalnej pracy za granicą

Na terenie województwa w ub.r. zorganizowano 37 spotkań „EURES Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót", w których udział wzięło 905 osób (patrz tabela). Celem spotkań – realizowanych przy współpracy powiatowych urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, uczelni wyższych i szkół – było informowanie zainteresowanych m.in. o tym, jak szukać legalnej pracy za granicą, jak przygotować się do wyjazdu do pracy za granicą, co robić, gdy zagraniczny pracodawca nas oszuka – z kim się kontaktować w razie kłopotów.

Doradcy EURES raz w tygodniu obsługiwali też europejski chat w językach polskim i angielskim. Podczas dyżurów komunikowali się online z klientami EURES z kraju i z zagranicy.

Oferty pracy dla obcokrajowców

W ramach współpracy z polskimi pracodawcami otrzymano pięć ofert pracy na terenie województwa mazowieckiego, obejmujących 62 miejsca pracy, skierowanych do obywateli państw UE/EOG. Wymagania dotyczyły m.in. znajomości języka obcego takiego jak: niemiecki, francuski, hiszpański, fiński, duński, holenderski oraz jednocześnie znajomości języka angielskiego. Poszukiwani byli pracownicy głównie na takie stanowiska, jak obsługa klienta i specjalista ds. sprzedaży.

Tabela. SPOTKANIA „EURES. BEZPIECZNY WYJAZD – BEZPIECZNY POWRÓT" w latach 2014-2019

Rok	Liczba spotkań	Liczba uczestników
2014	48	943
2015	45	874
2016	35	606
2017	44	1023
2018	31	653
2019	37	905

JESZCZE WIĘCEJ VUCA NA RYNKU PRACY W 2020

PAWEŁ TROJANOWSKI

Na zdjęciach przedpremierowy pokaz gry Honey Rush, doskonalącej umiejętności współpracy w zespole

Choć weszliśmy w Nowy Rok ze świadomością, że słowem roku 2019 był „klimat", to występował najczęściej ze słowem „zmiana". Bo to właśnie niesamowicie dynamiczna, skutkująca wieloma trudnymi wcześniej do przewidzenia zjawiskami, komplikująca życie na wielu obszarach globu, zmiana klimatu jest tym, co tak powszechnie komentowano w 2019 roku. Opinia publiczna lubi nazywać rzeczy i zjawiska pewnymi zwrotami, określeniami czy akronimami. Jednym z tych, które warto poznać, choć pojawiło się już pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku, jest właśnie VUCA i w ogromnym skrócie odnosi się do czterech wyzwań współczesnego świata. Wywodzi się z teorii przywództwa, a od niedawna zaczyna wkraczać w przestrzeń rynku pracy. Poszczególne litery odnoszą się do następujących angielskich słów: V – volatility (ang. zmienność); U – uncertainty (niepewność); C – complexity (złożoność); A – ambiguity (dwuznaczność, niejednoznaczność).

VUCA początkowo znalazła uznanie w amerykańskim świecie wojskowości, zwłaszcza w obliczu zupełnie nowej ery zamachów terrorystycznych, począwszy od tragedii zniszczenia wież World Trade Center 11 września 2001 roku. Wydarzenie to było tak zaskakujące, że zaczęto się zastanawiać nad nowymi koncepcjami podejścia do świata i przeciwdziałania zagrożeniom. Od tamtego czasu termin VUCA zaczyna się upowszechniać i asymilować wszędzie tam, gdzie pojawia się planowanie strategiczne i realizacja zadań poprzez działania projektowe. I tak duże korporacje nastawione na zysk, jak i organizacje pozarządowe, czy instytucje publiczne muszą uwzględniać VUCA, co w sposób oczywisty wymusza większą elastyczność jako fundament gotowości na to, co może przyniesie przyszłość.

Termin ten pojawia się także coraz częściej w obszarze rynku pracy, zwłaszcza w przestrzeni związanej z rekrutacją i selekcją kadr oraz szeroko rozumianą dziedziną HR. Nic dziwnego, w obszarze rynku pracy zmiana dzieje się wszędzie i to bardzo dynamicznie. Obecnie wchodzący na rynek pracy będą swoje miejsce zatrudnienia zmieniali nawet kilkanaście razy. Skoro zmiany będą tak częste, będzie im towarzyszyła niepewność, a więc jeszcze głębsze przekonanie, że przyszłość jest trudna do przewidzenia. Niepewność nakręca jeszcze bardziej postęp technologiczny, a z badań wynika, że dwie na pięć osób na całym świecie już dziś uważają, że tradycyjne zatrudnienie nie będzie dostępne w przyszłości. Zamiast tego ludzie będą sprzedawać elastycznie swoje umiejętności tym, którzy ich potrzebują (tzw. gig economy – czyli ekonomia fuch).

Wszystko to ma miejsce w środowisku coraz bardziej złożonym i zależnym od siebie. Środowisku niejednorodnym i koncentrującym się na większej efektywności, wydajności, kontroli i nadzorze. Dziś pracownik może być na bieżąco monitorowany i rozliczany z efektu swojej pracy. A praca wymaga od niego co chwila nowych, szerszych kompetencji. W przyszłości będzie się to tylko intensyfikowało i warto się zastanowić, czy „permanentna inwigilacja" i oczekiwanie od pracownika większej kreatywności, elastyczności, czy innowacyjności idą w parze? I na samym końcu niejednoznaczność docierających do nas sygnałów.

Jako ludzie, bez względu na stopień rozwoju maszyn liczących i ich mocy obliczeniowych, żyjemy w świecie, gdzie z wynikami badań i sugestiami zmian w naszym postępowaniu ściera się interes korporacji, wielkiego biznesu i często chorobliwe żądze władzy za wszelką cenę. Informacja ściera się więc codziennie z fejk niusem, nikt już nie wie, kto za kim stoi i kto komu prowadzi profil na Facebooku, a dbałość o własną markę osobistą jednych spotyka się z totalnych chaosem i nonszalancją innych. Z mnogością informacji musimy nauczyć się sobie radzić, wiedząc, że dotarcie do tego, co obiektywne i prawdziwe jest dzisiaj naprawdę bardzo trudne. W kontekście rynku pracy niejednoznaczność zaczyna powszechnie wkradać się w zakresy zadań pracowników. Rozwój technologii wymaga stałego podnoszenia kwalifikacji, nabywania nowych cyfrowych kompetencji, przy jednoczesnym pamiętaniu, że o tych społecznych też zapominać nie wolno.

Jak się mierzyć z VUCA? Po pierwsze uświadomić sobie, że świat jest po prostu coraz bardziej VUCA. Nauczyć się akceptować fakt, że w miejsce stabilizacji – powszechniej zagości zmienność i w związku z tym przyjąć, że współcześnie najistotniejsza staje się zdolność asymilacji i adaptacji do tego, co może nadejść. Krótko mówiąc – frustrację stanowiącą naturalną reakcję na zmianę należy zmienić w otwartość na to, czym nas zaskakuje świat.

A może tak noworoczne postanowienie? Warto sprawdzić samego siebie w warunkach odzwierciedlających rzeczywistość, zwłaszcza w kontekście relacji międzyludzkich i zmienności, jakie je charakteryzują. Bo tak naprawdę w odniesieniu do rynku pracy one mają kluczowe znaczenie. I choć wielu z nas sądzi, że absolutnie nie ma problemów z interakcjami z drugą osobą, niekoniecznie chcielibyśmy zmieniać środowisko społeczne, w którym żyjemy. A przecież każdy z nas wie, że aby się rozwijać trzeba czasami opuścić strefę komfortu… i tu z pomocą mogą przyjść gry szkoleniowe. Dlaczego one? Bo dziś u pracowników ceniona jest zwinność (z ang. agile), czyli umiejętność szybkiego tworzenia rozwiązań i testowania możliwości, a gry dają natychmiastową informację zwrotną – jak to u nas z tą zwinnością jest.

zdjęcia: Pracownia Gier Szkoleniowych

Współpracująca z siedlecką filią WUP Pracownia Gier Szkoleniowych zorganizowała pod koniec 2019 roku przedpremierowy pokaz gry Honey Rush (nazwa nieprzypadkowo ma skrót HR, czyli identycznie jak Human Resources). Dzięki zaproszeniu miałem możliwość udziału w rozgrywce, która w bardzo oryginalny sposób pozwoliła mi przetestować moje umiejętności elastyczności i dostosowania się do zupełnie nowego środowiska. Gra szkoleniowa Honey Rush to, jak piszą o niej jej twórcy: „epicka metafora perpetuum mobile efektywnej współpracy. W tej symulacji część uczestników wciela się w roje pszczół, a pozostali przyjmują rolę łąk i rosnących na nich kwiatów. Uczestnicy doświadczą atmosfery gorączkowych przygotowań do zimy. Gwarno jak w ulu – to doskonały opis pojawiającego się: zaangażowania, presji czasu, momentów twórczego chaosu, z którymi przyjdzie się zmierzyć."

Witamy w świecie VUCA, gdzie losowo połączone osoby w zespoły pszczół i łąk muszą zrozumieć, jak bardzo są od siebie zależne. Bez współpracy nie będą wzrastać i rozkwitać. Zrozumienie nowej sytuacji i odkrycie początkowo skomplikowanych reguł, pozwoli zdążyć przygotować się do zimy.

Na zakończenie spotkania z grą Honey Rush odbyło się wspólne podsumowanie w formie wymiany poglądów i wrażeń. I choć to tylko symulacja, okazało się, że w nieprzewidywalnym świecie, aby przetrwać, konieczne jest poszukiwanie i znalezienie równowagi między tożsamością a adaptacją, stabilnością a dynamiką, narzuconym porządkiem a samoregulacją, a w końcu między proaktywnością a reaktywnością.

Rynek pracy bowiem, jak i cały świat w 2020 roku, będzie coraz bardziej VUCA, tak przynajmniej wskazują wszelkie megatrendy.

Inspiracją do artykułu był tekst Martyny Śpiewak: „O wyższości zwinności i uczenia się w świecie VUCA" opublikowany na portalu www.hrhelper.pl 13/08/2019.

DOJRZAŁOŚĆ I DOŚWIADCZENIE ZAWSZE W CENIE!

W Siedlcach rusza akcja „Pracownik 50 plus – to się opłaca!" skierowana do pracodawców

PAWEŁ TROJANOWSKI

Ekonomiczna teoria kapitału ludzkiego, mimo iż często krytykowana, głównie przez naukowców twierdzących, że odnosi się do kwestii trudno mierzalnych, została zasymilowana zwłaszcza w środowisku rynku pracy. Każdy z nas gromadzi i w swoisty sposób pomnaża własny kapitał ludzki poprzez nabywanie umiejętności zawodowych, dokształcanie i szeroko rozumiany rozwój osobisty. Z wiekiem stajemy się więc potencjalnie bardziej wartościowi jako pracownicy. Tymczasem starsze osoby wcale nie są tak chętnie rozchwytywane przez pracodawców. Żyjemy bowiem w świecie wielbiącym wizję wyjątkowości młodości jako najbardziej energicznego i efektywnego czasu w życiu człowieka, również jako kandydata do pracy. Ale czy na pewno stać nas jeszcze na takie stereotypowe podejście?

Ten wstęp odnosi się do osób przekraczających granicę wieku, uznawaną jako wkraczanie w sferę bycia „tym starszym". Dziś to najczęściej 50 lat, jeszcze niedawno było 45. Coraz częściej dyskusje odnoszą się do kwestii aktywności zawodowej po uzyskaniu praw emerytalnych. Bo czy przejście na emeryturę musi oznaczać początek bierności zawodowej? A co z tym kapitałem ludzkim, co z potencjałem mentorskim i „przekazywalnym zasobem" doświadczeń, niespisanej wiedzy i nie zawsze udokumentowanych dobrych praktyk?

Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach właśnie rozpoczyna akcję „Pracownik 50 plus – to się opłaca!", którą podpiera hasłem „Dojrzałość i doświadczenie zawsze w cenie!". Skierowana jest ona do pracodawców, którzy byliby skłonni docenić kandydatów na pracowników z trochę odleglejszym zapisem PESEL.

Warto się zainteresować tą akcją, bo wiek to nie bariera, a często wraz z nim wzrastają korzyści dla pracodawcy. Potwierdzają to różne analizy i raporty. Z badania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego przeprowadzonego wśród 200 przedsiębiorstw wynika, że najważniejszymi korzyściami zatrudniania pracowników 50+ były: przekazywanie wiedzy młodym pracownikom (86 proc.); dbałość o wizerunek firmy (74 proc.); mniejsza absencja, związana przede wszystkim z ustabilizowaną sytuacją rodzinną (70 proc.); zachowanie ciągłości wiedzy i doświadczenia w firmie (49 proc.); korzyści ekonomiczne (35 proc.).

Starszy pracownik to również zachowanie kompetencji i swoisty bank informacji o przedsiębiorstwie. Gwarantuje on dbałość o wiarygodność i pozycję przedsiębiorstwa, m.in. dzięki silnemu poczuciu związku z firmą. Cechy pracowników 50+ to bardzo często: rzetelność, lojalność, zaufanie. Jednocześnie zatrudnianie osób w różnym wieku to również minimalizowanie kosztów związanych ze szkoleniem pracowników, ponieważ można skorzystać ze szkolenia młodszych przez starszych (mentoring) oraz starszych przez młodszych, szczególnie w zakresie nowych technologii informacyjnych (intermentoring). Utrzymywanie zatrudnienia osób w starszym wieku to faktyczne zachowanie w organizacji unikalnego kapitału ludzkiego.

Proces starzenia dotyczy wszystkich. Jest to zjawisko dynamiczne, zwłaszcza w kontekście niskiej dzietności. W raporcie Golden Age Index 2018 opracowanym przez PriceWaterhouseCoopers International Limited (PwCIL, w skrócie PwC) – globalną sieć przedsiębiorstw świadczących usługi księgowe i audytorskie z siedzibą w Londynie, czytamy: „Do 2050 roku liczba osób w krajach OECD powyżej 55. roku życia zwiększy się o 50 proc. do poziomu ok. 538 mln. To, że żyjemy dłużej, jest dobrą wiadomością, musimy jednak już teraz zastanowić się nad finansowymi i społecznymi aspektami starzejącego się społeczeństwa. (...) Wspólne wysiłki rządów i pracodawców powinny zmierzać w kierunku wypracowania spójnej i skutecznej strategii, zachęcającej starsze pokolenia do pozostawania na rynku pracy dłużej."

Zjawisko to potwierdzają dane z Eurostatu z 2019 roku, z których wynika, że średnia długość życia w chwili urodzenia (mierzona w 2017 roku) wynosi dla Polski 77,8 lat, dla regionu mazowieckiego – 76,8 lat, dla makroregionu województwa mazowieckiego – 78,2 lat, a dla warszawskiego stołecznego – 79,3 lat. Liderami są tu mieszkańcy Szwajcarii, Hiszpanii i Włoch ze średnią przekraczającą 83 lata.

W opracowaniach dotyczących zarządzania wiekiem za najważniejsze korzyści dla pracowników starszych, wynikających z faktu aktywności zawodowej, uznaje się: korzyści ekonomiczne, możliwość pracy pomimo różnych obciążeń (zwłaszcza zdrowotnych), satysfakcję z pracy, poczucie własnej wartości, poczucie bycia potrzebnym oraz utrzymywanie kapitału społecznego, także międzypokoleniowego.

Niestety, według wspomnianego powyżej raportu, stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 w Polsce jest jedną z najniższych w badanych krajach i w 2017 roku wyniosła 48,2 proc. (wzrost z 44,4 proc. w 2015 roku; średnia dla OECD to 61 proc.), a w grupie 65-69 zaledwie 9,9 proc. W porównaniu z poprzednią edycją raportu nieznacznie zmienił się w naszym kraju średni efektywny wiek wyjścia z rynku pracy, który w 2016 roku był na poziomie 61,2 lata (61 w 2015 roku). Wszystkie te zmienne sprawiły, że Polska znalazła się dopiero na 30. miejscu spośród 35 krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, pod względem poziomu wykorzystania potencjału osób w wieku powyżej 55 lat na rynku pracy.

Tymczasem, zgodnie z szacunkami ekspertów PwC, zwiększenie aktywności zawodowej tej grupy do poziomu krajów zajmujących podium zestawienia (Islandia, Nowa Zelandia, Szwecja), przyniosłoby Polsce w długiej perspektywie wzrost PKB nawet o 66 mld dolarów.

Urzędy pracy od dawna zachęcają do zatrudniania osób w starszej grupie wiekowej, istnieją preferencje w zakresie poszczególnych instrumentów i form wsparcia dla osób w wieku 50 plus. Również siedlecka filia WUP kładzie nacisk na zachęcanie – przede wszystkim pracodawców – do bardziej pozytywnego spojrzenia na kwestię wieku podczas rekrutacji pracowników, bo choć brzmi to jak truizm, wszelkie dane potwierdzają, że dojrzałość i doświadczenie są zawsze w cenie.

zdjęcia Dariusz Mrozek

Uczestnicy spotkania

WSPOMNIENIA, PLANY I... TORT

Podsumowanie współpracy w ostrołęckiej filii

JOLANTA BAŁDYGA, MAGDALENA PROT

Pracownicy ostrołęckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy spotkali się z dyrektorami i pracownikami powiatowych urzędów pracy z terenu działania filii, współpracujących w zakresie poradnictwa zawodowego, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i sieci EURES.

Celem spotkania, które zorganizowano 3 grudnia ub.r., było podsumowanie współpracy w zakresie wymiany informacji, prowadzenia poradnictwa zawodowego, pracy z klientami oraz zaplanowanie wspólnych przedsięwzięć filii i Powiatowych Urzędów Pracy w Ostrołęce, Makowie Mazowieckim, Ostrowi Mazowieckiej i Przasnyszu w 2020 roku.

Jednym z tematów była kontynuacja współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie ogólnopolskiego badania zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach "Barometr zawodów", na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Filia koordynowała badanie na terenie czterech powiatów: ostrołęckiego, ostrowskiego, przasnyskiego i makowskiego. W każdym powiecie przeprowadzone zostały panele eksperckie i wspólnie przygotowane powiatowe prognozy zapotrzebowania na pracowników, które posłużyły do sporządzenia raportu podsumowującego badanie w województwie mazowieckim.

Działania pracowników filii przedstawiono także 23 października ub.r. w czasie Europejskich Dni Pracodawcy. Pracownicy filii uczestniczyli we współorganizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Przasnyszu konferencji mającej na celu wspieranie współpracy między pracodawcami i instytucjami rynku pracy oraz w Targach Pracy i Przedsiębiorczości zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowi Mazowieckiej. Podczas targów doradca EURES zaprezentował usługi EURES dla pracodawców i osób poszukujących pracy. Pracownicy filii udzielali też informacji zawodowych na stoisku informacyjno-promocyjnym.

Podczas grudniowego spotkania podsumowano również współpracę oraz zaplanowano zasady współdziałania w 2020 roku w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym zagadnienia dotyczące obsługi osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Spotkanie odbyło się w przedświątecznej atmosferze i było okazją do podsumowań, wspomnień, podzielenia się przemyśleniami, zwłaszcza że w 2019 roku minęło 20 lat wspólnej pracy na rzecz poradnictwa zawodowego. Prezentacja multimedialna przypomniała wiele realizowanych razem przedsięwzięć. Były momenty wzruszenia, jubileuszowy tort (po prawej) i pamiątkowa fotografia. Wszyscy uczestnicy spotkania życzyli sobie zdrowia, pomyślności, dużo satysfakcji z pracy zawodowej i kolejnych okrągłych jubileuszy.

ŁATWIEJSZE WEJŚCIE NA RYNEK PRACY

Zajęcia doradcy zawodowego ze studentami Mazowieckiej Uczelni Publicznej

MAGDALENA MUĆKA

Zajęcia dla studentów Mazowieckiej Uczelni Publicznej w Płocku dotyczyły adaptacji społeczno-zawodowej w miejscu pracy, pewności siebie, komunikacji interpersonalnej i zarządzania sobą w czasie

Doradca zawodowy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP w grudniu i styczniu przeprowadził zajęcia informacyjne i warsztatowe dla studentów Mazowieckiej Uczelni Publicznej (MPU) w Płocku.

Celem spotkań było przygotowanie studentów do wejścia na rynek pracy. Odbyły się one we współpracy z Biurem Praktyk Zawodowych i Karier MUP w Płocku. Zajęcia dotyczyły adaptacji społeczno-zawodowej w miejscu pracy, pewności siebie, komunikacji interpersonalnej i zarządzania sobą w czasie.

Uczestnicy mieli możliwość określenia sposobów porozumiewania się ludzi oraz oceny efektywności każdego z nich. Zapoznali się ze znaczeniem aktywnego słuchania, komunikatu „Ja", parafrazy oraz konstruktywnej informacji zwrotnej w kształtowaniu relacji interpersonalnych. Jednym z elementów warsztatów było również nabycie świadomości własnych barier komunikacyjnych.

Podczas zajęć kształtowano również umiejętność zarządzania sobą w czasie. Odpowiednie planowanie zadań w pracy pozwala nam zwiększyć efektywność osobistą i dzięki temu zwiększa wydajność naszej pracy. To, jak organizujemy sobie czas, definiuje nasze sukcesy osobiste i zawodowe. Studenci poznali narzędzia usprawniające zarządzanie czasem, m.in. rejestr czasu – narzędzie, które pozwala wychwycić czynności, na które przeznaczamy najwięcej czasu i wprowadzić pożądane zmiany. Odnieśli też pojęcie czasu do wyznawanych w życiu wartości. Nauczyli się, jak robić listy spraw do załatwienia wraz z określaniem ich priorytetów. Poznali zasady tworzenia i używania macierzy Eisenhowera. Słuchacze uzyskali też praktyczne wskazówki, jak zwalczyć odwlekanie. Zwrócono też uwagę na krzywą wydajności i krzywą koncentracji uwagi czy efekt piły.

Duży nacisk położono na wzmacnianie poczucia własnej wartości uczestników. Program warsztatów skupiony był na pracy nad przekonaniami, samoocenę oraz motywacją do działania. Pewność siebie daje możliwość dokonywania wolnych wyborów. Jej podstawą jest akceptacja swojej osoby, znajomość własnej wartości. Uczestnicy pracowali więc nad kształtowaniem konstruktywnych przekonań na temat siebie i świata. Wspierające myślenie to odpowiednie podejście do życia, sposób, w jaki odbieramy i reagujemy na wydarzenia w naszym życiu, jak wyznaczamy sobie cele. Pozytywne nastawienie pozwala porażki traktować jako kolejne doświadczenie, z którego można wyciągnąć wnioski. Zwiększa także naszą otwartość na zmiany w życiu, daje możliwość ciągłego rozwoju i wychodzenia poza strefę komfortu. Wiara w sukces dodaje sił, redukuje stres, pozwala również odpowiednio zaplanować działania, które doprowadzą do osiągnięcia sukcesu. Zmiana myślenia skutkuje częstszym doświadczaniem pozytywnych emocji oraz lepszym samopoczuciem. To, o czym myślimy ma ogromny wpływ na to, jacy jesteśmy – nasze myśli kształtują naszą rzeczywistość, a tym samym mają bardzo duży wpływ na to, co jesteśmy w stanie w życiu osiągnąć.

Uczestnicy zajęć w praktycznych ćwiczeniach określili swoje cele, przeanalizowali dokonania, uzyskali większą motywację do pokonywania pojawiających się trudności. Mieli okazję do zwrócenia większej uwagi na swój potencjał, który mogą wykorzystać w realizacji swoich marzeń.

Dzięki szkoleniom osoby biorące w nich udział dostrzegły własny potencjał i możliwości oraz nauczyły się je wykorzystywać w życiu codziennym. Warsztaty były prowadzone metodami aktywnymi, wymagającymi zaangażowania wszystkich osób biorących w nich udział. Wykonywane ćwiczenia i zadania przyczyniły się do wzrostu kompetencji uczestników zajęć w miejscu pracy i w życiu codziennym.

UŁATWIĆ STUDENTOM ADAPTACJĘ SPOŁECZNO-ZAWODOWĄ

Zajęcia dla słuchaczy Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku

ANNA SULKOWSKA

Kolejny rocznik studentów Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku ukończył zajęcia w ramach przygotowania do praktyk pod nazwą „Adaptacja społeczno-zawodowa". W tym roku już w styczniu doradcy zawodowi rozpoczęli cykl zajęć bardzo dobrze znanych studentom studiów zaocznych, mających na celu przygotowanie słuchaczy do odbywania praktyk. Tematyka zajęć została rozłożona na szereg modułów, m.in. w zakresie komunikacji interpersonalnej, rynku pracy, savoir-vivre'u w miejscu pracy czy też umiejętności i predyspozycji wykorzystywanych w aktywności zawodowej.

Płocka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy realizuje porozumienie z uczelnią nieprzerwanie od 2013 roku nie tylko w zakresie adaptacji społeczno-zawodowej w miejscu pracy, ale również w zakresie przygotowania studentów i absolwentów uczelni do wejścia na rynek pracy.

W ramach porozumienia, w styczniu działaniami zostało objętych sześć wydziałów uczelni – pedagogiczny, zarządzania, administracji, wychowania fizycznego, bezpieczeństwa narodowego i informatyki, a zajęcia prowadzone były w ramach konwersatorium jako zajęcia grupowe oraz konsultacje indywidualne.

Zajęcia w zakresie procesu adaptacji skierowane były do studentów studiów zaocznych – zarówno pracujących, jak i bezrobotnych. Stąd też bezcenne podczas zajęć było dzielenie się doświadczeniem przez osoby, które w sytuacji pracy już były albo są obecnie. Swoim doświadczeniem mogli także podzielić się ci, którzy prowadzą własną działalność gospodarczą, w wielu przypadkach zatrudniają pracowników – odwoływali się oni do profilu idealnego kandydata do pracy czy też kwalifikacji niezbędnych na określonych stanowiskach pracy. Właściciele firm zwracali uwagę również na odpowiednie przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, które są wstępem do przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem do pracy.

Zagadnienie adaptacji społeczno-zawodowej już od wielu lat zyskuje coraz większe znaczenie. Jest to związane nie tylko ze świadomością młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, ale również ze świadomością pracodawców, którzy coraz częściej łączą w swoich zespołach doświadczenie zawodowe i życiowe dojrzałych pracowników z energią i pomysłowością młodych. Zagadnienia adaptacyjne zatem stają się nieocenioną pomocą dla tych, którzy muszą zaplanować organizację pracy załogi w powiązaniu z przystosowaniem społecznym i zawodowym nowych pracowników. Jest to całościowy proces wdrażania i przekazywania niezbędnych informacji o zadaniach, organizacji przedsiębiorstwa i zwyczajach panujących w zakładzie pracy.

> ***Dla studentów ciekawe okazały się zagadnienia związane z komunikacją interpersonalną. Słuchacze dowiedzieli się między innymi o budowaniu pierwszego wrażenia oraz świadomym budowaniu własnego wizerunku***

Doradcy zawodowi podczas zajęć wykorzystywali między innymi metodę pracy w grupach, w celu aktywizacji i kształtowania sprawnej komunikacji w zespole. W wyniku prac grupowych słuchacze zgodnie przyznali, że w organizacjach, gdzie system komunikacji wewnętrznej dobrze funkcjonuje, nie ma problemu z całkowitą i pełną adaptacją w nowym miejscu pracy. Problem natomiast pojawia się, gdy nie ma przepływu informacji, gdy brakuje wprowadzenia w wykonywanie nowych zadań.

Podczas zajęć doradcy zawodowi wraz ze studentami starali się rozważyć skutki braku procesu adaptacji w firmie. Wśród wniosków zdecydowanie zauważalnych, wysuniętych przez słuchaczy była niska efektywność pracy oraz brak identyfikacji z firmą. To niestety w wielu przypadkach prowadzi nieuchronnie do rezygnacji z pracy, staje się też problematyczne dla pracodawców, którzy przeprowadzają wcześniej proces rekrutacyjny, niekiedy bardzo czasochłonny. Dla studentów bardzo ciekawe okazały się zagadnienia związane z komunikacją interpersonalną. Słuchacze dowiedzieli się między innymi o budowaniu pierwszego wrażenia oraz świadomym budowaniu własnego wizerunku. Dzielili się również swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi aktywnego słuchania i sposobów komunikowania się ze współpracownikami oraz przełożonymi.

OD PRAKTYKI PODCZAS STUDIÓW DO ZATRUDNIENIA

Akademickie Targi Pracy to okazja do nawiązania nowych kontaktów i rozpoczęcia współpracy

WIESŁAW WERNIK,
Państwowa Uczelnia Zawodowa im. Ignacego Mościckiego

Adresatami Akademickich Targów Pracy byli studenci i uczniowie ciechanowskich szkół średnich

Siódme już Akademickie Targi Pracy – zorganizowane 6 grudnia ub.r. w Państwowej Uczelni Zawodowej (PUZ) im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie przez Biuro Karier „Partner" PUZ i ciechanowską filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy – odbyły się pod hasłem „Od praktyki podczas studiów do zatrudnienia".

Targi, których adresatami byli studenci i uczniowie ciechanowskich szkół średnich, miały charakter spotkania młodzieży z pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Otwarcia VII Akademickich Targów Pracy dokonali prorektor Grzegorz Koc i dyrektor ciechanowskiej filii WUP Jakub Gwoździk. Prowadzący spotkanie Iwona Szwejkowska i Wiesław Wernik przypomnieli historię i tematykę dotychczasowych targów i przedstawili firmy i instytucje biorące udział w tegorocznej edycji wydarzenia. W trakcie wystąpień plenarnych w auli głos zabrali Mariusz Mańkowski z Agencji Interaktywnej Manley i studenci, którzy odbywali w tej firmie praktyki. W interesujący sposób przedstawili znaczenie praktyk i wskazali na korzyści, osiągane przez obie strony dzięki rzetelnie zrealizowanym praktykom zawodowym.

Po spotkaniu w auli PUZ uczestnicy przenieśli się do strefy doradczej i wystawienniczej, gdzie kontynuowali rozmowy i wymieniali się doświadczeniami.

Do odwiedzenia swoich stoisk zapraszali: Santander Bank; Carlsberg Polska; Sofidel Poland; LUBAZ Sp. z o.o.; Bell Polska Sp. z o.o.; Komenda Powiatowa Policji; 5. Mazowiecka Brygada Obrony Terytorialnej; Nadwiślański Oddział Straży Granicznej; Bank Spółdzielczy w Płońsku; T4B Ciechanów; LG Mława; Agencja Interaktywna Manley; METALTECH – Piasecki sp.j.; Cynkownia Ogniowa; Konstrukcje Stalowe; Platformy Parkingowe; Wojskowa Komenda Uzupełnień; salon optyczny oraz tradycyjnie Warsztat Terapii Zajęciowej w Ciechanowie z kiermaszem ozdób choinkowych. Instytucje rynku pracy i ich partnerzy byli reprezentowani przez: ciechanowską filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Ciechanowie oraz Powiatowe Urzędy Pracy z Ciechanowa, Mławy i Płońska.

W targach uczestniczyła młodzież ostatnich klas szkół średnich: ZS nr 1; ZS nr 2; ZS nr 3; ZST; ZPSM oraz studenci Państwowej Uczelni Zawodowej w Ciechanowie.

VII Akademickie Targi Pracy po raz kolejny okazały się udanym wydarzeniem integrującym uczelnię, pracodawców, instytucje rynku pracy oraz ich partnerów. Były też okazją do nawiązania nowych kontaktów i rozpoczęcia współpracy na etapie praktyk studenckich oraz po opuszczeniu murów uczelni.

KONKURSY, OZDOBY, POTRAWY WIGILIJNE I WYROBY LOKALNE

Ciechanowska filia WUP na Wystawie Bożonarodzeniowej w Wiśniewie

JAN MIROŃCZUK

Ciechanowska filia WUP zorganizowała swoje stoisko promocyjne na Wystawie Bożonarodzeniowej, cyklicznym przedsięwzięciu Stowarzyszenia Społecznej Samopomocy – Lokalnej Grupy Działania, która odbyła się 6 grudnia w sali sportowej w Wiśniewie.

Wystawa, w której uczestniczyła rekordowa liczba 32 wystawców, połączona była z trzema konkursami: dla dorosłych – na najsmaczniejszy piernik świąteczny; dla dorosłych – na najładniejszą szopkę bożonarodzeniową oraz konkurs dla dzieci do lat 15 – na najładniejszy łańcuch choinkowy.

Na stoiskach wystawcy prezentowali ozdoby świąteczne oraz tradycyjne potrawy wigilijne i wyroby lokalne, na scenie występowały zespoły dziecięce, a komisja konkursowa w składzie: Renata Żelaźnicka, Magdalena Dorszyńska i Grażyna Zakrzewska, dokonała oceny produktów przygotowanych przez wystawców. Oto werdykt jury w konkursach dla dorosłych:

- kategoria piernik:
  I miejsce – Koło Gospodyń Wiejskich Dłutowo;
  II miejsce – Koło Gospodyń Wiejskich Zygmuntowo;
  nagroda wyróżnienie – Koło Gospodyń Wiejskich „Na szpilkach" Stara Otocznia;
- kategoria szopka:
  I miejsce – Gminny Ośrodek Kultury w Szreńsku;
  II miejsce – Gminny Ośrodek Kultury w Radzanowie.
  W konkursie dla dzieci na najładniejszy łańcuch choinkowy:
- I miejsce zajęła Placówka Wsparcia Dziennego „Promyk" z Glinojecka;
- II miejsce Dominik Rogowicz.

Laureaci otrzymali nagrody główne, przygotowane przez biuro LGD oraz nagrody specjalne ufundowane przez Wójta Gminy i zaproszonych gości, a każdy z wystawców otrzymał pamiątkowy dyplom.

Gadżety, broszury i biuletyny promujące usługi Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Europejski Fundusz Społeczny zniknęły, zanim jeszcze wystawa osiągnęła swój punkt kulminacyjny.

Współorganizatorami wystawy byli Wójt Gminy Wiśniewo Grzegorz Woźniak oraz ciechanowska filia WUP. Wśród gości znaleźli się między innymi: przedstawiciel marszałka Konrad Wojnarowski; starosta mławski Jerzy Ryszard Rakowski; kierownik Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych O/Zamiejscowy w Ciechanowie Halina Pikus; dyrektor ciechanowskiej filii WUP Jakub Gwoździk; dyrektorzy powiatowych urzędów pracy w Mławie i Płońsku oraz burmistrzowie i wójtowie z subregionu.

Stoisko promocyjne ciechanowskiej filii WUP na Wystawie Bożonarodzeniowej

Wystawa Bożonarodzeniowa, cykliczne przedsięwzięcie Stowarzyszenia Społecznej Samopomocy – Lokalnej Grupy Działania, tym razem odbyła się w Wiśniewie

MYŚLENIE POZA SCHEMATAMI

Konferencja poświęcona współpracy edukacji zawodowej z rynkiem pracy

ANNA KICIOR

Myślenie poza schematami. Integracja środowisk na rzecz współpracy edukacji zawodowej z rynkiem pracy" to tytuł konferencji adresowanej do dyrektorów szkół, pracodawców, doradców zawodowych, samorządowców oraz wszystkich zainteresowanych rozwojem i promocją szkolnictwa zawodowego, która odbyła się 21 listopada ub.r. w Radomiu. Jej organizatorem było Centrum Kształcenia Dorosłych „Edukacja", a partnerem merytorycznym Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, zaś patronem – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej. Patronatem honorowym przedsięwzięcie objął Prezydent Miasta Radomia.

Żyjemy, uczymy się i pracujemy w ciekawych czasach, zintegrowani z Unią Europejską, w czasach niebywałego postępu technologicznego, odkryć naukowych, globalnych wyzwań i zagrożeń, dynamicznych zamian społecznych, które z coraz większą siłą oddziaływają na świat edukacji i pracy. Jak w gąszczu lawinowo pojawiających się zmian na rynku pracy ma funkcjonować współczesna i przyszła szkoła zawodowa? Jakie rozwiązania systemowe oraz narzędzia wzmacniają i integrują edukację z rynkiem pracy? W jaki sposób możemy wspierać i kształtować kompetencje dzieci i młodzieży, aby ich kariera edukacyjna i zawodowa była pozytywnym wyborem trafiającym w potrzeby i oczekiwana pracodawców? Na te pytania uczestnicy konferencji poszukiwali odpowiedzi w wystąpieniach i dyskusjach z udziałem uznanych ekspertów, specjalistów, praktyków edukacyjnych i pracodawców.

Konferencja składała się z dwóch sesji plenarnych. Pierwsza – „Od diagnozy rynku pracy do strategii rozwoju i projektów", druga – „Inicjatywy wspomagające rozwój kwalifikacji i umiejętności". Jednym z prelegentów była Anna Kicior, doradca zawodowy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej radomskiej filii WUP, która mówiła o tym, jakich absolwentów potrzebuje

Konferencja była adresowana do dyrektorów szkół, pracodawców, doradców zawodowych, samorządowców

rynek pracy. Niewątpliwie edukacja zawodowa musi odpowiadać na potrzeby pracodawców, ale i pracodawcy powinni mieć większy wpływ na kwalifikacje swoich przyszłych pracowników. Podczas konferencji poszukiwano nowych możliwości współpracy i podejmowania wspólnych działań ponad dotychczasowymi schematami z udziałem różnych interesariuszy, po to aby uzyskać efekt synergiczny, tak potrzebny dla rozwoju edukacji zawodowej i zatrudnienia w naszym mieście.

Celem konferencji było również zainicjowanie działalności nowego, innowacyjnego pod względem organizacyjnym partnerstwa lokalnego pod nazwą „Radomski pakt dla rozwoju i promocji kształcenia zawodowego". Do udziału w nim zaproszono wszystkich tych, którzy są przekonani, że mają wpływ na przyszłość radomskiej edukacji zawodowej.

KONFERENCJA „NOWE WYZWANIA RYNKU PRACY" W RADOMIU

Konferencję „Nowe wyzwania rynku pracy", poświęconą podsumowaniu realizacji piątej edycji badania „Barometr zawodów" oraz wyzwaniom stojącym przed lokalnym rynkiem pracy, zorganizowała 17 grudnia ub.r. radomska filia WUP we współpracy z Fundacją Fundusz Współpracy. Wśród najważniejszych zagadnień poruszanych w trakcie spotkania znalazły się kwestie związane z kreowaniem nowych rozwiązań, procesami demograficznymi oraz barierami i problemami lokalnych rynków pracy.

Podsumowanie wyników badania „Barometru zawodów" – realizowanego na mocy decyzji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a przeprowadzonego przez doradców CliPKZ wspólnie z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy – stanowiło odpowiedź na pytania, czy i jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach i jak będą się kształtować relacje między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie. Konferencję otworzył Andrzej Oziębło, dyrektor radomskiej filii WUP, a prognozy zatrudnienia oraz zagadnienia dotyczące przemian demograficznych przedstawiła Katarzyna Kozakowska, kierownik Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Z kolei kierownik Referatu Zatrudniania Cudzoziemców z PUP w Radomiu, Krzysztof Skomra omówił problemy stojące przed rynkiem pracy dotyczące zatrudniania obcokrajowców. Ewa Turlińska z Wydziału Ubezpieczeń i Składek ZUS opowiedziała o zasadach dotyczących przyznawania ulg dla osób rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej. Z kolei przedstawiciel Fundacji Fundusz Współpracy Philipp Zalewski wyjaśnił uczestnikom, na czym polega ekonomia społeczna i jak organizacje mogą z jej pomocy skorzystać.

Konferencja była dla uczestników okazją do wymiany myśli i doświadczeń oraz stworzyła możliwość nawiązania cennych kontaktów i pozyskania informacji o zmianach czekających rynek pracy. **Maria Majda**

INICJATYWA PIERWSZEGO NA MAZOWSZU PARTNERSTWA MIĘDZYPOWIATOWEGO

ELŻBIETA SZCZEPAŃSKA, MARZENNA BOCZEK
PUP w Legionowie
i w Nowym Dworze Maz.

Od lewej: starosta legionowski Robert Wróbel, dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz i starosta nowodworski Krzysztof Kapusta

Po doświadczeniach związanych z wdrażaniem w 2018 roku partnerstwa lokalnego na terenie powiatów legionowskiego i nowodworskiego, pojawiła się koncepcja rozszerzenia zasięgu jego działania o dwa sąsiadujące ze sobą powiaty.

W kwietniu 2019 roku odbyła się konferencja rozpoczynająca prace „Partnerstwa międzypowiatowego na rzecz ożywienia społeczno-gospodarczego powiatów legionowskiego i nowodworskiego". To pierwsza tego typu inicjatywa na Mazowszu, a także pierwsze takie przedsięwzięcie w skali kraju. Inicjatorami tego nowatorskiego pomysłu były: dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Legionowie Elżbieta Szczepańska i dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim Marzenna Boczek. Inicjatywę wsparły samorządy powiatowe reprezentowane przez starostów legionowskiego i nowodworskiego.

Wstępem do rozpoczęcia prac partnerstwa było oficjalne podpisanie porozumienia na rzecz współpracy przez starostów, prezydentów, burmistrzów, wójtów gmin oraz dyrektorów urzędów pracy z obu powiatów.

Moderatorem całego przedsięwzięcia była Jadwiga Olszowska-Urban, ekspert partnerstwa lokalnego z wieloletnim doświadczeniem współpracy z samorządami, sektorem MŚP i NGO. Oba powiaty otrzymały również wsparcie ze strony samorządu województwa reprezentowanego przez Tomasza Sieradza, dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

W spotkaniach organizowanych w obu powiatach udział wzięło blisko 250 osób. Byli to przedstawiciele m.in.: władz z gmin oraz powiatów, izb gospodarczych, cechu rzemiosł, instytucji edukacji, rynku pracy, kultury, sportu, zdrowia, pomocy i opieki społecznej, organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorcy i pracodawcy.

Cyklicznie odbywające się warsztaty i konferencje, stałe uczestnictwo reprezentantów wszystkich środowisk, stworzyły doskonałą możliwość diagnozowania potrzeb, identyfikacji wspólnych interesów i projektowania rozwiązań o charakterze społeczno-gospodarczym.

Przykładem wyniku realizacji partnerstwa lokalnego powiatu nowodworskiego jest utworzenie Stowarzyszenia Partnerstwa Gospodarczego Powiatu Nowodworskiego, które podjęło już wiele działań, m.in. inicjujących i wspierających rozwój przedsiębiorczości lokalnej.

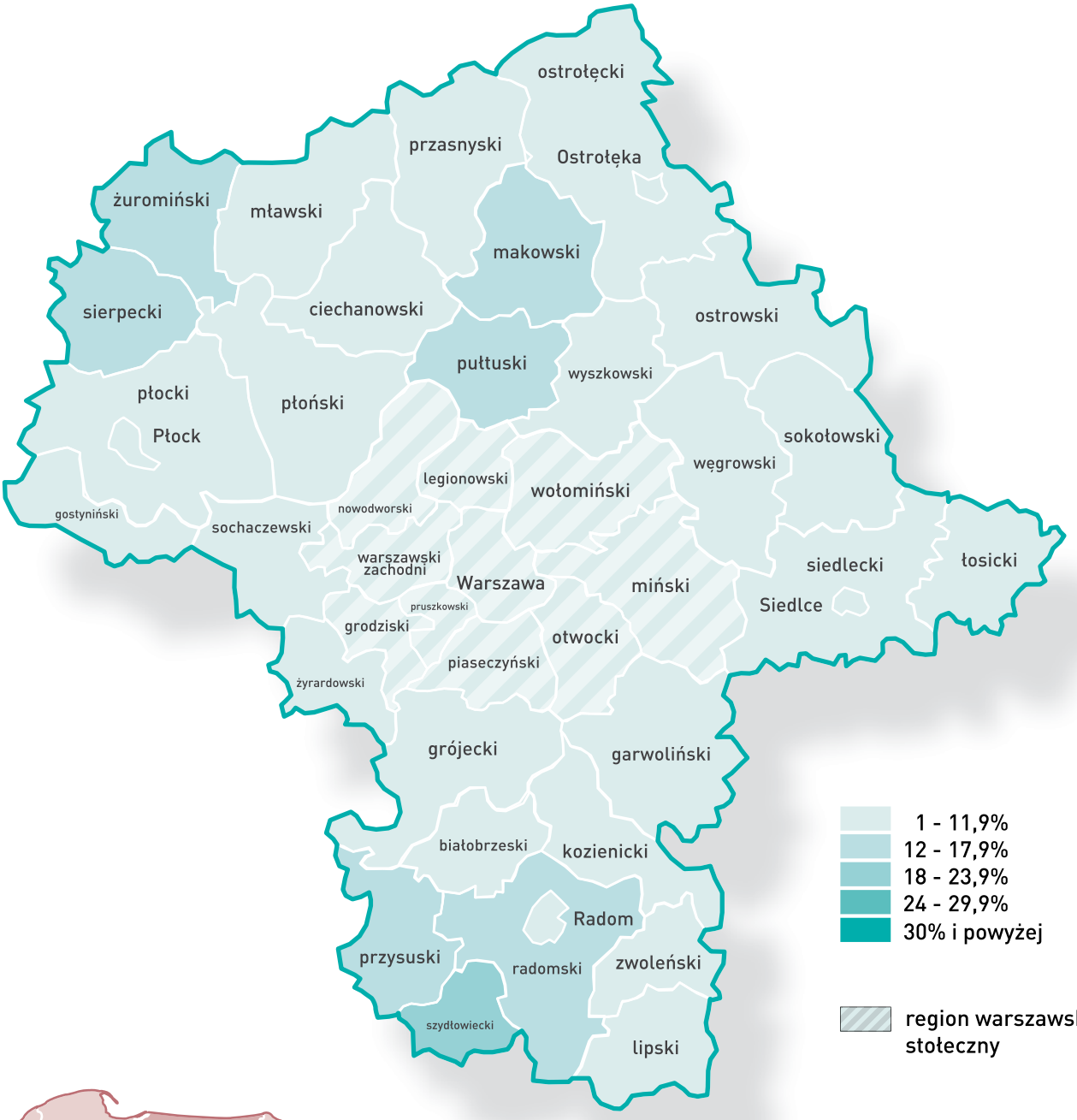
Wymiernym osiągnięciem partnerstwa stała się również – zainicjowana i realizowana przez Stowarzyszenie ENJOY Leoncin – budowa łodzi „Nadwiślanin", zwieńczona jej wodowaniem i wykorzystywaniem w ramach rozwijającej się lokalnie turystyki na Wiśle.

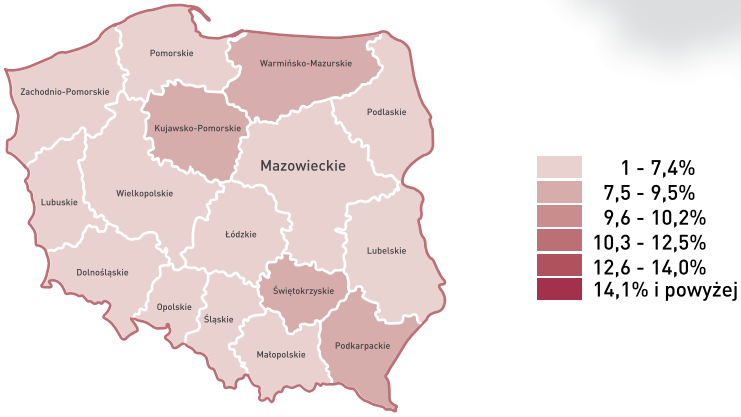
Z kolei w powiecie legionowskim wypracowano m.in. koncepcję utworzenia Centrum Wspierania Rodziny – od przedszkola do seniora, jako odpowiedzi na zmiany demograficzne. W ramach kolejnego etapu prac Stowarzyszenie Pomocy Potrzebującym „Nadzieja" z Legionowa uruchomiło Klub Senior+. Jest to inicjatywa partnerska Stowarzyszenia, Gminy Legionowo, przy jednoczesnym zaangażowaniu Komunalnego Zakładu Budżetowego.

Bardzo ważną koncepcją dyskutowaną podczas prac/spotkań w ramach partnerstwa międzypowiatowego – do realizacji której dążą oba powiaty – jest stworzenie parku rozrywki, jako przestrzeni scalającej różne pomysły na rozwój turystyki w regionie.

Utworzone partnerstwo międzypowiatowe stwarza szansę rozwoju dla wielu przedsiębiorców działających na lokalnych rynkach pracy, ale także podmiotów i organizacji działających na rzecz obu społeczności lokalnych.

STOPA BEZROBOCIA
STAN W KOŃCU GRUDNIA 2019 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