



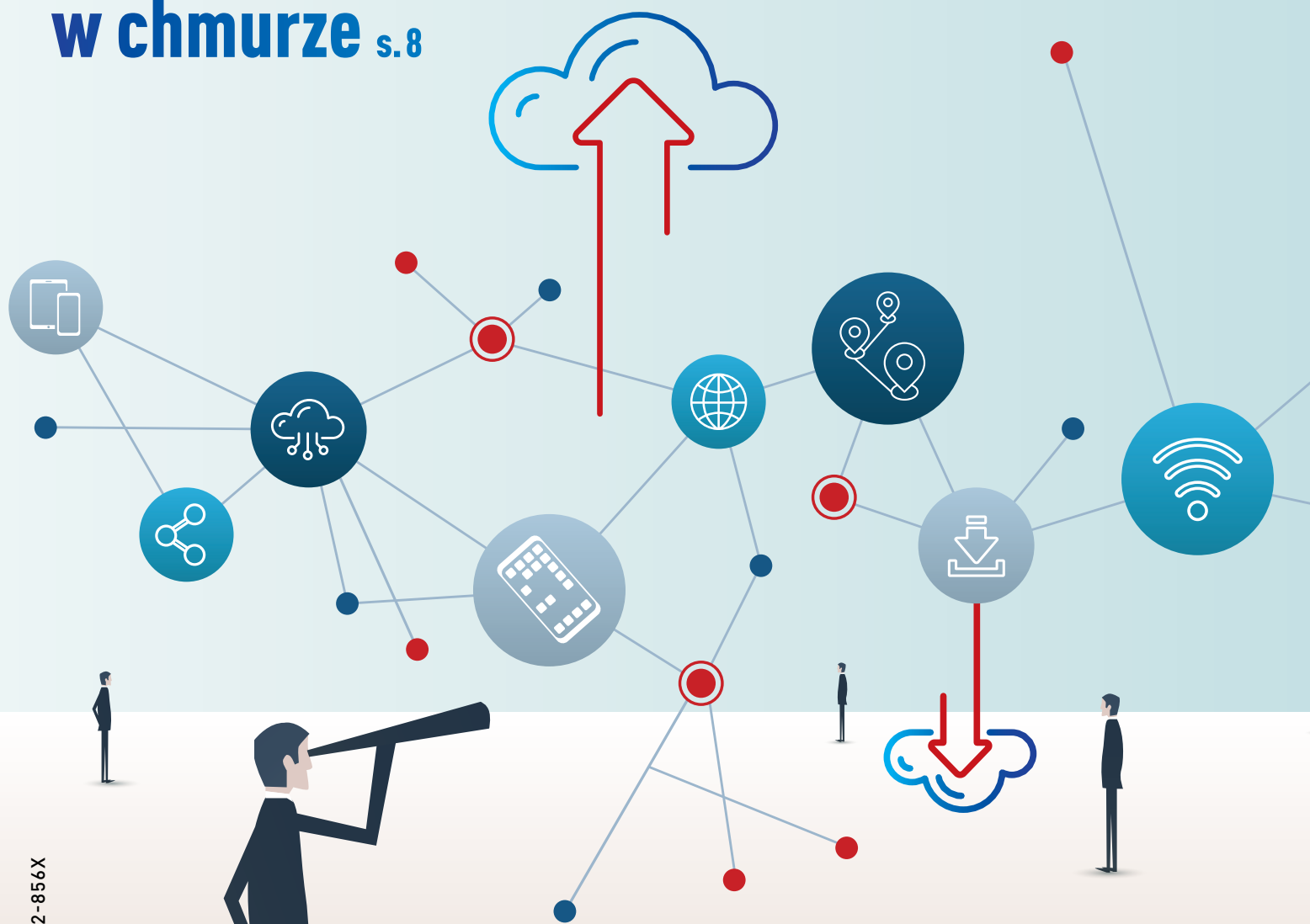
[Wupwarszawa.praca.gov.pl](http://Wupwarszawa.praca.gov.pl)

1/2021

BIULETYN  
WOJEWÓDZKIEGO  
URZĘDU PRACY  
W WARSZAWIE

# MAZOWIECKI RYNEK PRACY

## Nauka pływania w chmurze s.8



## Czas pandemii, to jak czas wojny s.4



## W NUMERZE:

### WUP W WARSZAWIE

Czas pandemii, to jak czas wojny	4
Pomoc z kolejnych Tarcz antykryzysowych	7
Nauka pływania w chmurze	8
Filmy cenne źródło informacji	11
Sytuacja na mazowieckim rynku pracy w 2020 roku	12
Zwolnienia grupowe wyhamowały	14
Fala bankructw odłożona w czasie?	15
Tymczasowej pracy czas	18
Ograniczenia w pracy za granicą	21
Transfer zasiłku do Polski	22
Efekty programu regionalnego – Mazowsze 2020	24
Wsparcie dla przedsiębiorców	25
Poradnictwo zawodowe online	26
Nowe wyzwania na rynku pracy	27
Pomagamy naszym podopiecznym	27
30 milionów na szkolenia dla Mazowsza	28



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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

współpraca redakcyjna Weronika Kowalska

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

projekt okładki, skład i łamanie Małgorzata Brecht

korekta Joanna Nieborek

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

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Franciszek Mazur/Smartlink

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

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

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1200 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

### Podróż licząca tysiące mil rozpoczyna się od pojedynczego kroku Konfucjusz

Zeszły rok dla każdego z nas był rokiem trudnym. Rzeczywistość, którą znaleźliśmy, z dnia na dzień, wyrzuciła się do góry nogami, a my musieliśmy zacząć stawiać pierwsze kroki na zupełnie innej niż dotąd ścieżce. Rozpoczęliśmy drogę w nieznaną. Wielu z nas liczyło, że z czasem powrócimy do bezpiecznej, znajomej przystani, ale świat się zmienił. „Bajkowa fantazja” będąca metaforą wprowadzenia technologii do naszego tradycyjnego, „analogowego” wówczas funkcjonowania – o której pisałem tuż po wybuchu pandemii – dziś, po prawie roku pracy hybrydowej, stała się czymś niemalże naturalnym. Nie zaskakują nas ani innowacyjne narzędzia informatyczne, ani cyfrowe formy komunikacji zarówno w strukturze wewnętrznej urzędu, jak i w kontaktach z naszymi klientami. Zyskujemy nowe kompetencje, coraz płynniej i swobodniej korzystamy z dobrodziejstw technologii. Wiemy że, jeśli pandemia minie, rzeczywistość wróci już w innej formie niż ta, do której przywykliśmy. Słusznie zauważa w swoim artykule Paweł Trojanowski, iż obecnie naszym miejscem pracy stała się wirtualna chmura. Wy płynęliśmy na głębokie wody i bez względu na poziom umiejętności pływania najważniejsze, że nie tonimy. Mało tego – zaskakująco szybko uczymy się poruszania w rzecznej chmurze.

Mimo ogromnych wyzwań, zeszły rok możemy uznać za udany. Znaleźliśmy równowagę pomiędzy realizacją zadań tarczowych, a kluczowymi obowiązkami naszego urzędu. W nowy rok wchodzimy z nadzieją – rozpoczęliśmy w naszym kraju proces szczepień, który może umożliwić nam wszystkim powrót do bardziej swobodnych kontaktów międzyludzkich, a zawodowo dać szansę na poszerzenie zamkniętej do tej pory działalności urzędu. Rok ten jest dla nas kolejnym wyzwaniem. Pragniemy znów w pełni wykonywać nasze obowiązki związane z aktywizacją rynku pracy i doradztwem zawodowym. Reorganizujemy urząd, przystosowujemy systemy informatyczne do sprawnej obsługi przedsiębiorców i do nowych, bardzo wymagających zadań – przede wszystkim do procesów związanych z rozliczeniami i kontrolą wniosków tarczowych.

Choć czasy, w których żyjemy, mogą przytłaczać brakiem stabilności, jak zauważa jeden z najwybitniejszych myślicieli i teoretyków zarządzania XX wieku, Peter Drucker: „Najlepszą metodą przewidywania przyszłości jest jej tworzenie”. Kilka miesięcy temu rozpoczęliśmy ten proces. Przed nami dużo pracy, ale widząc efekty, jakie przyniosło nasze zaangażowanie i wysiłek w roku poprzednim, wierzę, że sami wykreujemy sprzyjające, dobre i bezpieczne warunki rozwoju dla siebie i naszych klientów.

Na koniec chciałbym poinformować naszych Czytelników, że zmienia się w tym roku liczba wydań biuletynu. Ze względu na pandemię i ograniczone możliwości organizowania w „realu” wydarzeń targowych, konferencji i spotkań z doradcami, gdzie udostępnialiśmy papierowe wydanie naszego czasopisma – w 2021 roku ukażą się tylko cztery numery Mazowieckiego Rynku Pracy. Jesteśmy z Państwem już od 2004 roku i bardzo cieszy nas fakt, iż kolejny biuletyn będzie setnym wydaniem. To piękne doświadczenie. Dziękujemy czytelnikom, twórcom oraz autorom. Już teraz zapraszamy do przeczytania czerwcowego, jubileuszowego wydania.

Tomasz Sieradz

# CZAS PANDEMII, TO JAK CZAS WOJNY

*Rozmowa z Tomaszem Sieradzem,  
dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Warszawie*

---

**WERONIKA KOWALSKA**



**Weronika Kowalska: Jak Pan ocenia miniony rok? Czy Wojewódzki Urząd Pracy poradził sobie z nowymi zadaniami związanymi z ochroną miejsc pracy?**

**Tomasz Sieradz:** Na przełomie lutego i marca ub.r. byliśmy wręcz sparaliżowani sygnałami, które dochodziły do nas ze świata, z Europy, ale miały też już miejsce w Polsce. Wszyscy baliśmy się nowej, nieznanej choroby. Część z naszych pracowników – zwłaszcza tych starszych – niestety bardzo szybko zdecydowała się odejść z pracy. Przejście z pracy stacjonarnej na zdalną z różnych powodów okazało się bardzo skomplikowane, czasami wręcz niemożliwe. I w tym właśnie czasie dowiedzieliśmy się, że otrzymujemy nowe, bardzo ważne zadanie – obsługę pierwszej Tarczy antykryzysowej, czyli pomoc finansową dla przedsiębiorców na ochronę miejsc pracy. Rozpatrywanie wniosków przedsiębiorców rozpoczęliśmy w kwietniu. Rozwiązania były wdrażane przez rząd bardzo szybko i należało na nie błyskawicznie reagować. W ciągu zaledwie kilku dni wpłynęło do nas ponad tysiąc wniosków i praktycznie nie wiedzieliśmy, jakie procedury zastosować. Przepisy generowały bardzo wiele pytań, często bez odpowiedzi. W stosunkowo krótkim czasie musieliśmy przeorganizować cały urząd na zupełnie inny system pracy, uruchomić wszystkie możliwe wolne zasoby. W pierwszych dniach kwietnia wnioskami zajmowało się kilkanaście osób, w okresie wakacyjnym było to już ponad stu pracowników, co było nie lada wyzwaniem i dla mnie, i dla całego kierownictwa WUP. Przy kilkudziesięciu tysiącach trudnych, złożonych spraw – bo w międzyczasie zmieniały się przepisy i ich interpretacje, wchodziły nowe instrumenty – trzeba było reagować na bieżąco i szybko zdobywać nowe umiejętności, dla wielu pracowników oznaczało to przekwalifikowanie się. Dziś mogę powiedzieć, że jestem bardzo zadowolony, wręcz nawet dumny z tego, że tę skalę problemów udało się nam rozładować. W mojej ocenie nasz urząd sprostał tym wyzwaniom.

**WK: W jaki sposób pandemia wpłynęła na funkcjonowanie urzędu? Jak to wyglądało od środka, zza kulis?**

**TS:** Czas pandemii, to trochę czas wojenny. Często należało reagować na bieżąco, mając na względzie zmieniającą się sytuację. Znaczna część urzędów zamknęła się praktycznie z dnia na dzień. Mimo zamknięcia, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy zostały zobowiązane przez Wojewodę Mazowieckiego i przez Marszałka Województwa Mazowieckiego do zapewnienia ciągłości funkcjonowania. Musieliśmy znaleźć sposób na połączenie dwóch bardzo ważnych spraw – zachowania niezbędnej izolacji, przy jednoczesnej realizacji nowych, ustawowych zadań. Bardzo ważnymi czynnikami w tym czasie były praca zespołowa i dobra komunikacja wewnętrzna. Wdrażaliśmy pracowników do nowych zadań sukcesywnie. Z czasem zorganizowaliśmy kolejne zespoły do zadań związanych z obsługą wniosków składanych przez pracodawców, ucząc się od siebie nawzajem. Staraliśmy się też w trybie zdalnym zapewnić pracownikom szkolenia zewnętrzne dotyczące wsparcia dla pracodawców.

**WK: Kluczowymi umiejętnościami pracowników okazały się elastyczne podejście i umiejętność szybkiego uczenia się?**

**TS:** Tak, oczywiście. I tu można też zaobserwować pewne charakterystyczne zjawisko. Otóż ta część pracowników, która w przeszłości pracowała przy projektach, znacznie szybciej odnalazła się w nowej rzeczywistości. Na nich życie już wcześniej wymusiło dynamikę zmian oraz potrzebę samokształcenia i uzupełniania wiedzy. Drugą grupą osób, która też znakomicie sprawdziła się w tym czasie, byli doradcy zawodowi. Właściwie od pierwszego dnia stali się naszymi frontmanami – bez żadnego doświadczenia, żadnej wiedzy, mając jedynie doświadczenia związane z doradztwem zawodowym i wieloletnią praktykę pracy z klientami – obsługując infolinię musieli szybko reagować i odpowiadać na różne pytania przedsiębiorców. I tu też znów zagrała zespołowość – grupa ta potrafiła bardzo szybko zorganizować się z punktu widzenia „wewnętrznej infolinii”, wzajemnych konsultacji, wyposażania się w pewne kazusy, rozwiązania, podpowiedzi. Nasi doradcy zawodowi radzą sobie z tym znakomicie.

*Bardzo ważnymi czynnikami w tym czasie były praca zespołowa i dobra komunikacja wewnętrzna. Wdrażaliśmy pracowników do nowych zadań sukcesywnie. Z czasem zorganizowaliśmy kolejne zespoły do zadań związanych z obsługą wniosków składanych przez pracodawców, ucząc się od siebie nawzajem. Staraliśmy się też w trybie zdalnym zapewnić pracownikom szkolenia zewnętrzne dotyczące wsparcia dla pracodawców*

**WK: Wracając do ubiegłego roku: jest kwiecień 2020 roku, jest urząd, są pracownicy, każdy ma swoje określone obowiązki. Pojawia się Tarcza antykryzysowa. Co musiało się zadziać, żeby urząd zaczął realizować kompletnie sobie nieznane zadania?**

**TS:** Niestety i technicznie i mentalnie było to trudne. Pewne rzeczy, które były „chlebem powszednim” realizowanym przez WUP, okazały się mieć zupełnie inną wagę niż dotąd. W pewnych obszarach okazało się wręcz, że nie ma na nie zapotrzebowania lub nie jest możliwa ich realizacja ze względu na lockdown. Na początku najważniejsza była próba określenia priorytetów i nadania im odpowiedniej wagi, tak aby realizować w pierwszej kolejności te usługi, które są najbardziej potrzebne i oczekiwane. Część z nich wynikała z tarczy, ale ważne pozostawały też zadania, z których nikt nigdy nas nie zwolnił, a które również są realizowane w dużej skali, np. obsługa roszczeń pracowniczych związanych z niewypłacalnością pracodawcy, koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego, rejestr agencji zatrudnienia i rejestr instytucji szkoleniowych. Należało znaleźć odpowiednią równowagę – sprawnie obsługiwać zadania tarczy, jednocześnie dbając o to, aby nie odbiło się to negatywnie na naszych pozostałych klientach i ich potrzebach.

**WK:** Jak wyglądała realizacja ustaw, które bardzo szybko się zmieniały i wielokrotnie zawierały niedoprecyzowane i trudne do interpretacji kwestie prawne?

**TS:** To nadal otwarta sprawa – to był i jest najważniejszy problem. Bo gdyby urzędnik wiedział w jakich funkcjonuje ramach i gdyby dany przepis był jednoznaczny, to po pierwsze łatwiej byłoby mu pracować, po drugie błędów po stronie przedsiębiorców byłoby znacznie mniej. Rozumiemy też sytuację w jakiej znalazło się ówczesne Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Z dnia na dzień trzeba było wdrożyć mechanizmy, rozwiązania informatyczne oraz wyjść naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców. Z naszej strony była pewna konsekwencja działania – postulaty zgłaszane przez wojewódzkie urzędy pracy, reprezentowane przez Konwent Dyrektorów WUP-ów, dotyczące zmian przepisów i poprawek w systemie generatora wniosków, uproszczeń, zostały wprowadzone w kolejnych instrumentach. Po roku mamy już pewien багаż doświadczeń wynikających z tych wszystkich problematycznych rzeczy, które pierwotnie nie miały odpowiedzi.

*W stosunkowo krótkim czasie musieliśmy przeorganizować cały urząd na zupełnie inny system pracy, uruchomić wszystkie możliwe wolne zasoby. W pierwszych dniach kwietnia wnioskami zajmowało się kilkanaście osób, w okresie wakacyjnym było to już ponad stu pracowników, co było nie lada wyzwaniem i dla mnie, i dla całego kierownictwa WUP*

**WK:** Czy przedsiębiorcy radzili sobie z przygotowaniem potrzebnej dokumentacji? Jakie problemy pojawiały się w trakcie rozpatrywania wniosków?

**TS:** Były przypadki, że już pierwszego dnia przedsiębiorcy składali poprawnie wypełnione wnioski z pełną dokumentacją określoną w ustawie: m.in. podpisem elektronicznym, pełnomocnictwem, wykazem pracowników. Natomiast w większości mieliśmy na pozór bardzo prozaiczne problemy, np. związane z podpisem, niepoprawnymi danymi adresowymi, nazwą podmiotu, która nie pokrywała się z informacjami zawartymi w KRS. Problematyczna była kwestia przygotowania porozumienia z organizacją związkową. Jednak to, co chyba dla nas wszystkich było bardzo dużym wyzwaniem, to liczba wniosków, które codziennie wpływały do urzędu, ich weryfikacja i logistyczne rozplanowanie podziału pracy.

**WK:** Co można powiedzieć po roku o rozwiązaniach Tarczy i realizacji programu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie?

**TS:** Pozwoli Pani, że postuję się konkretnymi danymi. Jako WUP zostaliśmy zobowiązani przez Zarząd Województwa do cotygodniowych raportów z realizacji naszych zadań. Weźmy np. informację z 26 lutego. Wszystkie wnioski – 24 599, rozpatrzone – 22 026.

*Na początku najważniejsza była próba określenia priorytetów i nadania im odpowiedniej wagi, tak aby realizować w pierwszej kolejności te usługi, które są najbardziej potrzebne i oczekiwane. Część z nich wynikała z tarczy, ale ważne pozostawały też zadania, z których nikt nigdy nas nie zwolnił, a które również są realizowane w dużej skali*

I to pewnie jeszcze nie będzie robiło wrażenia. Ale jeśli przywołamy kwotę, której te wnioski dotyczą, to mamy ponad trzy miliardy złotych, które wpłynęły na konta przedsiębiorców. Idźmy dalej. Patrząc na liczbę pracowników objętych wsparciem – są to 687 264 osoby. Można powiedzieć, że to jest ten realny efekt. Czyli każdy z tych pracowników, gdyby nie wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, mógłby być zagrożony utratą miejsca pracy. Jeśli spojrzymy na podstawowe dane np. dotyczące stopy bezrobocia, zapowiadanych zwolnień grupowych i faktycznych zwolnień grupowych, to województwo mazowieckie i w ogóle Polska, w tych zestawieniach w zderzeniu z innymi krajami europejskimi, wypadają naprawdę bardzo dobrze. W skali kraju ze wszystkich instrumentów wydatkowano na wsparcie przedsiębiorców i ratowanie miejsc pracy około 180 miliardów złotych. To jest ten realny efekt.

**WK:** Jak będzie funkcjonował urząd w 2021 roku, jakie zadania będą realizowane w najbliższych miesiącach?

**TS:** Po pierwsze mam nadzieję, że jako Polska, ale też Europa i świat poradzimy sobie z pandemią i przed nami raczej nie kolejny lockdown, tylko wychodzenie z recesji. Jeżeli tak się stanie, to oczywiście przed nami bardzo dużo zadań związanych z aktywizacją rynku pracy, czyli podstawowymi zadaniami, za które odpowiadają publiczne służby zatrudnienia. Przede wszystkim chciałbym, żebyśmy wrócili do doradztwa zawodowego, które zostało osłabione, ponieważ znaczna część doradców skoncentrowała się na zadaniach tarczowych, co nie oznacza, że nie ma potrzeb w zakresie doradztwa zawodowego.

Przed nami również nowa perspektywa finansowa funduszy unijnych – w obecnej perspektywie jesteśmy instytucją pośredniczącą zarówno na poziomie krajowym, jak i na poziomie regionalnym jeżeli chodzi o Europejski Fundusz Społeczny. Zakładam, że również w nowym okresie programowania – w latach 2021-2027 – wsparcie dla zasobów ludzkich pod kątem osób biernych zawodowo będzie jednym z istotnych zadań, w które włączy się Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Myślę, że wszyscy marzymy o powrocie do normalności, do braku ograniczeń na rynku pracy, do możliwości rozwijania swojej działalności i bezpośrednich kontaktów z naszymi partnerami.

**WK:** Dziękuję za rozmowę. ♦

# POMOC Z KOLEJNYCH TARCZ ANTYKRYZYSOWYCH

W ciągu roku funkcjonowania Tarczy antykryzysowej ponad 12 tys. mazowieckich firm otrzymało wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

WIEŚŁAWA LIPIŃSKA



Od wejścia w życie Tarczy antykryzysowej, czyli od 1 kwietnia 2020 r. do końca lutego 2021 roku, WUP w Warszawie wypłacił 12 046 mazowieckim pracodawcom już ponad 2 mld 959 mln zł na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników. Do urzędu wpłynęło łącznie 24 596 wniosków o wartości ponad 5 mld 189 mln zł na utrzymanie miejsc pracy około 1 mln 156 tys. osób zatrudnionych w mazowieckich firmach.

## Spadek obrotów, obniżony wymiar czasu pracy lub przestój ekonomiczny

O wsparcie w związku z COVID-19 mogą ubiegać się pracodawcy, którzy odnotowali spadek obrotów oraz wprowadzili obniżony wymiar czasu pracy lub przestój ekonomiczny (art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw). Ta grupa pracodawców złożyła 14 596 wniosków o wartości ponad 2 mld 745 mln zł.

## Tylko spadek obrotów

Od 24 czerwca ub.r., zgodnie z ustawą o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (art. 15gg), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przyjmuje również wnioski od pracodawców, którzy odnotowali spadek obrotów, ale nie wprowadzili ani przestoju ekonomicznego, ani obniżonego wymiaru czasu pracy. Pracodawca może otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika w wysokości 2 452,27 zł miesięcznie przez trzy miesiące. O pomoc na podstawie tej ustawy ubiega się 6 339 pracodawców, którzy złożyli wnioski o wartości około 2 mld 240 mln zł.

## Tarcza branżowa

Od 19 grudnia 2020 r. pracodawcy z 41 branż mogą składać wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w ramach ustawy z 9 grudnia 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (art. 15gga), tzw. tarczy branżowej. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowniczych jest adresowane do przedsiębiorców wymienionych w ustawie branż, którzy m.in. odnotowali obniżenie o co najmniej o 40 proc. przychodu z działalności gospodarczej.

Pomoc dla dalszych pięciu branż wprowadziło od 1 lutego 2021 r. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19. Stanowi ono przedłużenie i uzupełnienie tarczy branżowej. Dofinansowanie na jednego pracownika wynosi 2 tys. zł netto miesięcznie i jest wypłacane przez 3 miesiące.

Przedsiębiorcy z wymienionych w ustawie i rozporządzeniu branż złożyli 3 664 wnioski o dofinansowania wynagrodzeń o wartości ponad 203 mln 343 tys. zł. ♦

**Tabela. DODATKOWE BRANŻE OBJĘTE WSPARCIEM NA PODSTAWIE ROZPORZĄDZENIA RADY MINISTRÓW**

Lp.	Kod PKD	Nazwa klasyfikacji kodu wg CEIDG
1	55.10.Z	Hotele i podobne obiekty zakwaterowania
2	55.20.Z	Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania
3	55.30.Z	Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe
4	79.11.A	Działalność agentów turystycznych
5	79.12.Z	Działalność organizatorów turystyki



# NAUKA PŁYWANIA W CHMURZE

*Współczesna praca w niczym nie przypomina już klarownych zasad zamkniętych w bezpiecznych ramach od – do. Wypłynęliśmy na głębokie wody, tylko w jaki sposób pewnie się po nich poruszają?*

PAWEŁ TROJANOWSKI

**N**a zajęciach z kreatywnego myślenia wykładowca pyta studentów: Czy potrafią Państwo pływać? Część z nich potwierdza, a część odpowiada, że nie. Wykładowca zadaje kolejne pytanie: A czy głębokość wody ma znaczenie? Najpierw prosi o odpowiedź tych, którzy stwierdzili, że nie potrafią pływać. Ci z pełnym przekonaniem twierdzą, że oczywiście ma. Później kieruje pytanie do studentów potrafiących pływać. Ci z kolei zdecydowanie twierdzą, że nie ma znaczenia, ku oczywistemu zdziwieniu tych pierwszych. – Każdy, kto posiada

umiejętność pływania wie, że pływa się blisko powierzchni wody, więc głębokość nie powinna mieć żadnego znaczenia – podsumowuje wykładowca.

## Witamy w roku 2021

Na początek warto sobie zadać pytanie, czego nauczył nas rok 2020? Tak, nauczył nas swoistego „pływania w chmurze”. Tak w największym uogólnieniu należałoby opisać zjawisko hybrydowej pracy, w której szybciej niż ktokolwiek z nas przed pandemią by przypuszczał – zmuszeni zostaliśmy do traktowania miejsca

pracy jako czegoś bardzo symbolicznego. Tak naprawdę miejscem pracy stała się tytułowa chmura, czyli wirtualny świat, z którym łączymy się poprzez Internet, z którego czerpiemy i w którym tworzymy lub też przekształcamy dane. Jeszcze niedawno była to przerażająca głębia, która dla wielu osób nieczujących się pewnie w wirtualnym świecie była zupełnie obcym, niepokojącym środowiskiem.

Słowa kluczce i symbole 2020 roku to MStams, Zoom, wspólny dysk, serwer, 5G, KPI, itp. Dziś bez względu na poziom naszych umiejętności radzenia sobie

w digitalnej rzeczywistości – pływamy w tej chmurze, może nie robimy tego w pięknym stylu, ale ważne, że na razie nie toniemy...

Na podstawie wielu artykułów, opinii, analiz i raportów, które błyskawicznie zostały opracowane i opublikowane na skutek globalnej powszechności dynamicznego rozwoju cyfryzacji w świecie opanowanym pandemią, warto wyłuskać pewne kluczowe i fundamentalne tezy. Najogólniej ujmując, zaryzykowałbym postawienie tez następujących: praca zdalna zostanie z nami po pandemii, cyfryzacja jeszcze bardziej zdominuje gospodarkę, a cyberbezpieczeństwo stanie się obszarem wyzwań i jeszcze większych deficytów na rynku pracy.

### Kto się polubił z home office

Praca zdalna, a precyzyjniej praca hybrydowa przypadła do gustu zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Na pewno niektórzy, zwłaszcza zwolennicy „starej, przedpandemicznej normalności” czytając to stwierdzenie poczuli się oburzeni. Trochę słusznie, bo nie jest znowu tak, że tezę tę popierają jednogłośnie wszyscy, bez jakiegokolwiek „ale”. Każdy z nas z doświadczenia zna i dobre i złe strony pracy zdalnej. Jednak mimo to, w większości badań i raportów (w tym przeprowadzonych m.in. przez ManpowerGroup oraz HRLink, WorldEconomic Forum i Deloitte) jako pracownicy w ujęciu globalnym – bardziej jesteśmy na „tak” niż na „nie” w stosunku do pracy zdalnej, a zwłaszcza pracy w trybie mieszanym – z możliwością dostępu stacjonarnego do biura – raz, dwa razy w tygodniu.

Jak stwierdziła Aneta Andruszkiewicz, dyrektor personalna Unibep, w artykule „14 menedżerów o rynku pracy 2021. Co nas czeka?” autorstwa Katarzyny Domały-Szymonek, opublikowanym na portalu Pulshr.pl pod koniec grudnia 2020 roku. – Sytuacja pandemiczna wymusiła (...) na pracodawcach zastosowanie wykorzystania pracy zdalnej oraz wielu narzędzi IT, które jak się okazało, paradoksalnie w wielu aspektach wpłynęło na podniesienie efektywności i organizacji pracy, ograniczenie kosztów działalności, a tym samym ujawniło nadwyżki zatrudnienia w niektórych obszarach działalności organizacji.

Specjaliści z branży HR są zdania, że tzw. home office stał się po prostu nowym, alternatywnym stylem pracy. Został z nami na dłużej, bo stał się kusząco – intrygującym zamiennikiem dla pracy stacjonarnej. Sprawę ułatwia rozwój technologii i coraz szybsze transfery danych. Wielu pracownikom łatwiej jest w ten sposób utrzymać „work – life balance”, czyli

równowagę praca – dom, a dla pracodawców, którym wskaźniki efektywności pokazują nie tylko brak spadku, ale czasem i wzrosty przy niższych kosztach – takie rozwiązanie jest po prostu opłacalne. Zupełnie innym zagadnieniem wciąż pozostającym na etapie ewolucyjnego rozwoju jest kwestia nadzoru, kontroli i pomiaru efektywności pracy zdalnej, ale ten temat to zagadnienie na oddzielny artykuł.

***Jako pracownicy w ujęciu globalnym bardziej jesteśmy na „tak” niż na „nie” w stosunku do pracy zdalnej, a zwłaszcza pracy w trybie mieszanym – z możliwością dostępu stacjonarnego do biura – raz, dwa razy w tygodniu***

### Smart – cyfryzacja głupcze!

Proszę się nie obrażać – parafrazuję tylko słynne amerykańskie hasło wyborcze „It’s the economy, stupid” (ang. gospodarka głupcze) użyte w kampanii wyborczej Billa Clintona w 1992 roku, którego autorem był doradca strategiczny amerykańskiego prezydenta James Carville. Gospodarka to mało, cyfryzacja to coś znacznie więcej. Wystarczy tylko spojrzeć na to, co dzieje się na rynku kryptowalut, by zrozumieć, że dziś to cyfryzacja ma palmę pierwszeństwa (dobrym przykładem jest choćby szalony wzrost kursu Bitcoina, który w dniu pisania artykułu, tj. 10 lutego 2021 r. wynosi 171 950 zł, choć pięć lat temu był wart 1700 zł). Nic dziwnego, że od cyfryzacji zależy gospodarka. Bez cyfryzacji, gospodarki – w wygodnym stylu „wszystko mam w smartfonie”, do którego zdążyliśmy się już przyzwyczaić – po prostu nie ma.

I pewnie też nie powinno dziwić, że nasz kraj dzisiaj (pomijając wydarzenia polityczno-społeczne) najbardziej znany jest z tego, że to tutaj powstała najbardziej oczekiwana na świecie gra komputerowa CyberPunk (stworzona przez mazowiecką spółkę CD Projekt S.A.). Sceptyków odsyłam do raportu ManpowerGroup „Game to work” z listopada 2020 roku, na wstępie którego czytamy: „Czy Twoja organizacja chciałaby powiększyć swoje zasoby kadrowe o kreatywnego pracownika z rozbudowanymi umiejętnościami rozwiązywania problemów? Poszukiwania warto zacząć wśród zapalnych graczy Fortnite lub mistrzów League of Legends. Przez wiele lat lekceważony, traktowany

tylko jako hobby świat gier, który obecnie tworzy 2,5 miliarda osób, sprzyja doskonaleniu szerokiego spektrum pożądanych kompetencji – od umiejętności pracy w zespole i współpracy, do krytycznego myślenia i podejmowania decyzji.”

O istotnej roli cyfryzacji na rynku pracy mówi także, we wspomnianym wcześniej artykule na portalu Pulshr.pl, Joanna Osoba-Botwina, HR business partner w RAControls: – Na pewno wszelkie obszary IT będą wiodące, jeżeli chodzi o rynek pracownika. I tu widzę różne parametry, przy rozwijającej się sztucznej inteligencji, pewne powiązanie z inżynierią, mechaniką, elektroniką, te zawody będą najszybciej się rozwijały. Przy nadal konkurencyjnej sile roboczej w naszym kraju, te obszary mogą dać interesujące zajęcie dla millenialsów i następných pokoleń. Pracodawcy przejmą stery w branżach, które w tej chwili mają kłopoty ze względu na COVID-19. Na przykład w branży hotelarsko-gastronomicznej, gdzie jest i będzie się nasilać podaż pracowników, a część przedsiębiorstw nie podejmie działalności po lockdownie.

W kontekście rynku pracy cyfryzacja to prawdziwe wyzwanie. Proces automatyzacji i robotyzacji (roboty nie chorują na ludzkie wirusy, nie biorą urlopu i nie trzeba im płacić wynagrodzenia) oraz na skutek rozwoju IoT (Internet of Things – ang. internet rzeczy – warto zapamiętać ten skrót, bo staje się on zupełnie powszechny w użyciu wykorzystania szybkiego transferu danych sieci 5G do zarządzania, sterowania rzeczami, przy wykorzystaniu technologii sztucznej inteligencji), człowiek będzie na wielu płaszczyznach zastępowalny. I tu nie chodzi tylko o samoobsługową kasę w sklepie spożywczym, irytująco powtarzającą „potrzebna informacja”, ale o całe branże, które będą wykorzystywały dane do diagnozowania, analizowania i planowania.

Ciekawe ilu z czytelników ma na ręku smart opaskę lub smart zegarek. Bo to właśnie my sami pomagamy rozwijać się procesowi wykorzystywania danych o sobie samych – do swoistej mentalnościowej zmiany funkcjonowania gospodarki. Na skutek zupełnie nieświadomego wybierania „opcji domyślnej”, instalując kolejne aplikacje w „smart narzędziu” wyrażamy (według wielu nic nie znaczącą) zgodę na wysyłanie w chmurę informacji o naszych preferencjach, nawykach, potrzebach zakupowych, a ostatnio o pełnym statusie zdrowotnym (np. parametrach i pomiarach życiowych), ku wielkiej uciechu firm farmaceutycznych ▶

i usługowej części branży medycznej. Całej tej analizy dokonują maszyny w oparciu o algorytmy tylko po to, by trafniej docierać do naszego portfela, dając nam doskonałe „uszyte pod nas” towary lub usługi.

A więc „cyfryzuj się albo giń”! Zapotrzebowanie na umiejętności z obszaru IT oraz kompetencje cyfrowe stały się tak powszechne i oczywiste, że pracodawcy muszą się przyzwyczaić do deficytów na rynku pracy. Nic więc dziwnego, że na celowniku rekruterów są i będą robotycy i automatycy. Problem jednak jest tym głębszy, że powszechność zastosowania nowoczesnych technologii wymaga jej znajomości również od pracowników niepracujących bezpośrednio w tych dziedzinach – jednym słowem uczmy się pływać w chmurze oceanicznej, nie tylko basenowej, bo przestała to być umiejętność

***Pływamy w chmurze, czujemy się coraz pewniejsi w tej przestrzeni.***

***Świat cyfrowy zmienia jednak styl, charakter i zasady pracy. Dziś zaczyna się mówić coraz głośniejszy o potrzebach zmiany prawa pracy, które nie tylko wydaje się – ale zdecydowanie jest archaiczne i nieadekwatne do tego, co traktujemy jako wykonywaną przez nas pracę***

oczekiwana od wybranych, a stała się obowiązkową kompetencją na rynku pracy XXI wieku.

– Chociaż jest to zjawisko obserwowane na rynku pracy od dłuższego czasu, to w wyniku pandemii zdecydowanie zyskało na znaczeniu. Praca zdalna i przeobrażenia modeli biznesowych firm sprawiają, że zdolność funkcjonowania w środowisku cyfrowym staje się warunkiem zdobycia zatrudnienia w kolejnych branżach i obszarach specjalizacyjnych. Specjaliści, aby pozostać atrakcyjnymi kandydatami na rynku pracy, teraz bardziej niż kiedykolwiek wcześniej muszą wzbogacać swoje doświadczenie i zdobywać nowe kompetencje – zaznacza Bartosz Dąbkowski, ekspert Hays Poland w artykule „Trendy rynku pracy na rok 2021” opublikowanym 22 grudnia 2020 roku na portalu Eplastics.pl.

Swoistym przykładem firm będących mistrzami pływania w chmurze, są chociażby doskonale znane firmy, jak CCC (branża obuwnicza), czy Volkswagen

Poznań (branża motoryzacyjna). W eksperckim artykule Justyny Koc „Praca 2.0. Raport specjalny o trendach przyszłości” opublikowanym 22 stycznia 2021 roku na portalu Pulshr.pl, wymienione firmy wskazywane są jako te, które dzięki rozpoczęciu ewolucji cyfrowej przed pandemią, zyskują stałą i ogromną przewagę konkurencyjną, co wskazuje na zdecydowane obranie właściwej drogi rozwoju. Ci pierwsi, tzn. CCC postawili na e-commerce, drudzy na robotyzację i automatyzację. W ostatnio rozbudowanym zakładzie Volkswagena zamontowano aż 450 nowych robotów. – W Volkswagen Poznań na bieżąco reagujemy na zmieniające się potrzeby. Prowadzimy szkolenia z zakresu automatyki, robotyki, hydrauliki, pneumatyki. Szkolenia obejmują szeroką tematykę – ponad 150 tematów szkoleniowych. 81 z nich realizowanych jest w naszym własnym Centrum Szkoleniowym przez 10 wykwalifikowanych trenerów wewnętrznych. Niezmiernie ważne przy tym jest wskazywanie szkolonym pracownikom przyszłości zawodowej związanej z nowymi umiejętnościami, uświadamianie, że digitalizacja już teraz stała się częścią naszego życia i ich zawodowa przyszłość jest z tym nierozdzielnie związana – zaznacza Jolanta Musielak, członek zarządu ds. personalnych Volkswagen Poznań w artykule „21 menedżerów o digitalizacji. Wyzwań nie brakuje”, zamieszczonym 8 stycznia 2021 roku na Pulshr.pl.

### **Ochrona przed cyfrowymi piraniami**

Umiejętności cyfrowe, to również wysoka świadomość zagrożeń, jakie pociąga za sobą funkcjonowanie w wirtualnym świecie i chmurach danych. Presja czasu nie powinna nigdy stanowić argumentu do działań bez zachowania ostrożności i czujności w kontekście bezpieczeństwa cyfrowego. Powszechność hasel zawierających daty urodzeń, ciąg znaków „1234...” lub „qwerty” to istna przynęta na cyfrowe piranie. Przetwarzanie danych osobowych i danych wrażliwych, to już znacznie poważniejsza kwestia, o której jeszcze w okresie wchodzenia nowych przepisów o RODO wszyscy pamiętali, a w czasach pandemii przestali do niej przykładać należyłą wagę. A na to tylko czekają rekiny – hakerzy, którzy doskonale zdają sobie sprawę, jakim cennym towarem jest informacja, zwłaszcza ta wrażliwa i dająca klucze do otwierania kolejnych zabezpieczeń. Czy czujemy się więc bezpieczni, skoro dociera do nas informacja, że hakerzy pokonali zabezpieczenia wspomnianej powyżej firmy CD Projekt

S.A.? Jak informował 10 lutego br. portal Wp.pl, prawdopodobnie ta sama grupa hakerska sparaliżowała (w tym samym dniu – 8 lutego 2021 r.) serwery Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. „Sytuacja jest na tyle poważna, że instytucja musiała przestawić się na pracę analogową. Według ustaleń Wirtualnej Polski na tę chwilę zapowiada się, że może być nawet problem ze zrobieniem wypłat dla pracowników. Żądanie okupu w tej sprawie może sięgać nawet kilkuset milionów euro.” – przeczytamy na Wp.pl.

Cyberbezpieczeństwo jest więc kolejną ogromną przestrzenią deficytu kompetencyjnego w obszarze ochrony danych. Zapotrzebowanie w tym obszarze, to nie tylko oferty miejsc pracy dla specjalistów, ale przede wszystkim konieczność stałego i konsekwentnego podnoszenia wiedzy i umiejętności wszystkich pracowników mających do czynienia z przetwarzaniem danych. Ci pierwsi nie mogą narzekać na wysokość zarobków. Podając za informacją umieszczoną na portalu Praca.pl w artykule „Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa: praca, wymagania, wynagrodzenie” opublikowanym 30 marca 2020 roku: „wg Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń mediana zarobków młodszego specjalisty ds. bezpieczeństwa informatycznego wynosi 5 840 zł brutto, specjalisty już 7 730 zł, a 25 proc. najlepiej opłacanych specjalistów otrzymuje ponad 10 330 zł brutto. Mediana dla pracownika z długoletnim doświadczeniem zawodowym – starszego specjalisty to 10 950 zł, natomiast miesięczne wynagrodzenie 25 proc. osób na tym stanowisku wynosi ponad 15 210 zł.”

Pływamy w chmurze, czujemy się coraz pewniejsi w tej przestrzeni. Świat cyfrowy zmienia jednak styl, charakter i zasady pracy. Dziś zaczyna się mówić coraz głośniejszy o potrzebach zmiany prawa pracy, które nie tylko wydaje się – ale zdecydowanie jest archaiczne i nieadekwatne do tego, co traktujemy jako wykonywaną przez nas pracę. Warto na koniec wspomnieć o tym aspekcie, bo choć pływamy w chmurze, to trudno określić – bez właściwych i rzetelnych norm prawnych – w jakim stylu to nasze pływanie się odbywa.

Na koniec zachęcam wszystkich Państwa do przeczytania artykułu autorstwa Adama Trojańczyka: „Trendy w technologii na 2021 rok”, który został opublikowany w Biuletynie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, w numerze 4 z 2020 roku. Znajdą tam Państwo więcej ciekawych informacji, które warto poznać, by łatwiej żyć i pracować w cyfrowym świecie. ♦

# FILMY CENNE ŹRÓDŁO INFORMACJI

*Dobre praktyki EFS w filmach promujących wykorzystanie funduszy unijnych*

**KALINA FOMIN**



**P**od koniec 2020 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie zrealizowano serię filmów edukacyjno-promocyjnych. Produkcja miała na celu ukazanie pozytywnych efektów płynących z realizacji projektów w ramach Osi VIII RPO WM oraz Osi I PO WER, finansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego na lata 2014–2020 oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, czyli tzw. dobre praktyki EFS.

## Uczestnicy nagrań

Łącznie powstały cztery filmy, a do współpracy przy tworzeniu materiałów zostali zaproszeni beneficjenci, którzy efektywnie wykorzystali środki unijne z obecnej perspektywy do realizacji swoich projektów. Pierwsza produkcja dotyczyła projektu pt. „Zdobądź lepszą pracę dzięki ZDZ w Płocku” w ramach PO WER, prowadzonego przez Zakład Doskonalenia Zawodowego. Inicjatywa ta obejmowała wiele różnych form wsparcia. Do najważniejszych należały m.in. możliwość zdobycia nowych umiejętności, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Odbłyły się także kursy dla przyszłych elektryków, opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych, a także pracowników biurowych. Młodzi mieli szansę zdobycia fachowego doświadczenia na miarę potrzeb rynku pracy. Kolejne trzy filmy przedstawiały efekty realizacji projektów w ramach RPO WM. Ukazały aktywizację młodych rodziców, którzy dzięki tworzeniu nowych miejsc w żłobkach, mieli szansę powrócić do pracy lub podjąć nowe zatrudnienie. Działania podjęte w tych projektach skupiały się na budowie bądź remoncie budynków, w których otworzono żłobki, a także na wyposażeniu ich w nowoczesny sprzęt pozwalający na opiekę nad dziećmi do lat 3. Ponadto inicjatywy te zakładały również: szkolenia zawodowe dla rodziców i opiekunów, przeszkolenie

pracowników placówek, organizację zajęć dodatkowych dla maluchów oraz przystosowanie obiektów do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

W nagraniach dotyczących utworzenia nowych miejsc opieki w żłobkach wzięli udział przedstawiciele: Miasta Sierpc, Miasta Pruszkowa oraz Biura Pomocy i Projektów Społecznych m. st. Warszawy. Wystąpili w nich także uczestnicy projektów, którzy opowiedzieli w jaki sposób dostali się do projektu, jakie otrzymali wsparcie i jak dzięki temu zmieniła się ich sytuacja na rynku pracy.

## Zobacz sam

Wszystkie projekty powstały dzięki dofinansowaniu z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014–2020 oraz Programu Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020. Środki zostały pozyskane z WUP w Warszawie, który jako Instytucja Pośrednicząca, umożliwił realizację projektów mających istotny wpływ na mazowiecki rynek pracy.

Filmy okazały się cennym źródłem informacji oraz udowodniły, że realizacja powyższych inicjatyw mogła zakończyć się sukcesem, a wsparcie i pomoc, którego udzielił beneficjenci oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, pozwoliły ludziom nie tylko podnieść swoje kwalifikacje i powrócić do aktywnego życia zawodowego, ale też zapewniły szerokie spektrum pomocy, zarówno w organizowaniu, funkcjonowaniu, jak i finansowaniu miejsc opieki nad dziećmi do lat 3.

„Efekty realizacji projektów w ramach Osi VIII RPO WM oraz Osi I PO WER” można zobaczyć na platformach YouTube i Facebook na profilach „Aktywni na Mazowszu” lub skanując zamieszczony po prawej stronie kod QR. ♦



# SYTUACJA NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY W 2020 ROKU

*Perturbacje gospodarcze i problemy pracodawców spowodowane lockdownem doprowadziły do załamania trendu spadkowego stopy bezrobocia począwszy od marca ubiegłego roku*

MICHAŁ PACUSKI

**N**a koniec 2020 roku w województwie mazowieckim zarejestrowanych było 146 375 osób. Porównując liczbę bezrobotnych z końca grudnia 2020 r. do analogicznego okresu 2019 roku, odnotowano o 23 167 osób więcej, co stanowi wzrost liczby bezrobotnych o 18,8 proc. W samym 2020 roku nastąpił wzrost liczby osób zarejestrowanych, począwszy od marca, czyli czasu wprowadzenia ograniczeń związanych z pandemią.

Analizując liczbę bezrobotnych na koniec grudnia 2020 r. w przekroju powiatowym, największą liczbę bezrobotnych odnotowano w Warszawie i Radomiu – odpowiednio 24 403 i 11 300 osób. Najmniejsze wartości wystąpiły w powiecie łosickim – 792 bezrobotnych. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach:

szydłowieckim – 24,3 proc., radomskim – 17,7 proc., przysuskim – 17,1 proc., makowskim – 16,2 proc., i sierpeckim – 15,7 proc. Najniższe wartości wystąpiły natomiast w: Warszawie – 1,8 proc., powiecie warszawskim zachodnim – 2,3 proc., powiecie grójeckim – 2,7 proc., powiecie przyszkowskim – 3,6 proc., powiecie grodziskim – 3,9 proc. i powiecie piaseczyńskim – 4,0 proc. Porównując skrajne wartości stopy bezrobocia w województwie mazowieckim (Warszawa i powiat szydłowiecki), odnotujemy różnicę 22,5 pkt procentowych.

## Stopa bezrobocia rejestrowanego

Stopa bezrobocia na koniec grudnia 2020 r. wyniosła 5,2 proc – wzrost w stosunku do grudnia 2019 r. wyniósł 0,8 pkt proc.

## Napływ osób bezrobotnych

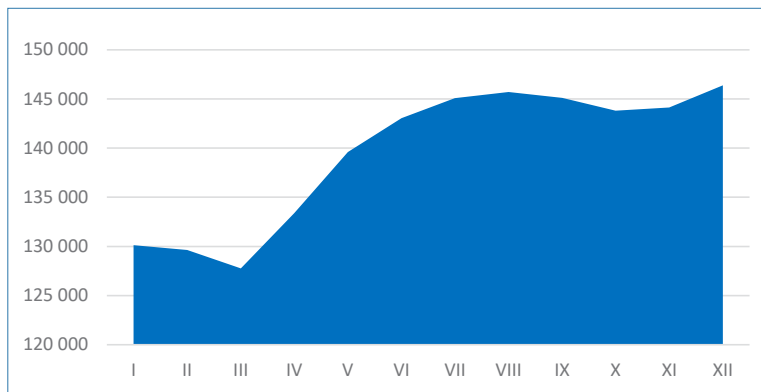
W województwie mazowieckim liczba bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy w 2020 r. zmniejszyła się w porównaniu z rokiem poprzednim, co było pozytywnym sygnałem na rynku pracy. W tym okresie były to 159 664 osoby nowo zarejestrowane, o 19 328 osób mniej (10,8 proc.) niż w 2019 r.

Biorąc pod uwagę grudzień ubiegłego roku, napływ osób bezrobotnych wyniósł 12 916 osób i był niższy od analogicznego miesiąca 2019 r. o 781 osób (tj. 5,7 proc.). W powiatach województwa mazowieckiego napływ osób bezrobotnych do rejestrów w grudniu 2020 r. był zróżnicowany. Dominująca pośród powiatów była Warszawa, gdzie odnotowano 2 452 osoby nowo zarejestrowane, co stanowiło 19,0 proc. ogółu napływu w województwie. Kolejnym miastem na prawach powiatu z największą liczbą napływu bezrobotnych był Radom – 756 osób (5,9 proc. ogółu). Z powiatów ziemskich największą liczbę odnotowano w powiecie radomskim – 628 osób bezrobotnych (4,9 proc.), a najmniejszy napływ odnotowano w powiecie łosickim – 113 osób bezrobotnych (0,9 proc. ogółu napływu).

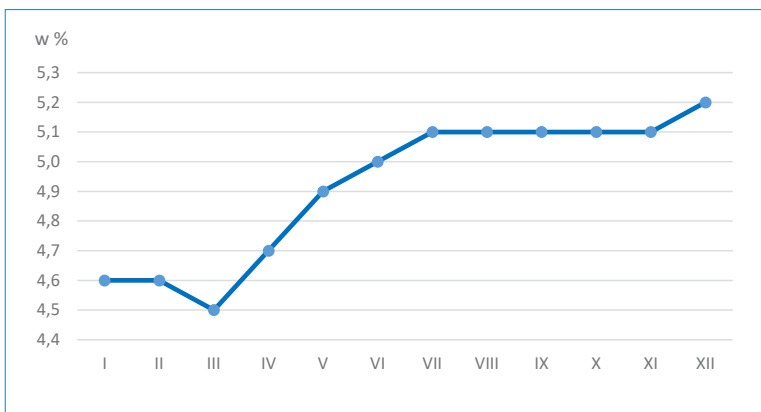
## Odptyw osób bezrobotnych

Odptyw osób bezrobotnych z rejestrów urzędów pracy wynika m.in. z podjęcia przez te osoby pracy, dobrowolnej rezygnacji ze statusu osoby bezrobotnej lub osiągnięcia wieku emerytalnego. W 2020 r. z rejestrów zostało wykreślonych 136 497 osób bezrobotnych, co stanowiło zmniejszenie odpływu w porównaniu do roku poprzedniego o 55 832 osoby (tj. 29,0 proc.), tym samym więcej osób bezrobotnych nadal pozostaje w rejestrach. W ostatnim miesiącu 2020 r. odpływ bezrobotnych wyniósł 10 663 osoby i był o 1 690 osób

**Wykres 1. LICZBA BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W OKRESIE I-XII 2020 R.**



**Wykres 2. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W OKRESIE I-XII 2020 R.**



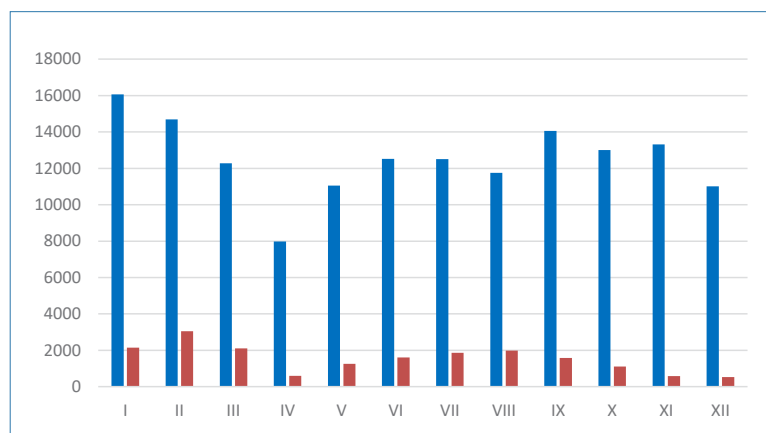
(13,7 proc.) mniejszy niż w grudniu 2019 roku. Porównując liczbę osób bezrobotnych, które podjęły pracę (w analizowanych miesiącach) zauważamy wzrost o 988 osób (14,3 proc.) do poziomu 7 921 osób w grudniu 2020 roku. Spadła liczba informacji o niepotwierdzeniu gotowości do pracy osób bezrobotnych do poziomu 962 osób bezrobotnych (69,1 proc.) oraz o dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego do poziomu 301 osób (52,0 proc.). Odptyw bezrobotnych w powiatach województwa (podobnie, jak napływ) jest zróżnicowany. Najwięcej bezrobotnych wykreślono z rejestrów w: Warszawie – 2 121 osób (co stanowiło 19,9 proc. ogółu odptywu); Radomiu – 617 osób (5,8 proc.) i Płocku – 322 osoby (co stanowiło 3,0 proc.) oraz w powiatach: wołomińskim – 506 osób (4,7 proc.); radomskim – 458 osób (4,3 proc.); pułtuskim i płockim – odpowiednio 282 i 274 osoby (po 2,6 proc.). Najmniejszy odptyw odnotowano w powiatach łosickim i zwoleńskim – odpowiednio 84 i 99 osób bezrobotnych.

### Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej

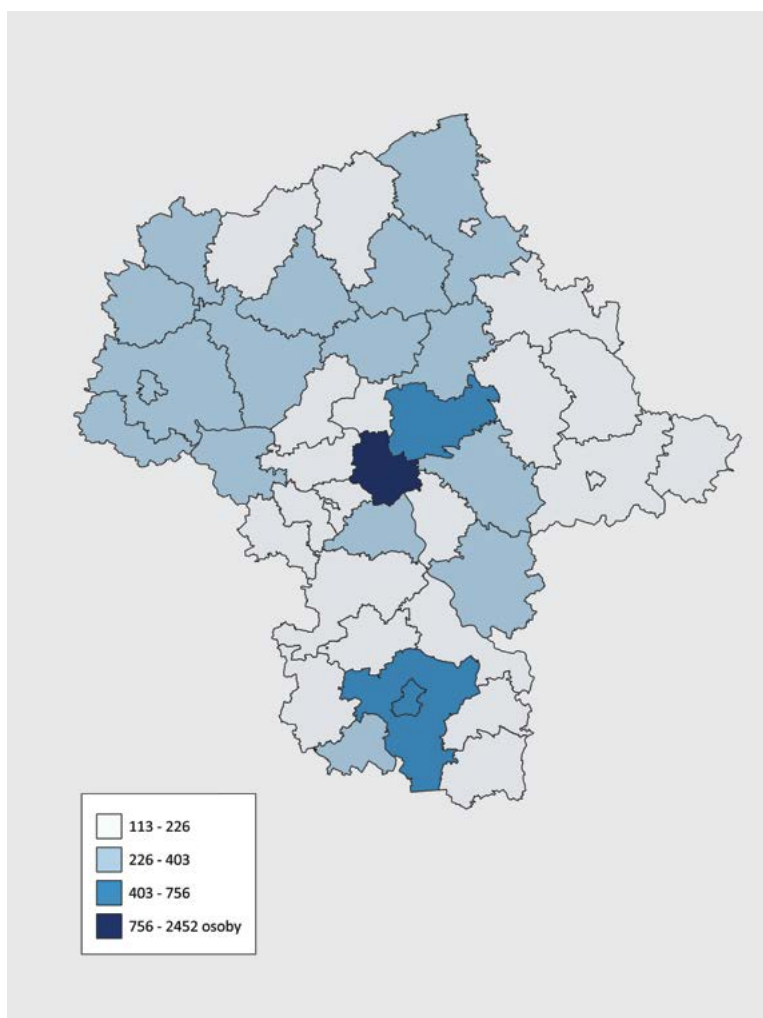
Pracodawcy zgłosili 150 259 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej do mazowieckich urzędów pracy w ubiegłym roku. Porównując liczbę wolnych miejsc do 2019 roku, odnotowujemy spadek o 20 244 miejsca, tj. 11,9 proc. mniej. Pośród miejsc pracy i aktywizacji zawodowej kierowanych do osób bezrobotnych można wyszczególnić pracę subsydiowaną. Takich miejsc wykazano w analizowanym roku 18 409, co stanowiło 12,3 proc. wszystkich miejsc pracy. Porównując to do roku 2019, oferty pracy subsydiowanej zmniejszyły się o 4 768 miejsc, co stanowi spadek o ponad 25 proc.

W poszczególnych miesiącach 2020 r. najgorsza sytuacja dotycząca liczby wolnych miejsc pracy zaistniała w kwietniu – pierwszym miesiącu po wprowadzeniu ograniczeń związanych z pandemią (spadek do 7 983 wolne miejsca). W kolejnych miesiącach (po uruchomieniu programów pomocowych dla firm) pracodawcy zwiększyli zapotrzebowanie na pracowników do 11 057 wolnych miejsc i miejsc aktywizacji zawodowej w maju ub.r. ♦

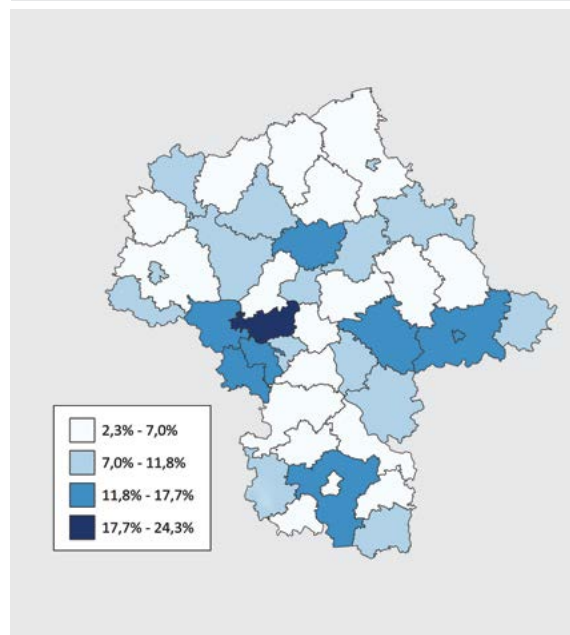
**Wykres 3. WOLNE MIEJSCA PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ (W TYM PRACA SUBSYDIOWANA) W OKRESIE I-XII 2020 R.**



**Mapa 1. NAPŁYW BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W 2020 R.**



**Mapa 2. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO NA KONIEC 2020 R.**



# ZWOLNIENIA GRUPOWE WYHAMOWAŁY

Duża różnica między zgłoszeniami zwolnień grupowych a faktycznie dokonanymi zwolnieniami wynika z faktu, że 40 proc. zgłoszeń stanowiły wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy

## WIEŚŁAWA LIPIŃSKA

Zgłoszenia zwolnień grupowych w 2020 roku były na wyższym poziomie niż w 2019 r., wzrost wyniósł 121 proc. Najczęściej zgłaszano zwolnienia w branżach: finansowo-ubezpieczeniowej, handlu detalicznym i hurtowym oraz branży transportowo-magazynowej. Realnie pracodawcy z 209 zakładów pracy zwolnili 5 544 osoby – o 11 osób więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku (0,2 proc.).

### Najwięcej zwolnień w drugiej połowie roku

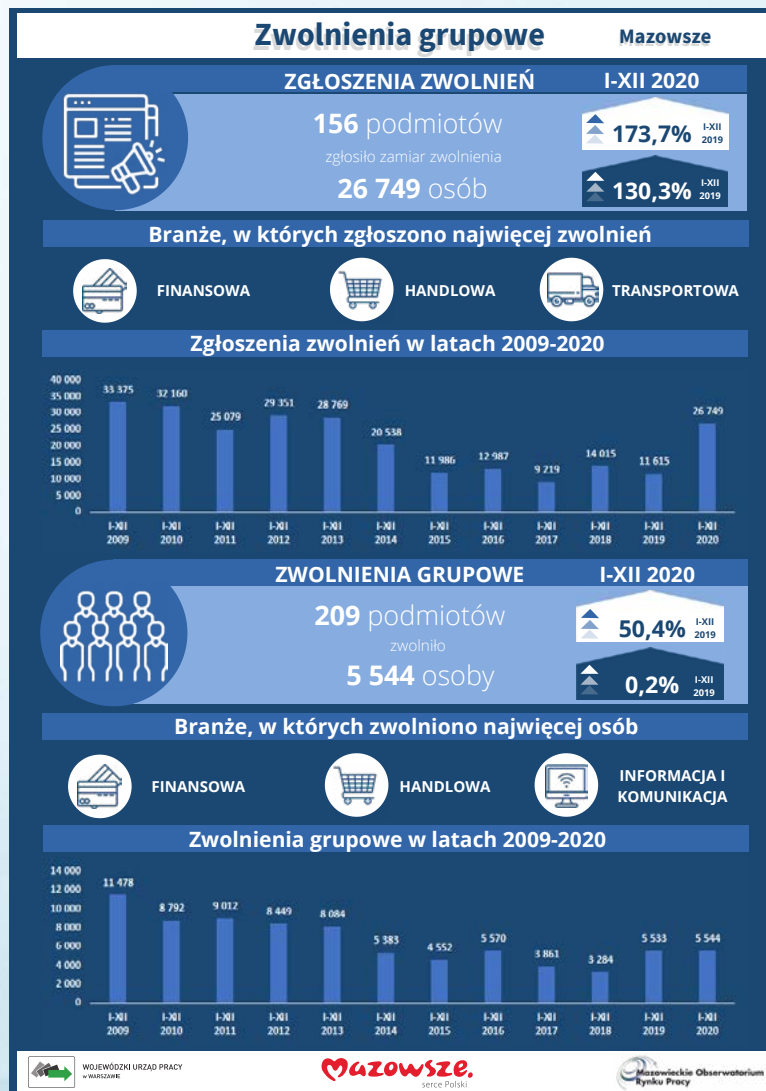
Analizując poszczególne miesiące ubiegłego roku można zauważyć, że najwięcej zwolnień grupowych dokonano w II połowie roku. W sierpniu zwolniono 729 osób, a we wrześniu 674 osoby. Kolejny wzrost zwolnień grupowych odnotowano w grudniu, do urzędów pracy wpłynęła wtedy informacja o zwolnieniu 753 osób. Najczęściej zwalniano pracowników w branżach: działalność finansowa i ubezpieczeniowa, handel hurtowy i detaliczny oraz informacja i komunikacja.

### Restrukturyzacje zatrudnienia w bankach

Duża różnica między zgłoszeniami zwolnień a potem faktycznie dokonanymi zwolnieniami wynikała z faktu, że w większości zgłoszenia zwolnień grupowych obejmowały wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy – stanowiły one ponad 40 proc. ogólnej liczby zgłoszonych zwolnień grupowych.

– W tym roku najwięcej zgłoszeń zwolnień grupowych było w bankowości, co jest wynikiem m.in. przyspieszenia w tym sektorze planów restrukturyzacyjnych związanych z postępowaniem cyfryzacji – wyjaśnił Tomasz Sieradz, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

– Banki szczególnie odczuwają kryzys wywołany pandemią – niższa rentowność powoduje poszukiwanie oszczędności poprzez wprowadzanie nowych technologii z zakresu sztucznej inteligencji, co wiąże się z ograniczeniem zatrudnienia. Skala zwolnień grupowych na Mazowszu w ubiegłym roku była zdecydowanie mniejsza, niż prognozowali eksperci po wybuchu pandemii. Pracodawcy nie podejmowali pochopnych decyzji i nie zwalniali pracowników, tym bardziej, że jeszcze na początku minionego roku mieliśmy rynek pracownika i znalezienie specjalistów przysparzało wiele kłopotów. Większość przedsiębiorców korzysta z tarcz antykryzysowych i wydaje się, że to wsparcie powstrzymało ich przed radykalnymi decyzjami kadrowymi – dodaje Tomasz Sieradz. ♦



Źródło: Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy



# FALA BANKRUCTW ODŁOŻONA W CZASIE?

*Mniejsza liczba postępowań upadłościowych w ubiegłym roku to m.in. pozytywny efekt wprowadzonych przez rząd tarcz antykryzysowych*

AGNIESZKA WIECZOREK, ANNA FILARECKA



**F**ala bankructw firm w Polsce w tak trudnej sytuacji gospodarczej spowodowanej przez stan epidemiczny została zatrzymana przez działania pomocowe dla przedsiębiorców. Poza rządowymi pakietami antykrzysowymi, które przyniosły biznesowi wsparcie płynnościowe, należy także wymienić zawieszenie obowiązku składania wniosku o upadłość przez dłużnika. Ponadto, mniejsza liczba dotychczas ogłoszonych postanowień wynikała z przestoju w działaniu sądów, które jeszcze nie rozpatrzyły wszystkich wniosków z poprzednich miesięcy. Liczba postępowań upadłościowych kształtowała się na poziomie 2019 roku. Dane przedstawia wykres 1.

W 2020 roku najwięcej postępowań upadłościowych rozpoczęto w województwie mazowieckim – 21,81 proc.

Firmy w trudnej sytuacji płynnościowej niechętnie korzystały z przewidzianych prawem możliwości upadłości lub restrukturyzacji, ponieważ to pozbawiało je możliwości skorzystania ze wsparcia jakie dają kolejne tarcze antykrzysowe. Z kolei w czerwcu wprowadzono nowy typ postępowania skierowany do firm dotkniętych skutkami pandemii COVID-19 – uproszczone postępowanie restrukturyzacyjne, z którego skorzystało wielu przedsiębiorców, jednakże postępowanie to nie stanowiło przesłanki niewypłacalności dającej podstawę do wypłaty świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Za wzrost ogólnej liczby postępowań restrukturyzacyjnych odpowiadają jedynie nowe, otwarte, uproszczone postępowania o zatwierdzenie układu.

Najwięcej postępowań restrukturyzacyjnych rozpoczęto również w województwie mazowieckim, co stanowiło 21,38 proc. ogółu postępowań.

W 2020 roku aż 20 proc. wszystkich postępowań dotyczyło firm i przedsiębiorców działających na Mazowszu. Na wzrost o 34 proc. wpływ miał m.in. fakt, że pozasądowe uproszczone postępowanie o zatwierdzenie układu

było najczęściej wykorzystywane właśnie w województwie mazowieckim (1/4 wszystkich spraw w Polsce).

Należy też zwrócić uwagę, iż 738 wniosków o upadłość oddalono (wykres 2.), a to też stanowi przesłankę niewypłacalności w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych i daje podstawy do uruchomienia środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na rzecz poszkodowanych pracowników.

Zahamowany wzrost postępowań upadłościowych miał również wpływ na wysokość kwot i liczbę świadczeń wypłacanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w związku z niewypłacalnością pracodawcy, jak również na liczbę osób, na rzecz których wypłacono świadczenia.

W 2020 r. w województwie mazowieckim ze środków FGŚP wypłacono 8 299 świadczeń na kwotę 24 415 485,37 zł. Wypłatą zostali objęci pracownicy lub byli pracownicy 135 niewypłacalnych firm, w tym:

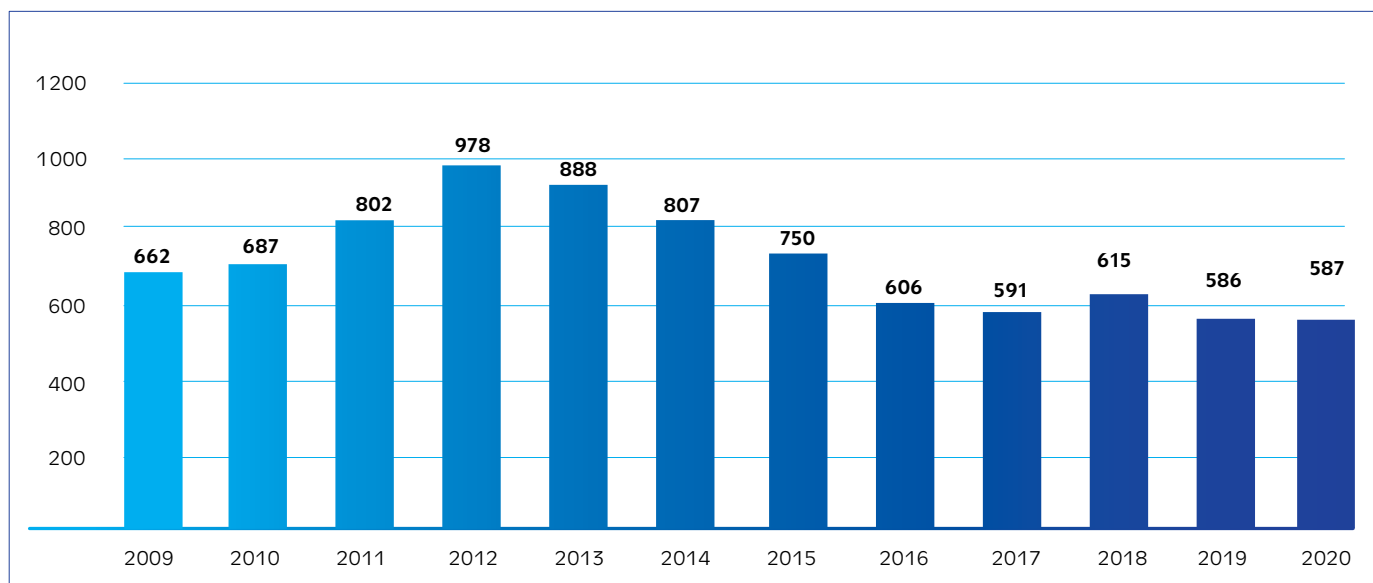
- ▶ 62 pracodawców zatrudniających do 20 osób,
- ▶ 55 pracodawców zatrudniających od 21 do 100 osób,
- ▶ 18 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób.

Najwięcej firm niewypłacalnych w 2020 r., których pracownicy skorzystali z FGŚP, to firmy z siedzibą w Warszawie. Stanowiły one ponad 75 proc. ogółu tych firm.

Na Mazowszu zdecydowaną grupę niewypłacalnych pracodawców, których pracownicy otrzymali świadczenia z FGŚP, stanowiły firmy prowadzące działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa przemysłowego i handlu hurtowego – stanowiły one odpowiednio 21 proc. i 17 proc. ogólnej liczby przedsiębiorców.

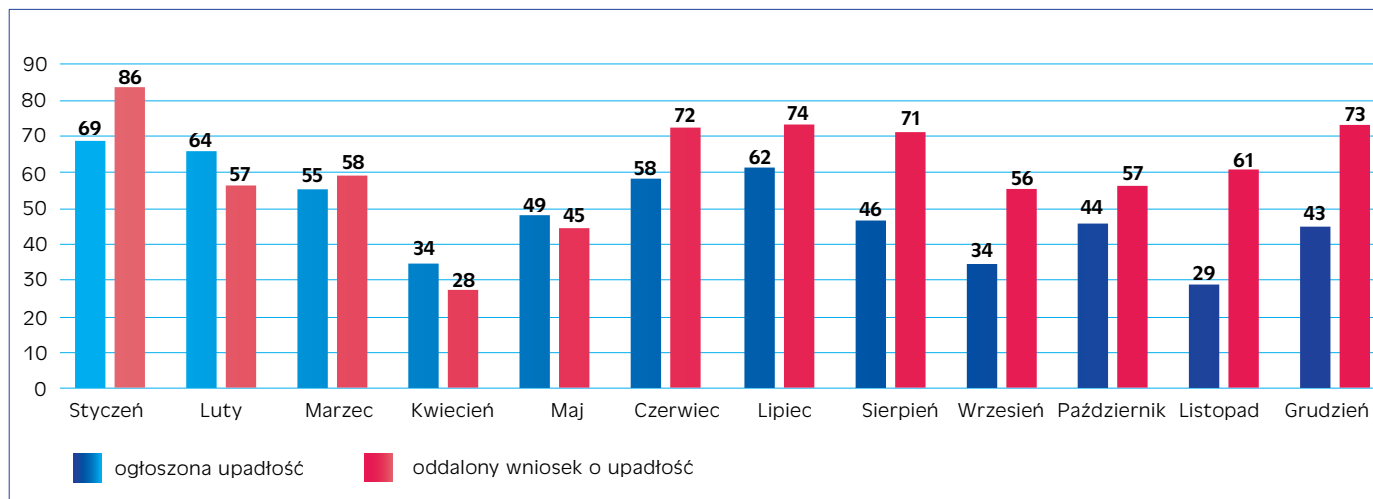
Analiza porównawcza z ostatnich trzech lat wskazuje, że rok 2020 kształtował się na podobnym poziomie jak rok 2018 pod względem liczby wypłaconych świadczeń oraz liczby osób, na rzecz których są zaspokajane świadczenia ze środków FGŚP.

**Wykres 1. LICZBA POSTĘPOWAŃ UPADŁOŚCIOWYCH W LATACH 2009–2020**



Źródło: Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczych

**Wykres 2. UPADŁOŚCI I ODDALONE WNIOSKI W 2020 R.**



Źródło: Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczych

Objęcie wypłatą nowych pracodawców, którzy do tej pory nie znajdowali się w bazie pracodawców prowadzonej przez Wojewódzki Urząd Pacy w Warszawie, wpływa na nieustanny wzrost liczby dłużników Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Według prowadzonej ewidencji od 2018 roku liczba dłużników FGŚP, w stosunku do których są prowadzone postępowania sądowe i egzekucyjne, systematycznie rośnie: w 2018 roku – 1827, w 2019 roku – 1870, w 2020 roku – 1929.

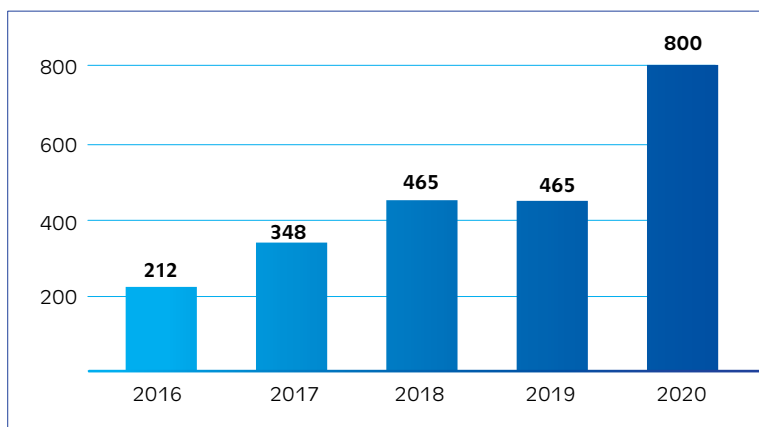
W toku prowadzonych spraw związanych z dochodzeniem zwrotu należności na rzecz FGŚP:

- ▶ wystosowano 285 wezwań do zapłaty;
- ▶ w 75 sprawach dokonano osobistego przeglądu akt w Sądzie Gospodarczym;
- ▶ sporządzono 145 pozwów w postępowaniu cywilnym;
- ▶ skierowano 273 wnioski o wszczęcie egzekucji komorniczej;
- ▶ zostało wyznaczonych 68 terminów sądowych w sprawach cywilnych;
- ▶ dokonano 102 zgłoszeń wierzytelności w postępowaniach upadłościowych;
- ▶ sporządzono 136 opinii prawnych.

Ponadto w roku 2020 skierowano 17 wniosków o rozłożenie należności na raty oraz 38 wniosków o umorzenie należności na kwotę 11 418 105,79 zł do dysponenta Funduszu – ministra właściwego do spraw pracy. Decyzją dysponenta dokonano umorzeń w stosunku do 38 dłużników na kwotę: 10 959 847,06 zł. Plan finansowy umorzeń na rok 2020 wynosił 5 mln złotych. Do końca grudnia ubiegłego roku udało się odzyskać należności o wartości 7 678 500,40 zł (w tym 7 357 413,93 zł należność główna i 321 086,47 zł odsetki), co stanowi 191,96 proc. wykonania planu windykacyjnego. Plan windykacyjny na rok 2020 wynosił 4 mln zł. W porównaniu do lat 2018 i 2019 nastąpił wzrost należności do windykacji od dłużników.

Pandemia i kolejne lockdown'y sprawiają, że w tym roku możemy spodziewać się większej liczby postępowań upadłościowych. Wielu przedsiębiorców, którzy już nie widzą szans na kontynuowanie działalności, będzie zmuszonych

**Wykres 3. LICZBA POSTĘPOWAŃ RESTRUKTURYZACYJNYCH W LATACH 2016–2020**



Źródło: Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczych

do radykalnych decyzji. Środki publiczne wspierające gospodarkę i poszczególne firmy będą stopniowo ograniczane. Miesięcznik My Company Polska, wydanie 1/2021 (64) – przedstawił 10 szokujących prognoz na rok 2021, a jedną z nich są masowe upadłości polskich firm: „Upadają także firmy, które muszą się rozliczyć z tarczy finansowej PFR oraz mnóstwo przedsiębiorstw z branży turystycznej i hotelarskiej. Znowu rosną zatory płatnicze. UOKiK zastrzega działania względem nierzetelnych kontrahentów, ale nie przynosi to rezultatów. Banki w obawie przed własną płynnością znowu wstrzymują akcje kredytowe, mimo nowych programów gwarancyjnych od BGK” – prognozuje My Company Polska.

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 wzmogłą liczbę wniosków, aby zabezpieczyć środki na terminowe wypłaty roszczeń pracowniczych. ♦



Fot. Randstad Polska

# TYMCZASOWEJ PRACY CZAS

*Z Mateuszem Żydkiem, rzecznikiem prasowym Randstad Polska, ekspertem z zakresu PR, komunikacji i marketingu, o zmianach na rynku pracy rozmawiał Paweł Trojanowski*

**Paweł Trojanowski:** Randstad jest globalnym liderem branży HR specjalizującym się w usługach doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Jak w Państwa opinii 2020 rok wpłynął na zmianę rynku pracy tymczasowej i funkcjonowanie agencji pracy?

**Mateusz Żydek:** Pandemia Covid-19 wyraźnie pokazała, jak dynamiczny i zmienny jest współczesny rynek pracy i jakie znaczenie w prowadzeniu biznesu ma elastyczność.

W pierwszych miesiącach minionego roku wielu pracodawców w Polsce mierzyło się z zakłóceniami łańcucha dostaw, spowodowanymi głównie zamknięciem rynków azjatyckich. W kolejnych miesiącach zamknięcie części sektorów i ograniczenia w działalności handlowej wpłynęły na skalę zamówień w przedsiębiorstwach produkcyjnych. W nierównomierny sposób te zmiany wpływały na poszczególne branże. Podczas gdy wiośną negatywne skutki pandemii odczuwał m.in. sektor

***Pandemia niewątpliwie uświadomiła wielu pracodawcom, że praca tymczasowa może być równorzędną formą zatrudnienia obok innych funkcjonujących na polskim rynku pracy. Tym bardziej, że ma ona swoje uzasadnienie w tak zmiennych czasach***

motoryzacyjny, część produkcji i handlu dóbr konsumpcyjnych, to jednocześnie zwiększało się zapotrzebowanie na usługi logistyczne, produkty spożywcze i środki czystości, sprzęt komputerowy i urządzenia cyfrowe, a konsumenci w coraz większym stopniu korzystali z e-handlu.

Wspomniana wcześniej branża motoryzacyjna jest przykładem tego, jak w ciągu roku sytuacja w biznesie może zmieniać się wielokrotnie. Zapotrzebowanie na samochody bardzo szybko zaczęło się odbudowywać – w drugiej połowie 2020 roku firmy produkujące auta i podzespoły dla motoryzacji ponownie musiały poszukiwać nowych pracowników ze względu na wzrost zamówień.

Z jednej strony trafiali też do nas pracodawcy, którzy potrzebowali wsparcia w outplacemencie pracowników. Za interesowanie taką usługą świadczy o dojrzałości polskiego rynku pracy, w którym jeszcze do niedawna zaledwie 1/4 pracowników otrzymywała od pracodawców jakiegokolwiek wsparcie w przypadku redukcji zatrudnienia. Z drugiej strony firmy miały coraz większe wyzwania z realizacją wzrastającej liczby zamówień w związku z niedoborem pracowników spowodowanym absencją chorobową i kwarantanną.

W takich sytuacjach dobrym rozwiązaniem dla wielu przedsiębiorców okazała się praca tymczasowa, która pozwalała elastycznie dopasowywać poziom zatrudnienia w zakładach pracy do aktualnej, dynamicznej sytuacji. Jednocześnie gdy budżety firm zostały nadwątlone przez pandemię, jeszcze bardziej istotna w działalności przedsiębiorstw stawała się efektywność kosztowa w obszarze zatrudnienia. Praca tymczasowa w firmach produkcyjnych pozwalała więc ograniczyć sytuację przerostu zatrudnienia w okresie, gdy spadała liczba zamówień i mało zapotrzebowanie kadrowe. W przypadku dużych agencji pracy i zatrudnionych za ich pośrednictwem pracowników tymczasowych, możliwe było elastyczne reagowanie na koniunkturę na rynku i przenoszenie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach z firm, które aktualnie ograniczają zatrudnienie, do zakładów, w których produkcja rośnie.

**PT: Wojewódzki Urząd Pracy pośredniczy we wdrażaniu pomocy z Tarczy antykryzysowej. Jak ta pomoc jest oceniana przez pracodawców i jak wpływa na funkcjonowanie firm?**

**MŻ:** Niewątpliwie wsparcie udzielane przez rząd za pośrednictwem m.in. Wojewódzkich Urzędów Pracy pozwoliło w pewnym stopniu ograniczyć drastyczne i niekorzystne zmiany na rynku pracy związane z pandemią Covid-19. Najwyraźniej widać to było na poziomie stopy bezrobocia, która – po wzroście wiosną w trakcie tzw. pierwszej fali pandemii – utrzymywała się na niezmiennym poziomie do końca roku. Wsparcie w ramach Tarczy antykryzysowej było jednym z czynników, który pozwolił zatrzymać wzrost poziomu bezrobocia. Zresztą ocena tych działań

ze strony pracodawców także była raczej pozytywna. W połowie 2020 roku przeprowadziliśmy wśród nich badanie, w którym pytaliśmy m.in. o rządowe programy wsparcia. Wśród największych pracodawców, zatrudniających ponad 250 pracowników, 44 proc. oceniło mechanizmy tarczy pozytywnie, a 33 proc. odnosiło się do nich neutralnie. Firmy szczególnie dobrze postrzegały czasowe zwolnienia ze składek na ubezpieczenie społeczne (85 proc. pozytywnych ocen) oraz dofinansowanie wynagrodzeń pracowników (82 proc. pozytywnych ocen).

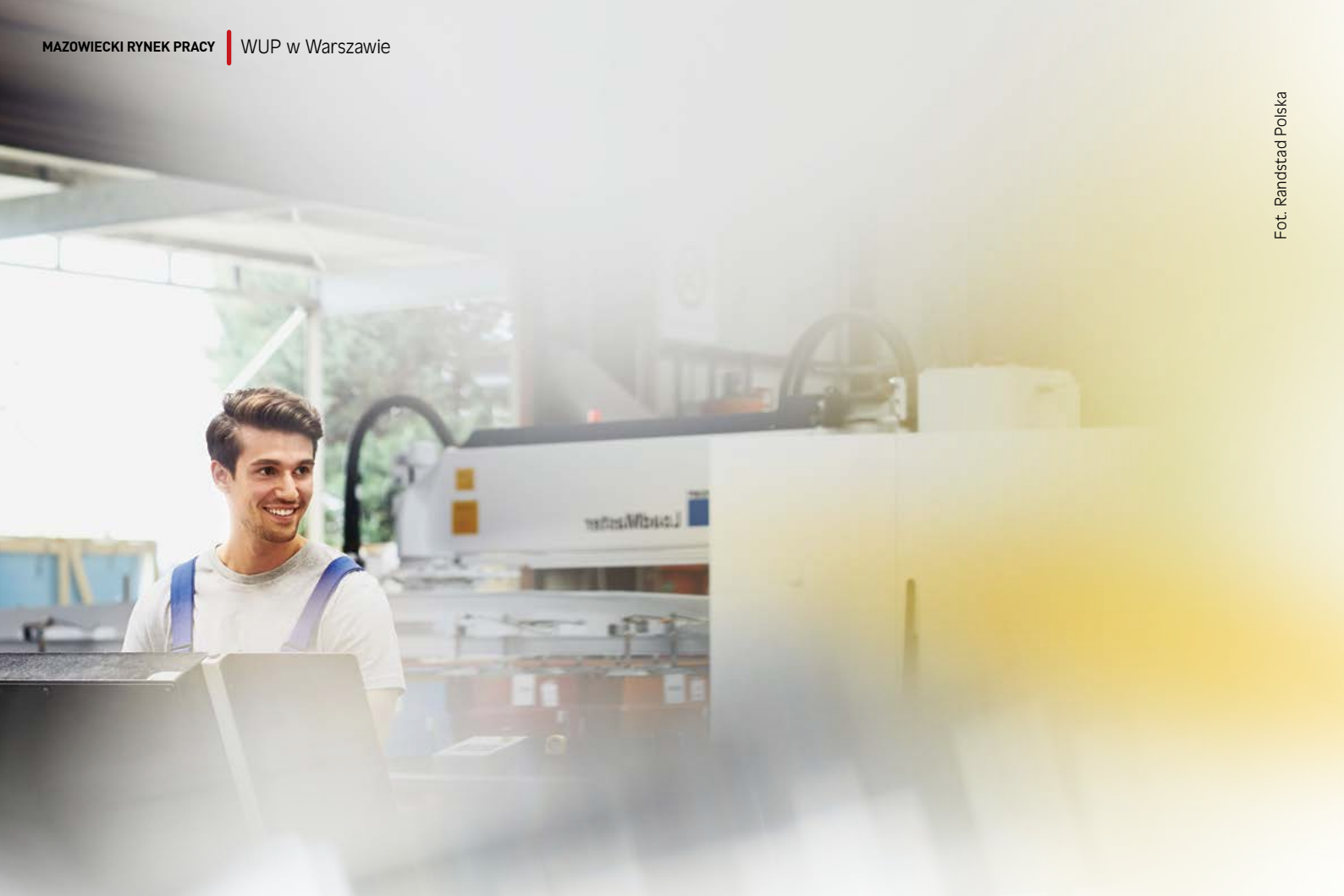
**PT: Jak doświadczenia z 2020 roku wpłyną na branżę agencji pracy tymczasowej w przyszłości, zakładając oczywiście wariant optymistyczny, że uporamy się z opanowaniem pandemii COVID-19. Jednakże też proszę o krótkie odniesienie się do kwestii, że tego typu sytuacje mogą mieć jednak miejsce w przyszłości, czy „wirusowe ryzyko” będzie brane pod uwagę w biznesowym planowaniu działalności państwa firmy?**

**MŻ:** Pandemia niewątpliwie uświadomiła wielu pracodawcom, że praca tymczasowa może być równorzędną formą zatrudnienia obok innych funkcjonujących na polskim rynku pracy. Tym bardziej, że ma ona swoje uzasadnienie w tak zmiennych czasach. Zmienna rzeczywistość nie jest jedynie wynikiem pandemii. Od wielu lat w światowej gospodarce zarysowuje się coraz wyraźniej dynamika, na którą wpływają chociażby zmiany technologiczne

***Wsparcie w ramach Tarczy antykryzysowej było jednym z czynników, który pozwolił zatrzymać wzrost poziomu bezrobocia. Zresztą ocena tych działań ze strony pracodawców także była raczej pozytywna***

i demograficzne, a także procesy urbanizacyjne. W krajach Europy Zachodniej maleje odsetek osób zatrudnionych w typowej formie etatowej. W Holandii i we Włoszech, to zaledwie 30 proc. wszystkich zatrudnionych pracowników. W Polsce niespełna 40 proc. Jednocześnie rośnie liczba osób korzystających z elastycznych form, które coraz wyraźniej preferowane są ze względu na rozwój tzw. gig economy. I to nie tylko preferowane przez pracodawców, ale też coraz częściej przez pracowników. Szczególnie przez młodsze pokolenie, które ceni sobie wygodę takiej formy współpracy z firmami.

W krótkiej perspektywie praca tymczasowa zyskiwać będzie na znaczeniu w kontekście wciąż niepewnej sytuacji związanej z Covid-19. Nawet specjaliści z zakresu epidemiologii nie są w stanie dokładnie określić, jakie jeszcze wyzwania czekają nas z powodu pandemii. Tym bardziej trudno jest je wskazać ekspertom rynku pracy. Nawet jeśli uda nam się w dużej mierze zminimalizować wpływ koronawirusa na nasze życie społeczne, to z powodu dotykającego nas obecnie osłabienia gospodarczego i nadwątlonej sytuacji finansowej firm, dla pracodawców trudną decyzją może być stworzenie warunków do stałego zatrudnienia nowych pracowników. W tej sytuacji łatwiej będzie tworzyć takie miejsca dla pracowników tymczasowych. Będzie to bowiem rozwiązanie odpowiadające elastycznie na bieżące zapotrzebowanie rynkowe.



**PT: W jakich dziedzinach gospodarki dostrzegają Państwo większe zainteresowanie współpracą w obszarze pracy tymczasowej?**

**MŻ:** Na zatrudnienie pracowników tymczasowych często decydują się firmy, które mierzą się na co dzień ze zmiennością skali produkcji, sezonowością zapotrzebowania. Tak dzieje się na przykład w branży produkcyjnej, ale też logistycznej. Dość wspomnieć, że najbardziej widocznymi szczytami zapotrzebowania na pracowników są okresy wakacyjny i przedświąteczny. Ten pierwszy wiąże się z sezonem urlopowym i większą nieobecnością stałego personelu, drugi – ze zwiększonymi potrzebami konsumentów. Jednak coraz

częściej pracowników tymczasowych potrzebują też firmy w przypadku pracy biurowej, chociażby administracyjnej, ale też, gdy potrzebują zatrudnić specjalistów z określonych dziedzin do pracy przy konkretnych projektach.

**PT: Rynek pracy okazał się dość odporny na pandemię, większość specjalistów z branży HR twierdzi, że tzw. rynek pracownika tylko nieznacznie ulegnie osłabieniu. Co Państwo sądzą na ten temat i w jakich obszarach dostrzegają Państwo w dalszym ciągu dominująca pozycję po stronie pracowników?**

**MŻ:** Jeszcze pewnie trudno ostatecznie przewidzieć, jak zmieni się będzie sytuacja w 2021 roku, ale faktycznie dotychczas rynek pracy w Polsce wydaje się odporny na negatywne skutki pandemii. W drugiej połowie 2020 roku w wielu sektorach i miastach Polski dostrzegaliśmy z jednej strony wzmożone działania rekrutacyjne pracodawców, z drugiej – niedobór niektórych grup pracowników. Najbardziej widoczne jest stałe zapotrzebowanie na informatyków i inżynierów, ale dostrzegamy też większe zainteresowanie robotnikami wykwalifikowanymi, technikami, czyli pracownikami produkcji i logistyki o wyższych kwalifikacjach. Do tej grupy należą m.in.: automatycy, robotycy, mechatronicy, elektrycy, elektrotechnicy, operatorzy maszyn, operatorzy wózków widłowych, spawacze, lakiernicy. To grupy, w których brakuje kandydatów i z pewnością mogą liczyć na zainteresowanie pracodawców, a także atrakcyjne warunki zatrudnienia. ♦

## O FIRMIE – RANDSTAD

Jest globalnym liderem branży HR specjalizującym się w usługach doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Świadczy usługi w zakresie rekrutacji pracowników tymczasowych, dostarcza także specjalistów zatrudnianych na stałe. Oferowane przez firmę rozwiązania HR obejmują m.in. outsourcing procesów rekrutacyjnych oraz outplacement. Randstad jest obecny w 39 krajach na całym świecie, w ponad połowie z nich znajduje się w czołówce trzech najlepszych firm w branży. W 2017 roku w 4 858 oddziałach zatrudnionych było 38 331 pracowników, zaś dochód firmy wynosił 23,3 miliardów euro, co w listopadzie 2018 roku dało miejsce na podium i tytuł lidera wśród firm z branży HR. W Polsce Randstad działa od ponad 20 lat i jest liderem branży HR w naszym kraju. Więcej informacji: [www.randstad.colatm](http://www.randstad.colatm), [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)



# OGRANICZENIA W PRACY ZA GRANICĄ

Mimo że liczba ofert zagranicznych w ramach EURES zmalała, do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie zgłoszono w 2020 roku zapotrzebowanie na 1 354 miejsca pracy w europejskich krajach

## WOJCIECH KAMIŃSKI

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

Z uwagi na zagrożenie epidemiczne wywołane koronawirusem SARS-Cov-2 i wprowadzone ograniczenia, w ubiegłym roku nie odbyło się wiele zaplanowanych wcześniej spotkań grupowych oraz rekrutacji, targów pracy i konferencji. Spadła też wyraźnie, w stosunku do lat wcześniejszych, liczba otrzymywanych ofert pracy w ramach EURES oraz zainteresowanie polskich pracowników podejmowaniem pracy za granicą.

### Oferty pracy za granicą

W 2020 r. do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęły 152 oferty od pracodawców zagranicznych, obejmujące 1 354 miejsca 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 miała charakter pracy sezonowej. Dominowały oferty pracy z: Niemiec, Norwegii, Czech, Austrii, Belgii oraz Holandii. Pojawiły się też oferty z: Hiszpanii, Irlandii, Słowacji, Szwecji, Estonii, Łotwy, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii.

Przeważały propozycje pracy dla: elektryków, pracowników budowlanych, spawaczy, pracowników montażu, kierowców ciężarówek, operatorów CNC, mechaników, magazynierów, operatorów wózków widłowych, ślusarzy, 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 2 026 osobami, w tym z pracodawcami z krajów UE/EOG, pracodawcami z Polski, agencjami zatrudnienia, obywatelami krajów EOG oraz osobami poszukującymi pracy za granicą.

### Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót

Na terenie województwa zorganizowano cztery spotkania „EURES – Bezpieczny Wyjazd – Bezpieczny Powrót”, w których udział wzięło 188 osób. Spotkania realizowane były przy współpracy powiatowych urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, uczelni wyższych i szkół. Ich celem 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 europejski chat w języku polskim i angielskim. Podczas pełnionych dyżurów komunikowano się online z klientami z kraju i z zagranicy.

### Oferty pracy dla obcokrajowców

W ramach współpracy z polskimi pracodawcami, na terenie województwa mazowieckiego jeden pracodawca złożył ofertę skierowaną do obywateli państw UE/EOG na zatrudnienie 30 pracowników. Poszukiwani byli pracownicy na stanowisko magazyniera kompletacji. ♦

**Tabela. SPOTKANIA „BEZPIECZNY WYJAZD – BEZPIECZNY POWRÓT”**

Rok	Liczba spotkań	Liczba uczestników
2015	45	874
2016	35	606
2017	44	1023
2018	31	653
2019	37	905
2020	4	188

# TRANSFER ZASIŁKU DO POLSKI

Prawa osób powracających z zagranicy do korzystania w Polsce ze świadczeń z tytułu bezrobocia.  
Gdzie złożyć stosowne dokumenty?

## WOJCIECH KAMIŃSKI

**K**olejny rok z rządu obserwujemy wzrost liczby osób powracających do kraju po zakończeniu pracy za granicą, zgłaszających się do WUP w Warszawie celem uzyskania prawa do zasiłku. W 2020 roku było to blisko 2 500 osób. Najwięcej spośród zainteresowanych zgłosiło się do WUP w Warszawie oraz filii w Radomiu i Płocku.

### Powrót i co dalej?

Przepisy o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w państwach Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego (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 we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy (PUP), jako osoba poszukująca pracy. Następnie PUP przekaże powyższą 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.

W ubiegłym roku zasiłki transferowane były głównie z Islandii, Niemiec i Holandii. W dalszej kolejności z Norwegii, Irlandii i Danii. Ponadto z takich krajów, jak: Francja, Wielka Brytania, Szwajcaria, Hiszpania, Belgia i Austria.

### Zasada sumowania okresów

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 gdzie wydawana jest decyzja w sprawie przyznania zasiłku dla osób przemierzających 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

**Tabela 1. LICZBA WYDANYCH DECYZJI W 2019 I 2020 ROKU DLA OSÓB UBIEGAJĄCYCH SIĘ O ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU BEZROBOCIA PO PRACY ZA GRANICĄ**

	2019	2020
Mazowsze		
WUP Warszawa	633	829
Filia Radom	172	268
Filia Płock	295	243
Filia Ciechanów	165	201
Filia Ostrołęka	159	179
Filia Siedlce	203	171
<b>ogółem</b>	<b>1627</b>	<b>1891</b>

**Tabela 2. LICZBA WYDANYCH DECYZJI W 2019 I 2020 ROKU PO PRACY W WYBRANYCH KRAJACH UE/EOG**

	2019	2020
Mazowsze		
Wielka Brytania	498	676
Niemcy	282	318
Holandia	235	275
Norwegia	57	92
Irlandia	77	74
Belgia	40	38


**Tabela 3. LICZBA OSÓB TRANSFERUJĄCYCH W 2019 I 2020 ROKU ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH Z KRAJÓW UE/EOG**

	2019	2020
Mazowsze		
WUP Warszawa	281	220
Filia Radom	169	135
Filia Płock	60	62
Filia Ciechanów	45	54
Filia Ostrołęka	61	51
Filia Siedlce	39	49
<b>ogółem</b>	<b>655</b>	<b>571</b>

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, Belgii, Austrii, Finlandii, Francji, Czech, Danii, Norwegii, Szwecji, Szwajcarii, Włoch, Hiszpanii i innych krajów.

### Brexit a system zabezpieczenia społecznego

Należy zaznaczyć, że przepisy o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego, dzięki podpisaniu Umowy o handlu i współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej mają w dalszym ciągu zastosowanie m.in. do osób, które po pracy na Wyspach wracają do kraju i ubiegają się o zasiłek dla bezrobotnych. Wielka Brytania pozostała również w systemie elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI). 

**Tabela 4. KRAJE Z NAJWIĘKSZĄ LICZBĄ TRANSFERÓW ZASIŁKÓW DLA BEZROBOTNYCH W 2019 I 2020 ROKU**

Mazowsze	2019	2020
Islandia	94	155
Niemcy	145	130
Holandia	191	121
Norwegia	67	49
Irlandia	62	38
Dania	38	33





# EFEKTY PROGRAMU REGIONALNEGO – MAZOWSZE 2020

Zwiększenie wpływu samorządu województwa na kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy poprzez stworzenie dodatkowych możliwości aktywizacji osób bezrobotnych

PAWEŁ SĘKTAS

**Tabela 1. LICZBA UCZESTNIKÓW ORAZ KOSZT REALIZACJI PROGRAMU MAZOWSZE 2020**

Lp.	Powiat	Planowana liczba uczestników	Liczba uczestników na 31.12.2020	Planowany koszt realizacji w zł	Koszt realizacji programu w zł na 31.12.2020
1	gostyniński	25	27	250 000	250 000,00
2	kozienicki	35	31	310 000	300 066,85
3	lipski	25	26	190 000	189 253,28
4	makowski	40	40	400 000	391 976,62
5	przysuski	50	54	480 000	480 000,00
6	przasnyski	25	19	220 000	124 857,41
7	sierpecki	40	39	380 000	378 646,59
8	sztydlowiecki	61	64	430 000	399 218,83
9	żyrardowski	34	18	340 000	161 597,40
	<b>razem</b>	<b>335</b>	<b>318</b>	<b>3 000 000</b>	<b>2 675 616,98</b>

**Tabela 2. FORMY AKTYWIZACJI, LICZBA OSÓB AKTYWIZOWANYCH ORAZ KOSZTY REALIZACJI POSZCZEGÓLNYCH FORM W PROGRAMIE MAZOWSZE 2020**

Lp.	Formy aktywizacji	Planowana liczba osób zaktywizowanych	Liczba uczestników na 31.12.2020	Zmiana	Koszt realizacji poszczególnych formy w zł
1	staże	139	116	-23	919 708,34
2	szkolenia	18	7	-11	38 332,44
3	prace interwencyjne	77	65	-12	334 659,29
4	roboty publiczne	83	108	+25	955 612,64
5	bon na zasiedlenie	5	5	0	35 000
6	dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej	13	13	0	294 000
7	refundacja kosztów wyposażenia	0	4	+4	79 761
	<b>razem</b>	<b>335</b>	<b>318</b>		

W 2020 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie realizował program regionalny Mazowsze 2020. Zgodnie z opracowaną przez WUP w Warszawie „Diagnozą mazowieckiego rynku pracy”, wsparciem w ramach programów zostały objęte osoby długotrwale bezrobotne. Udział tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie mazowieckim na koniec lipca 2019 roku przekraczał 53,2 proc.

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

Realizacja programu Mazowsze 2020 rozpoczęła się 2 stycznia ubiegłego roku, wzięto w nim udział dziewięć powiatów: gostyniński, kozienicki, lipski, makowski, przysuski, przasnyski, sierpecki, sztydlowiecki i żyrardowski.

Na realizację programu przeznaczono 3 mln zł, które pochodziły z Funduszu Pracy w ramach środków ustalonych dla województwa na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Ostatecznie na realizację programu wydano środki w wysokości ponad 2 mln 675 tys. zł.

Na początku realizacji programu grupa do zaktywizowania wynosiła 335 osób, ostatecznie do programu przystąpiło 318 osób. Bezrobotni uczestniczyli w siedmiu formach aktywizacji: stażach, szkoleniach, pracach interwencyjnych, robotach publicznych, otrzymali bon na zasiedlenie, dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej oraz refundację kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy.

Niewątpliwie, wystąpienie w kraju stanu epidemicznego COVID-19 negatywnie wpłynęło na przebieg realizacji programu. Wprowadzone ograniczenia społeczne nie sprzyjały podejmowaniu przez pracodawców decyzji o zwiększaniu zatrudnienia. Mimo to, osiągnięta efektywność zatrudnieniowa z zakładanych 50 proc. wzrosła do 79,73 proc. Program zakończył się 31 grudnia ubiegłego roku. Szczegółowe dane dotyczące realizacji programu przedstawiają tabele. ♦

# WSPARCIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Do końca 2020 roku wsparcie z rezerwy Funduszu Pracy dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii wyniosło blisko 2,5 mld złotych

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

- ▶ części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zsb ustawy COVID-19);
- ▶ części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który jest osobą fizyczną i nie zatrudnia pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych;
- ▶ w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zsc ustawy COVID-19);
- ▶ jednorazowej pożyczki dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15zsd ustawy COVID-19);
- ▶ części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz należnych od tych wynagrodzeń składek;
- ▶ na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej;
- ▶ w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zze i art. 15zze2 ustawy COVID-19).

Do końca grudnia 2020 roku wsparcie dla przedsiębiorców z rezerwy Funduszu Pracy wyniosło 2 415 872 117,56 zł. Wysokość środków w podziale na poszczególne powiatowe urzędy pracy przedstawia tabela.

## Fundusze na wynagrodzenia pracowników i składek na ubezpieczenia społeczne

Na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów

gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art.15zsb ustawy COVID-19), zostało wypłaconych 599 280 973,63 zł. Do powiatowych urzędów pracy wpłynęło 26 591 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 21 438 z nich. Liczba zatrudnionych pracowników ujęta w pozytywnie rozpatrzonych wnioskach (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) to 239 206 osób.

## Pomoc dla samozatrudnionych

Na dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który jest osobą fizyczną i nie zatrudnia pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zsc ustawy COVID-19), wpłynęły 53 694 wnioski, w tym pozytywnie rozpatrzono 45 698 wniosków. Osobom samozatrudnionym wypłacono 244 377 036,73 zł.

## Mikropożyczki

Na jednorazową pożyczkę dla 311 952 mikroprzedsiębiorców, na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15zsd ustawy COVID-19), został wypłacony 1 553 175 187,36 zł. Do mazowieckich powiatowych urzędów pracy wpłynęło 350 151 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 311 855.

## Wsparcie dla organizacji pozarządowych i organizacji pożytku publicznego

Na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15zze ustawy COVID-19) wypłacono 19 038 919,84 zł na ochronę miejsc pracy 4 163 pracownikom. Uprawnione organizacje i podmioty złożyły 749 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 539 wniosków. ♦

Opr. na podstawie danych z Wydziału Regionalnej Polityki Rynku Pracy WUP w Warszawie

Lp.	PUP	Suma przyznanych środków przez ministerstwo (w tys. zł)
1	Białobrzegi	15 000
2	Ciechanów	30 200
3	Garwolin	35 500
4	Gostynin	15 500
5	Grodzisk Maz.	44 400
6	Grójec	35 000
7	Kozienice	16 000
8	Legionowo	52 650
9	Lipsko	6 820
10	Łosice	8 700
11	Maków Maz.	16 600
12	Mińsk Maz.	66 000
13	Mława	36 000
14	Nowy Dwór Maz.	30 000
15	Ostrołęka	45 250
16	Ostrów Maz.	22 400
17	Otwock	50 000
18	Piaseczno	105 000
19	Płock MUP	51 420
20	Płock PUP	33 600
21	Płońsk	30 000
22	Pruszków	78 000
23	Przasnysz	20 000
24	Przysucha	13 632,8
25	Pułtusk	20 000
26	Radom	136 698,5
27	Siedlce	62 000
28	Sierpc	15 550
29	Sochaczew	26 000
30	Sokołów Podlaski	18 500
31	Szydłowiec	11 700
32	m.st. Warszawa	1 090 000
33	Warszawa Zach.	59 300
34	Węgrów	19 350
35	Wołomin	97 000
36	Wyszaków	28 000
37	Zwoleń	8 500
38	Żuromin	10 120
39	Żyrardów	25 000
<b>suma</b>		<b>2 485 391,30</b>

# PORADNICTWO ZAWODOWE ONLINE

*W połowie marca 2020 r. szybko rozwijająca się epidemia zmieniła rzeczywistość z dnia na dzień, a home office i dystans fizyczny stały się naszą codziennością*

**DOROTA KOSMOWSKA**

**D**alekosiężne plany zmieniliśmy na małe cele, które były możliwe do zrealizowania tu i teraz, a ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych spowodowała konieczność podjęcia nowych wyzwań i obowiązków przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. W związku z zagrożeniem epidemicznym wywołanym koronawirusem SARS-Cov-2, w trosce o zdrowie i bezpieczeństwo mieszkańców, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i jego filie w: Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach wstrzymały do odwołania bezpośrednią obsługę klientów. Ponadto Urząd pracował w ograniczonym zakresie i wykonywał zadania niezbędne do zapewnienia pomocy klientom zewnętrznym, szczególnie przedsiębiorcom dotkniętym skutkami pandemii.

*W obliczu pandemii pracownicy urzędu musieli przestawić się na pracę doradczą na odległość, przekraczając do tej pory utarte schematy i często własne bariery*



## Oddelegowanie do nowych zadań

Dlatego też na początku kwietnia 2020 r. doradcy zawodowi zostali oddelegowani do zadań związanych z obsługą infolinii tzw. tarczy antrykryzysowej. Niektórzy doradcy wykonują te zadania do dziś. Ze względu na pandemię i nowe zadania w kwietniu i maju 2020 r. usługi poradnictwa zawodowego w WUP w Warszawie nie były realizowane. Natomiast od czerwca 2020 r. doradcy, w mocno okrojonym składzie, realizowali swoje zadania wykorzystując e-mail, telefon i aplikację Microsoft Teams. W obliczu pandemii pracownicy urzędu musieli przestawić się na pracę doradcą na odległość, przekraczając do tej pory utarte schematy i często własne bariery.

Pomimo życia bez zbytniego wybiegania w przyszłość, dopasowywania się do obostrzeń i licznych ograniczeń często utrudniających codzienne funkcjonowanie oraz nowych zadań, przetrwaliśmy ubiegły rok i przyszedł czas na podsumowanie.

## A jednak doradzamy

Doradcy z Centrów Informacji i Planowania Karier Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w 2020 roku przeprowadzili 847 rozmów doradczych, w tym 145 na odległość z wykorzystaniem e-maila, telefonu lub aplikacji Microsoft Teams. Z indywidualnego poradnictwa zawodowego skorzystało 598 osób. Najkrótsza indywidualna porada zawodowa obejmowała jedną rozmowę doradcą, najdłuższa sześć rozmów. W ciągu całego roku we wszystkich centrach przeprowadzono 44 zajęcia warsztatowe, z których najkrótsze trwały jeden dzień, a najdłuższe sześć dni. Z grupowego poradnictwa zawodowego skorzystało w sumie 501 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 skorzystało 4 799 osób, natomiast z grupowej informacji zawodowej 2 132 osoby (113 grup). Grupowe spotkania informacyjne dotyczyły usług oferowanych przez urzędy pracy, planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy i rozwoju osobistego oraz przedsiębiorczości. Poradnictwo zawodowe było świadczone w siedzibach centrów, instytucji i partnerów rynku pracy oraz w ramach home office.

Rok 2020 był trudny i zaskakujący, a świadomość, że nie udało się zrealizować wszystkich planów może nieco frustrować. Jednak warto nauczyć się cieszyć z tych małych sukcesów i patrzeć optymistycznie w przyszłość. ♦

# NOWE WYZWANIA NA RYNKU PRACY

*Akademickie Targi Pracy w Ciechanowie – w formule online – odbyły się pod hasłem: „Student, praktyka, praca w dobie pandemii”*

## ANDRZEJ ŚNIEGOCKI

**G**łównym celem ósmej już edycji targów, które miały miejsce w grudniu ubiegłego roku, było dostarczenie kompleksowej wiedzy, przekazanie doświadczeń, a także inspiracji, które mogą okazać się bardzo pomocne w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących wyboru miejsca praktyk lub zatrudnienia. Adresatami wydarzenia byli absolwenci, studenci i uczniowie ciechanowskich szkół średnich.

Przedsięwzięcie to, zainicjowane w 2012 r. przez ciechanowską filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Państwową Uczelnię Zawodową im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie, na trwałe wpisało się w kalendarz wydarzeń, kojarząc środowisko akademickie, pracodawców oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy. Jako inicjatorom i organizatorom wydarzenia szczególnie zależy nam, aby każda kolejna edycja Akademickich Targów Pracy była odzwierciedleniem sytuacji społeczno-gospodarczej w danym roku.

Podczas spotkania prelegenci szczególną uwagę zwracali na niespotykaną dotąd skalę wyzwań, jakie w dobie pandemii postawił przed pracodawcami i pracownikami, podlegający dynamicznym zmianom rynek pracy. Chodzi

tu przede wszystkim o gotowość do podjęcia zatrudnienia w formie zdalnej oraz elastyczne godziny pracy. Biorący udział w targach przedstawiciele firm i instytucji przedstawili zakres działania oraz wskazali do czego, jako pracodawcy przykładają szczególną uwagę w procesie rekrutacji.

Reprezentująca filię WUP w Ciechanowie, Małgorzata Piechna szczegółowo omówiła usługi świadczone przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, szczególnie nacisk kładąc na formy wsparcia na odległość.

Asystent EURES Andrzej Śniegocki zwrócił uwagę na zasady funkcjonowania unijnych rynków pracy, które w dobie pandemii podlegają dynamicznym zmianom, właściwie z dnia na dzień.

Uczestnicy targów byli zgodni, że formuła spotkania online może być wykorzystywana znacznie częściej, niż to miało miejsce w okresie, gdy akademickie targi pracy odbywały się stacjonarnie na uczelni.

Relacja z VIII Akademickich Targów Pracy w Ciechanowie jest dostępna pod linkiem: <https://puzim.edu.pl/63-dla-studenta/dobry-start-akademickie-biuro-karier/1772-student,-praktyka,-praca-w-dobie-pandemii> ♦

# POMAGAMY NASZYM PODOPIECZNYM

*Mimo pandemii doradcy zawodowi z ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy realizowali usługi poradnictwa zawodowego*

## MAŁGORZATA PIECHNA

**W** ramach współpracy ze Specjalnym Ośrodkiem Szkolno-Wychowawczym w Ciechanowie prowadziliśmy porady w formie elektronicznej poprzez komunikatory społecznościowe, a materiały do dyskusji i podejmowania właściwych działań były dostarczane za pomocą poczty elektronicznej.

Podopiecznym Ośrodka przekazano prezentacje multimedialne obejmujące zagadnienia o tematyce: autoprezentacja, czynniki wyboru zawodu, planowania kariery edukacyjno-zawodowej, samodzielności w poszukiwaniu pracy, usługi świadczone przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz znaczenia doradcy zawodowego przy wyborze przez uczniów kierunku kształcenia w perspektywie dalszej kariery. Przesłane też zostały linki dostępu do stron, przydatne w pracy z podopiecznymi oraz wskazane zostały możliwości kontaktu na odległość. Doradcy byli dostępni online. Centrum służy pomocą również pedagogom szkolnym i rodzicom młodzieży

szkolnej, która w najbliższym czasie stanie przed wyborem swojego miejsca na rynku pracy. Podczas spotkań online będzie można przeanalizować doświadczenia i określić indywidualne problemy zawodowe. Taka forma spotkań zapewne nie zastąpi bezpośrednich spotkań z doradcą zawodowym, ale na pewno przybliży tematykę i podkreśli wagę problemu. Sytuacja współpracy na odległość wymaga jednak dużej samodyscypliny ze strony osoby poszukującej pomocy z zakresu rynku pracy lub zmiany sytuacji zawodowej. Ważnym elementem spotkań online jest to, aby przygotować się do zmian, ale w sposób elastyczny i kreatywny.

Doradcy zawodowi z Centrum oraz placówki, z którymi współpracują, są na etapie poszukiwań jak najlepszych i najbezpieczniejszych form współpracy w 2021 roku w dobie ograniczeń w bezpośrednich kontaktach z osobami poszukującymi wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego. ♦

# 30 MILIONÓW NA SZKOLENIA DLA MAZOWSZA

*Kształcenie ustawiczne związane z rozwojem technologii i cyfryzacji oraz wsparcie osób wracających do pracy po przerwie wynikającej z opieki nad dzieckiem, to główne działania finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2020 roku*

## KRZYSZTOF GWIAZDA

**W** 2020 roku Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) dokonał podziału pomiędzy województwa limitów środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na działania powiatowych urzędów pracy, w wyniku którego dla województwa mazowieckiego przypadła pula ponad 30 mln zł.

Powiatowe urzędy pracy, w ramach limitu podstawowego, udzielały wsparcia przede wszystkim pracownikom, którzy wpisywali się w następujące priorytety:

- ▶ kształcenie ustawiczne dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- ▶ kształcenie ustawiczne osób po 45. roku życia;
- ▶ zawodowe kształcenie ustawiczne w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ▶ kształcenie ustawiczne w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy;
- ▶ kształcenie ustawiczne w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju;

***W ramach współpracy z powiatowymi urzędami pracy WUP w Warszawie zbierał informacje dotyczące potrzeb powiatowych/miejskich urzędów pracy w zakresie zapotrzebowania na środki finansowe z KFS i z jego rezerwy***

- ▶ realizacja szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażów uczniowskich oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego;
- ▶ kształcenie ustawiczne pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.

Limit podstawowy wykorzystany został przez pracodawców w 87,8 proc. Część puli środków przeznaczonych na KFS w wysokości 20 proc. stanowi rezerwę Ministra. W ubiegłym roku, w przypadku woj. mazowieckiego, była to kwota 1 mln 620 tys. zł.

Dla środków rezerwy KFS w 2020 roku obowiązywały następujące priorytety:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- ▶ wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrow Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

### **Ponad 90 proc. środków wykorzystane przez pracodawców**

Z rezerwy KFS wydatkowano 1 507 797,52 zł, co stanowi 93,1 proc. środków przyznanych w wyniku decyzji Ministra.

W ramach współpracy z powiatowymi urzędami pracy WUP w Warszawie zbierał informacje dotyczące potrzeb powiatowych/miejskich urzędów pracy w zakresie zapotrzebowania na środki finansowe z KFS i z jego rezerwy. Na bieżąco koordynował wydatkowanie środków i dokonywał zgłaszanych przez powiatowe urzędy pracy przesunięć lub zwrotów środków. Zbieraliśmy również informacje o braku możliwości wykorzystania limitów na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS, które zostały następnie przekazane do MRPiPS (od października 2020 r. – Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii).

2 tys. 266 pracodawców i 12 tys. 566 pracowników na Mazowszu skorzystało w 2020 r. z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, na co przeznaczono 27 842 462,78 zł.

Rok 2020 był rokiem wyjątkowo trudnym jeśli chodzi o zagadnienia dotyczące kształcenia. Mimo to powiatowym urzędów pracy z terenu województwa mazowieckiego udało się zaangażować około 90 proc. przyznanego na rok 2020 podstawowego limitu środków KFS oraz środków rezerwy. Mamy nadzieję, że w bieżącym roku uda się utrzymać trend, a pandemia nie będzie przeszkodą do podnoszenia kompetencji pracowników.

### **Prawie 2 mln zł więcej na bieżący rok**

Przypomnijmy, że w bieżącym roku w wyniku podziału dla województwa mazowieckiego przypadła pula 31 mln 850 tys. zł. Biorąc pod uwagę wysokość środków,

jakimi dysponowało województwo w roku ubiegłym, to budżet na szkolenia wzrósł o prawie 2 mln zł.

I tak dla środków limitu podstawowego Minister ustalił następujące priorytety na rok 2021:

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

Rada Rynku Pracy określiła natomiast priorytety wydatkowania środków rezerwy:

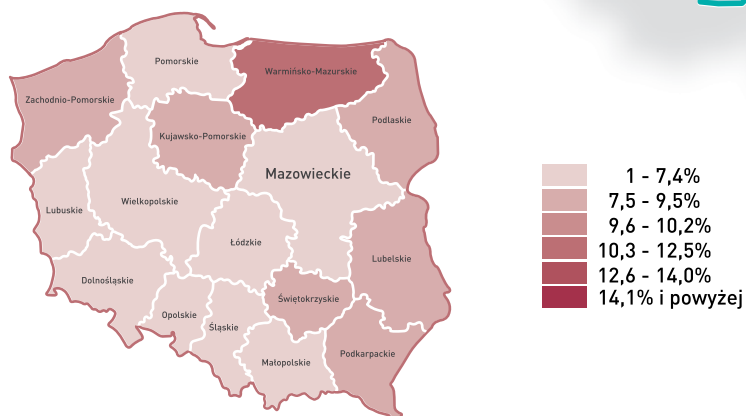
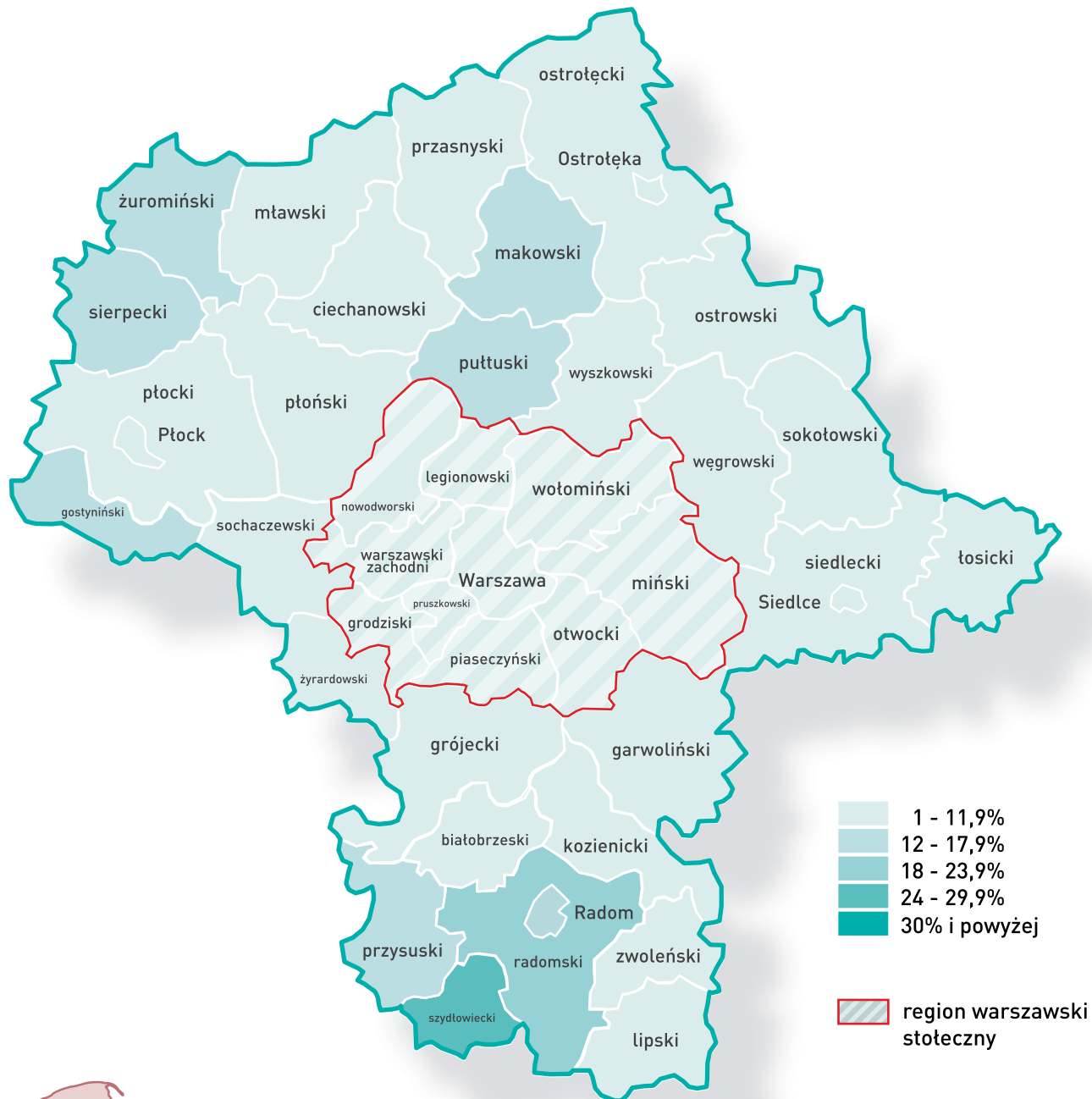
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

Przypomnijmy również, jak przedstawia się podział środków limitu podstawowego w województwie mazowieckim na rok 2021. Szczegółowy podział przedstawia tabela obok. ♦

**Tabela. WYKAZ ŚRODKÓW PRZYZNANYCH W RAMACH KFS DLA POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY WOJ. MAZOWIECKIEGO NA ROK 2021**

Lp.	Powiaty (PUP/MUP/UP)	Kwota zapotrzebowania na środki finansowe przyznawane w ramach KFS na rok 2021 zgłoszonego przez powiatowe urzędy pracy (w tysiącach zł)
1	białobrzeski	239,2
2	ciechanowski	518,2
3	garwoliński	1195,9
4	gostyniński	398,6
5	grodziski	558,1
6	grójecki	1594,5
7	kozienicki	398,6
8	legionowski	797,2
9	lipski	119,6
10	łosicki	279,0
11	makowski	398,6
12	miński	797,2
13	mławski	398,6
14	nowodworski	1116,2
15	ostrołęcki i m. Ostrołęka	398,6
16	ostrowski	797,2
17	otwocki	677,7
18	piaseczyński	1195,9
19	płocki	1993,2
20	m. Płock	1594,6
21	płoński	637,8
22	pruszkowski	478,3
23	przasnyski	478,3
24	przysuski	358,8
25	pułtuski	478,3
26	radomski i m. Radom	1993,2
27	siedlecki i m. Siedlce	3189,1
28	sierpecki	279,0
29	sochaczewski	797,2
30	sokołowski	797,2
31	szydłowiecki	199,3
32	m.st.Warszawa	3986,3
33	warszawski zachodni	637,8
34	węgrowski	279,0
35	wołomiński	478,3
36	wyszowski	637,8
37	zwoleniński	239,2
38	żuromiński	279,0
39	żyrardowski	159,4
	<b>ogółem</b>	<b>31 850,0</b>

## STOPA BEZROBOCIA STAN NA KONIEC STYCZNIA 2021



## 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  
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

