

wupwarszawa.praca.gov.pl

3/2021

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

Praca szuka człowieka **s.4**

Menedżer
szuka pracy **s.11**





W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Praca szuka człowieka	4
Rozpędzona rekrutacja	7
Zwrot środków z tarczy antykryzysowej	8
Wsparcie z tarczy antykryzysowej dla szkolnych sklepików	9
Prawa pracowników sezonowych w UE	10
Menedżer szuka pracy	11
Sytuacja na mazowieckim rynku pracy	12
Potrzebne zmiany ustawowe na rynku pracy	15
Rusza 11. Forum Rozwoju Mazowsza	16
Prezentacja dobrych praktyk w audycjach radiowych	17
Gwałtowny wzrost niewypłacalności firm	18
Miliardy dla przedsiębiorców	21
Rozmowa o pracę w wirtualnym świecie	22
Ekonomia społeczna czyli przedsiębiorczość z misją	23
Gala Serc w podzięciu za zdrowie	26
Budowa Centrum Administracyjnego w Ciechanowie	28
Otwieramy wirtualne drzwi i budujemy model kliencki	29



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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

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: 1500 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

Jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana
Heraklit z Efezu

Nie da się ukryć, iż żyjemy w dobie intensywnych transformacji. Świat przyspieszył zarówno na płaszczyźnie rozwoju technologicznego, przeobrażeń gospodarczych, ekonomicznych, kulturowych, społecznych, jak i na rynku pracy. Otaczająca nas rzeczywistość zmienia się błyskawicznie i właśnie ta zmienność okazała się największą stałą naszych czasów.

Za nami kolejny okres bardzo intensywnej pracy. Dodatkowe zadania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie związane z pandemią wciąż wymagają od nas wzmożonego wysiłku, a także wprowadzania dalszych usprawnień. Od kwietnia ubiegłego roku realizujemy tarcze antykryzysowe, pomagamy przedsiębiorcom i dokonujemy wypłat z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na ochronę miejsc pracy. Od lipca br. wsparcie zostało poszerzone dla grupy przedsiębiorców prowadzących szkolne sklepiki.

Ostatnie miesiące to również wstępna weryfikacja dokumentacji złożonej przez przedsiębiorców, którzy skorzystali z dofinansowania wynagrodzeń pracowników. Do końca lipca 2021 r. WUP w Warszawie ocenił 6 081 takich wniosków. Nasza urzqd wciąż pracuje na zwiększonych obrotach, cały czas szukając nowych rozwiązań, aby jak najlepiej wykonywać powierzone nam obowiązki.

Obserwujemy również ogromne przemiany na rynku pracy. Według raportu „Rynek Pracy Specjalistów H1 2021. Rozpędzona rekrutacja”, przygotowanego przez portal Pracuj.pl, w I półroczu tego roku – w porównaniu do II półrocza 2020 roku – liczba ofert pracy zamieszczonych przez portal wzrosła o 45 procent. To ogromny przyrost. Już dawno rynek pracy nie był tak otwarty na nowych pracowników. Jak przeczytamy w artykule Justyny Poboży „Praca szuka człowieka”, mimo obaw związanych z konsekwencjami pandemii, okazuje się, że miejsc pracy jest często więcej niż zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Przed kwietniem 2020 r. mieliśmy do czynienia z rynkiem pracownika. Po chwilowym zachwianiu spowodowanym wybuchem pandemii, dziś można śmiało powiedzieć o niedoborze pracowników: zwiększa się liczba stanowisk deficytowych i zapotrzebowanie na specjalistów w wielu zawodach. Zmiany te widać wyraźnie w danych udostępnionych w raporcie ManpowerGroup „Niedobór talentów – raport 2021”. Według badania obserwowany na rynku niedobór talentów jest najwyższy od 15 lat. W Polsce problem ze znalezieniem pracowników zgłasza 81 proc. pracodawców. Cytując raport: „Jeszcze nigdy znalezienie pracowników z pożądanymi umiejętnościami twardymi oraz miękkimi nie było tak trudne”.

Mimo, iż rynek pracy zdecydowanie „obudził się” z pandemicznej stagnacji, obserwujemy jednocześnie wzrost upadłości. Część firm nie poradziła sobie z kryzysem. W porównaniu do pierwszego półrocza ubiegłego roku, w pierwszej połowie br., liczba niewypłacalnych przedsiębiorstw w Polsce zwiększyła się o 160 proc. To kolejny znak uzmysławiający nam, jak ważna jest i będzie nasza praca w kolejnych dniach, miesiącach i latach.

Przeobrażenia są niewątpliwie najbardziej charakterystycznym elementem współczesnego świata. Aktualna sytuacja pokazuje, że musimy zmienić sposób myślenia, kształcenia, rekrutowania, zatrudniania i funkcjonowania całego rynku pracy. Musimy zmienić swoje podejście i oswoić, a w dłuższej perspektywie zaprzyjaźnić się ze zmianą oraz wykształcić w sobie umiejętność otwartego i elastycznego myślenia.

Tomasz Sieradz

PRACA SZUKA CZŁOWIEKA

Już dawno rynek pracy nie był tak otwarty na nowych pracowników jak obecnie. Wbrew obawom związanym z pandemią i przeobrażeniami gospodarczymi okazuje się, że miejsc pracy jest często więcej niż zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Skąd te zmiany?

JUSTYNA POBOŻY



Coraz trudniej o ludzi do pracy. To niewiarygodne, ale prawdziwe stwierdzenie. Ryzyko utraty zatrudnienia maleje, łatwiej natomiast znaleźć nowe miejsce pracy. Są to dobre wiadomości dla osób poszukujących pracy. Dla pracodawców jednak oznacza to dodatkowe wyzwania, gdyż zmniejsza się rotacja na rynku pracy. W efekcie firmy coraz częściej mają problemy ze znalezieniem kandydata z odpowiednim doświadczeniem i wykształceniem.

Co z tym wykształceniem?

Współcześnie na rynku pracy wykształcenie nie jest uważane za najważniejsze. Coraz więcej osób twierdzi, że liczą się zawodowe doświadczenie i umiejętności. Ale czy na pewno? Być może powyższa teza wywodzi się z tego, że wielu absolwentów ma problem z wejściem na rynek pracy i podejmuje prace na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji.

Problemem może być rosnące niedopasowanie pod względem wykształcenia na rynku pracy. Od kilku lat zauważa się również małe zainteresowanie kształceniem zawodowym. Jak zapewniają pracodawcy, młodzi ludzie nie chcą już pracować fizycznie pomimo godziwych warunków pracy, jakie zapewniają pracodawcy. Według Barometru zawodów 2021 dla regionu mazowieckiego, prognozy zapotrzebowania na pracowników ujawniają deficyt w branży medycznej i zawodach takich jak: kierowca samochodów ciężarowych, cieśla, stolarz budowlany, murarz, tynkarz, operator, mechanik sprzętu robót ziemnych, robotnik budowlany i spawacz. W dynamicznie rozwijającej się polskiej gospodarce niedoborom pracowników może zaradzić odpowiednia polityka aktywizacji zawodowej i imigracji zarobkowej.

Wpływ demografii na rynek pracy

Niekorzystne zmiany demograficzne generują nowe wyzwania dla rynku pracy. Jedną z kluczowych barier w rozwoju firm staje się deficyt, a w niektórych branżach nawet brak kandydatów na pracowników. Zmiany w liczebności i strukturze społeczeństwa dotyczą nie tylko Polski. Problem starzenia się społeczeństw i niższego przyrostu naturalnego jest problemem globalnym. Można wymienić kilka przyczyn starzenia się społeczeństwa, m.in. coraz późniejsze macierzyństwo, spadek liczby zawieranych małżeństw, większa liczba związków nieformalnych, które rzadziej decydują się na posiadanie potomstwa. Przyczyną starzenia się społeczeństwa jest również zmiana potrzeb konsumpcyjnych. Oznacza to wzrost zapotrzebowania na usługi związane choćby z ochroną zdrowia i opieką społeczną. Poza tym na zjawisko starzenia się społeczeństwa wpływa również poziom zamożności społeczeństwa, wykształcenie ludności, polityka społeczna państwa itp. Rosnąca wolność wyboru, liberalizm, indywidualizm i niezależność, które stają się ważniejsze od życia rodzinnego powodują, że starzejącemu się społeczeństwu nie towarzyszy przyrost naturalny, który mógłby pozytywnie wpłynąć na rynek pracy.

Starszy nie oznacza słabszy

Bariera mentalna pracodawców, którzy niechętnie zatrudniają pracowników w wieku 50+ sprawia, że takie osoby borykają się z różnorodnymi problemami na rynku

pracy. Opinie na temat dojrzałych pracowników są często krzywdzące i zupełnie niepotwierdzone. Z reguły są to osoby lojalne, z dużą wiedzą merytoryczną, bogatym doświadczeniem zawodowym i życiowym. Pomimo, iż pracodawcy niechętnie zatrudniają starszych pracowników, to zmieniająca się struktura wieku społeczeństwa powinna skłonić ich do dostrzeżenia doświadczenia i potencjału zawodowego pracowników 50+. W tej kwestii bardzo ważne staje się inicjowanie i wdrażanie rozwiązań, które będą wspierały na rynku pracy osoby dojrzałe, tak aby pozostawały one jak najdłużej aktywne zawodowo. Aby osiągnąć powyższy cel, niezbędne jest wydłużenie ścieżek kariery zawodowej i zapewnienie starszym pracownikom warunków zatrudnienia dostosowanych do ich potrzeb. Cenne są elastyczne formy zatrudnienia

Emigracja młodych Polaków po wejściu Polski do Unii Europejskiej jest jednym z powodów, dla których mierzymy się z brakiem pracowników. Zwłaszcza, że wyjeżdżają młodzi, wykształceni, wysoko wykwalifikowani Polacy

i czas pracy, a także stabilność i zapewnienie adekwatnego standardu życia. Ważne jest także promowanie zdrowego stylu życia i umożliwienie pracownikom 50+ pozostawania jak najdłużej w dobrym zdrowiu oraz kondycji psychofizycznej. Aktywizacja tej grupy może pozytywnie wpłynąć na rozwój przedsiębiorstw, a także uwidocznienie niewykorzystanego potencjału tej grupy osób. Pracodawcy borykający się z problemami rekrutacyjnymi coraz częściej otwierają się na dojrzałych pracowników. Osoby, które mogą i chcą pozostać aktywne zawodowo, obecnie mają takie szanse.

Emigracja społeczeństwa

Emigracja młodych Polaków po wejściu Polski do Unii Europejskiej jest jednym z powodów, dla których mierzymy się z brakiem pracowników. Zwłaszcza, że wyjeżdżają młodzi, wykształceni, wysoko wykwalifikowani Polacy. Potencjał tych osób powinien być wykorzystany w Polsce. Tymczasem za granicą rodzi się coraz więcej dzieci, których co najmniej jedno z rodziców jest obywatelem polskim. Co zatrzymałoby młodych w Polsce? Na pewno wyższe zarobki. Ale to nie jedyny powód, dla którego młodzi ludzie decydują się na opuszczenie kraju. Niektórzy twierdzą, że za granicą mają o wiele więcej możliwości, niż w swoim rodzimym kraju. Wprowadzone przez rząd zmiany nie do końca przekonują młodych do powrotu, tym bardziej, że państwa zachodnie od lat rozwijają społeczną politykę prorodzinną.

Obcokrajowcy na rynku pracy

Pozytywnym aspektem migracji jest wzrost imigracji do Polski, która jest rekordzistą w porównaniu do krajów UE, jeśli chodzi o pracujących tu obcokrajowców. Jak wynika ze wstępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego, w 2019 roku w Polsce mieszkało aż 2 106 101 cudzoziemców. W oparciu o dane ZUS, w grudniu 2020 roku ubezpieczonych z tytułu zatrudnienia cudzoziemców było 725 tys., a w kwietniu 2021 roku liczba

ta wyniosła aż 780,5 tys. Największą grupę stanowią obywatele Ukrainy i Białorusi, po nich Niemcy, Rosjanie, Wietnamczycy, Hindusi, Włosi, Gruzini i obywatele Wielkiej Brytanii.

Bez obecności cudzoziemców polscy przedsiębiorcy mieliby problemy nie tylko w prowadzeniu swojej działalności, ale również w dalszym rozwoju i utrzymaniu rentowności. Obcokrajowcy pochodzący z wschodniej granicy pracują praktycznie w każdej gałęzi polskiej gospodarki. Spotyka się ich nie tylko w budownictwie, rolnictwie i przetwórstwie przemysłowym, ale także w sektorze usług – transporcie, handlu, turystyce i gastronomii.



Jak pracuje cudzoziemiec?

Większość przedsiębiorców, którzy zatrudniają obcokrajowców jest zadowolona z ich pracy. Zazwyczaj cudzoziemcy wykonują pracę, która nie wymaga od nich specjalnych kwalifikacji, chociaż coraz częściej przedsiębiorcy zatrudniają też specjalistów, np. spawaczy, ślusarzy, szwaczki, kierowców, operatorów maszyn budowlanych lub pracowników logistyki. Najmniej zagranicznych pracowników zajmuje stanowiska kierownicze. Niezależnie od branży braki kadrowe powstające w związku ze zwiększaniem produkcji, zmianami demograficznymi, przejściami pracowników na emeryturę oraz samą sezonowością, w wielu polskich przedsiębiorstwach zapełniane są pracownikami ze Wschodu, co potwierdzają statystyki zarówno z Urzędu Spraw Cudzoziemców, Głównego Urzędu Statystycznego, jak i wyniki analizy danych gromadzonych przez Agencję Pracy Smart Work. Ten trend jednak może się zmienić, ponieważ kraje zachodniej Europy również borykają się z brakiem pracowników i stają się coraz bardziej otwarte na imigrantów ze Wschodu, którzy ze względu na wyższe zarobki wolą pracować właśnie tam. Problemem, na który często zwracają uwagę przedsiębiorcy przy zatrudnianiu cudzoziemców, a zwłaszcza pracowników z Ukrainy, jest m.in. okres zatrudnienia – muszą oni po pół roku pracy w Polsce wrócić do kraju. Pracodawcy alarmują, że jest to niekorzystne dla ich przedsiębiorstw, bowiem gdy pracownik nauczy się solidnie wykonywać swoją pracę, opuszcza firmę. Często zdarza się, że powraca, ale podczas jego nieobecności trzeba zatrudnić innego pracownika na jego miejsce. Przedsiębiorcy z niecierpliwością czekają na zmiany prawne, które ułatwią im zatrudnianie cudzoziemców.

Pandemia a rynek pracy

Miniony rok był bardzo trudnym okresem na rynku pracy. Trwająca pandemia COVID-19 wpłynęła na podaż i popyt na pracę. Początkowo skutki pandemii na rynku pracy były odczuwalne zwłaszcza w branżach, które na kilka miesięcy zostały zamrożone. Dziś możemy powiedzieć, że większość nauczyła się żyć z pandemią, a rynek pracy ulega stabilizacji i w wielu przypadkach rozwija się w szybkim tempie. Jak wynika z raportu „Rynek Pracy Specjalistów H1 2021. Rozpędzona rekrutacja”, przygotowanego przez portal Pracuj.pl, za pośrednictwem strony w I półroczu tego roku zamieszczono 440 608 ofert zatrudnienia, co oznacza, że liczba ogłoszeń wzrosła w stosunku do II półrocza 2020 roku o 45 proc. Jako czynniki wzrostu raport podaje poprawę nastrojów na rynku pracy, lepsze perspektywy gospodarcze oraz osłabienie skali rozwoju pandemii COVID-19.

Jednak wraz z rosnącymi planami rekrutacji pula osób o odpowiednich kwalifikacjach nie zwiększyła się, co może powodować trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników. Najprawdopodobniej firmy będą musiały konkurować warunkami zatrudnienia, w tym zarobkami, co może być niekorzystne dla tych firm, które szczególnie mocno dotknięte obostrzeniami związane z pandemią.

W oparciu o dane 44. Edycji Monitora Rynku Pracy, badania realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad, w II kwartale br., – w porównaniu do pierwszego kwartału br. – spadła rotacja na rynku pracy, zmniejszył się odsetek osób, które zmieniły pracodawcę, natomiast wzrósł odsetek osób, które zmieniły stanowisko u tego samego pracodawcy. Oznacza to, że przedsiębiorcy zaczynają wykorzystywać potencjał swoich pracowników, którzy znają już firmę i poprzez awans mogą się rozwijać. Jest to bardzo korzystne zjawisko.

Wraz z rosnącymi planami rekrutacji pula osób o odpowiednich kwalifikacjach nie zwiększyła się, co może powodować trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników

Remedium na brak pracowników

Jak widać nie ma jednoznacznego remedium na zwiększenie liczby pracowników. Coraz częściej mówi się o możliwych negatywnych skutkach dla przyszłego wzrostu gospodarczego, wynikających z kurczenia się zasobów siły roboczej. Alternatywą staje się szeroko pojęta automatyzacja pracy. W pierwszej kolejności maszyny zastępowałyby wykonywane przez pracowników zadania proste i powtarzalne. Podczas gdy płace rosną, technologie z czasem tanieją i to będzie skłaniało przedsiębiorstwa do inwestycji w technologie. Maszyny również zostaną zastosowane do prac niebezpiecznych, zmniejszając tym samym ryzyko ciężące na przedsiębiorcach. Jednak wiadomo, że maszyny w stu procentach nie zastąpią ludzi. Aby automatyzacja i robotyzacja nie doprowadziła do bezrobocia technologicznego na znaczną skalę, niezbędne staje się kształcenie w kierunkach tworzenia i obsługi takich maszyn oraz w obszarach, w których człowiek pozostaje bezkonkurencyjny. ♦



Rozpędzona rekrutacja

Jak podaje raport „Rynek Pracy Specjalistów H1 2021. Rozpędzona rekrutacja”, przygotowany w połowie lipca br. przez portal Pracuj.pl, w I półroczu tego roku zamieszczono za pośrednictwem portalu 440 608 ofert zatrudnienia, co oznacza, że liczba ogłoszeń wzrosła w stosunku do II półrocza 2020 roku o 45 proc. Jako czynniki wzrostu raport podaje poprawę nastrojów na rynku pracy, lepsze perspektywy gospodarcze oraz osłabienie skali rozwoju pandemii COVID-19.

Najwięcej pracowników poszukiwano w specjalizacjach: handel i sprzedaż (29 proc. wszystkich ogłoszeń zamieszczonych w I półroczu 2021 roku na portalu); IT (20 proc.); obsługa klienta (15 proc.); pracownicy fizyczni (11 proc.); inżynieria (10 proc.); finanse (9 proc.). Raport zwraca uwagę na rosnącą wagę kompetencji cyfrowych – 32 proc. ofert dotyczyło specjalizacji, w których wzrasta ich znaczenie. Według analityków Pracuj.pl umiejętności cyfrowe zyskują szczególne znaczenie w specjalizacjach: rozwój oprogramowania (13 proc. udziału w ofertach zamieszczonych w I półroczu 2021 roku); administracja IT (7 proc.); marketing/reklama/grafika (5 proc.); internet/e-commerce (4 proc.) oraz badania i rozwój (3 proc.).

Według danych portalu w I półroczu br. wzrosła też liczba ofert skierowanych do specjalistów w branżach,

które szczególnie ucierpiały z powodu pandemii: HR (87 proc. ofert więcej niż w II półroczu minionego roku); marketing (70 proc.); turystyka, hotelarstwo i gastronomia (67 proc.); budownictwo (59 proc.); praca fizyczna (36 proc.) i produkcja (31 proc.). Analiza Pracuj.pl do najczęściej rekrutujących branż w I półroczu 2021 roku zalicza firmy działające w obszarze: bankowość i finanse (10 proc. wszystkich ofert); IT (9,5 proc.); handel i sprzedaż detaliczna B2C (8 proc.); produkcja FMCG (8 proc.) oraz budownictwo i inżynieria (7 proc.).

Największym zainteresowaniem wśród poszukujących pracy w I półroczu 2021 roku cieszyły się specjalizacje mocno dotknięte efektami pandemii, m.in. administracja biurowa, call center, obsługa klienta, sprzedaż, a także łańcuch dostaw, transport i logistyka, marketing, media/sztuka/rozrywka, public relations, reklama i grafika. Pod koniec I półrocza 2021 roku co dziesiąta oferta na portalu dotyczyła pracy zdalnej. To wartość dwukrotnie wyższa niż w analogicznym okresie 2020 roku i niemal trzykrotnie wyższa niż tuż przed wybuchem pandemii COVID-19 w Polsce. ♦

Źródło: Raport Pracuj.pl „Rynek Pracy Specjalistów H1 2021. Rozpędzona rekrutacja”. Szczegóły na stronie Pracuj.pl

ZWROT ŚRODKÓW Z TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

76 proc. wniosków złożonych przez pracodawców ubiegających się o wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie art. 15g ustawy covidowej zawiera m.in. niekompletną dokumentację lub brak rozliczenia otrzymanych środków

KRZYSZTOF RACHUTA



W przypadku niewykorzystania części środków lub wykorzystania ich niezgodnie z warunkami określonymi w umowie z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy, przedsiębiorca jest zobowiązany do zwrotu pieniędzy na konto Urzędu.

Weryfikacja wstępna

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

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

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

- ▶ dokumenty potwierdzające przelewy wynagrodzeń pracowników, bądź odbiór wypłaty w gotówce (np. wyciąg bankowy) za każdy miesiąc otrzymanego wsparcia;

- ▶ zbiorcze potwierdzenie dokonania przelewu z tytułu składek ZUS za każdy miesiąc otrzymania wsparcia na kwotę nie mniejszą niż wartość składek ZUS finansowanych w ramach wniosku;
- ▶ zbiorcze potwierdzenie dokonania przelewu z tytułu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych za każdy miesiąc otrzymania wsparcia na kwotę nie mniejszą niż wartość zaliczki na podatek dochodowy, która została sfinansowana w ramach wniosku – w przypadku zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej oznacza to płatność dokonaną zgodnie z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. 2019. 1387 z późn. zm.);
- ▶ wykaz pracowników sporządzony na dzień złożenia wniosku, w oparciu o który podmiot złożył wniosek;
- ▶ wykaz pracowników, którym przekazano pomoc otrzymaną z FGŚP za każdy miesiąc, w którym została przyznana pomoc.

Na 30 lipca 2021 r. pracownicy WUP w Warszawie ocenili 6081 wniosków (94 proc. wszystkich wniosków do rozpatrzenia), z czego pozytywnie rozpatrzono 1441 (24 proc.) wniosków, natomiast negatywnie zweryfikowano 4640 (76 proc.) wniosków. Najczęściej pojawiające się błędy to niekompletność złożonych dokumentów lub brak złożonego rozliczenia wykorzystania środków przez przedsiębiorcę.

Po dokonaniu wstępnej weryfikacji przedsiębiorca są powiadomieni przez WUP w Warszawie o wyniku oceny. W przypadku pozytywnej opinii przedsiębiorca otrzymuje informację, że ostateczna weryfikacja

wniosku nastąpi w okresie 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu. Dodatkowo urząd przekazuje informację o obowiązku zachowania dokumentów do czasu ostatecznego zatwierdzenia przekazanego rozliczenia.

Natomiast negatywny wynik weryfikacji z powodu niekompletnych dokumentów wymaganych do rozliczenia lub braku rozliczenia, nakłada na beneficjenta obowiązek ich uzupełnienia w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma, pod rygorem skutków przewidzianych w § 5 umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP, zawartej pomiędzy pracodawcą a Dyrektorem WUP w Warszawie. Powyższy paragraf określa, kiedy beneficjent zobowiązany jest do zwrotu środków na rachunek bankowy WUP:

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

Zgodnie z zapisami zawartymi w art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), osoby upoważnione przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy mają prawo do przeprowadzenia kontroli u beneficjenta w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków, zgodnie z warunkami określonymi w umowie i we wniosku oraz w zakresie właściwego udokumentowania i wykorzystania tych środków.

Trzy lata na zakończenie kontroli

Końcowa weryfikacja (drugi etap) – to sprawdzenie pełnej dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie przekazanej pomocy zgodnie z przeznaczeniem i ostateczne zatwierdzenie rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP – będzie przeprowadzona w ciągu 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu. Jest ona przewidziana dla wszystkich pracodawców. Natomiast kontrole będą przeprowadzone u wybranych pracodawców, w przypadku wątpliwości i zastrzeżeń odnośnie przekazanych dokumentów. Rozpoczęcie wstępnej oceny wniosków z art. 15gg planowane jest we wrześniu tego roku. ♦

* Termin składania wniosków na podstawie art. 15g upłynął 10 czerwca 2021 roku (podstawa prawna: art. 15g ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020 poz. 1842, z późn. zm.)

WSPARCIE Z TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ DLA SZKOLNYCH SKLEPIKÓW

WIESŁAWA LIPIŃSKA



Przedsiębiorcy prowadzący sklepiki z artykułami spożywczymi, papierniczymi i piśmienniczymi w jednostkach oświatowych, którzy ponieśli straty z powodu pandemii, mogą starać się w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników. Wnioski można składać do 30 września br.

Znowelizowana 24 czerwca 2021 roku tzw. ustawa covidowa określa zasady pomocy dla przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą oznaczoną kodami PKD: 47.11.Z lub 47.19.Z (art. 15gga1).

Aby ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń należy:

- ▶ wykazać, że przychód był niższy co najmniej o 40 proc. w listopadzie i grudniu 2020 r., styczniu, lutym, albo w marcu 2021 roku, w stosunku do przychodu uzyskanego we wrześniu 2019 r. lub we wrześniu 2020 roku;
- ▶ przedstawić pisemne zaświadczenie wystawione przez dyrektora jednostki oświatowej, że przedsiębiorca był związany umową najmu powierzchni przeznaczonej do prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 14 dni w miesiącu, w którym wystąpił spadek przychodów;
- ▶ dołączyć oświadczenie o prowadzeniu na dzień 30 września 2020 r. przeważającej działalności gospodarczej, oznaczonej kodami PKD 47.11.Z albo 47.19.Z.

Dofinansowanie wynosi miesięcznie 2 tys. zł, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy i przysługuje przez 3 miesiące, począwszy od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracodawca złożył wniosek. Wnioski (VIA-WOMPS) można składać wyłącznie w formie elektronicznej przez stronę internetową Praca.gov.pl.

– Wypłaty z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na ochronę miejsc pracy na Mazowszu przekroczyły już kwotę ponad 3,5 mld zł. Około 22 tys. przedsiębiorców z naszego regionu otrzymało środki na dofinansowanie wynagrodzeń ponad 810 tys. pracowników – mówi Tomasz Sieradz, dyrektor WUP w Warszawie. ♦

PRAWA PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH W UE

Podniesienie świadomości na temat praw i możliwości wsparcia pracowników sezonowych poszukujących pracy w państwach UE, to główny cel kampanii informacyjnej pn. „Prawa przez cały rok” prowadzonej przez Europejską Sieć Zatrudnienia EURES

WOJCIECH KAMIŃSKI

Każdego roku około 850 tys. obywateli UE podejmuje pracę sezonową w innym państwie członkowskim. Pracownicy sezonowi zatrudnieni za granicą mają dostęp do szerokiego zestawu praw, ale często ich nie znają. Ze względu m.in. na nieznaną języków obcych, przepisów prawa pracy, zabezpieczenia społecznego oraz zasad BHP są oni szczególnie narażeni na nadużycia.

Aby podnieść świadomość pracowników sezonowych i zatrudniających ich pracodawców w zakresie istniejących praw i usług doradczych, Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), we współpracy z Komisją Europejską, państwami członkowskimi, sieciami unijnymi działającymi na rzecz swobodnego przepływu pracowników oraz partnerami społecznymi, rozpoczął w czerwcu kampanię informacyjną na temat pracy sezonowej w UE i EFTA.

– Pracownicy sezonowi stanowią trzon podstawowych sektorów unijnej gospodarki, a my z przyjemnością wypełniamy naszą misję, wspierając ich. Uczciwe zatrudnienie nie kończy się po sezonie – powiedział Cosmin Boiangiu, dyrektor wykonawczy Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Każdego roku około 850 tys. obywateli UE podejmuje pracę sezonową w innym państwie członkowskim

W Polsce kampania jest realizowana przede wszystkim przez sieć EURES, w ramach której działania informacyjne prowadzone są przez Ministerstwo Rodziny, i Polityki Społecznej wspólnie z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy oraz Ochotniczymi Hufcami Pracy. Chodzi głównie o dotarcie do pracowników sezonowych w branży rolno-spożywczej.

W ramach kampanii sieć EURES uruchomiła od połowy lipca br. spotkania informacyjne, warsztaty, prelekcje i webinaria, rozpoczęła także rozpowszechnianie informacji za pomocą filmów, plakatów, ulotek oraz publikacji na stronach internetowych i w mediach społecznościowych. Dzięki temu osoby zainteresowane pracą za granicą otrzymują przydatne informacje na temat warunków pracy i zabezpieczenia społecznego oraz usług sieci EURES, w tym poszukiwania bezpiecznej pracy na terenie Unii Europejskiej. Kampania potrwa do końca października 2021 roku.

Szczegółowe informacje o kampanii można znaleźć na stronach: [Eures.praca.gov.pl](https://eures.praca.gov.pl) oraz [Ela.europa.eu/campaigns/rights-for-all-seasons](https://ela.europa.eu/campaigns/rights-for-all-seasons) ♦



MENEDŻER SZUKA PRACY

Jedną z konsekwencji pandemii jest zmiana sytuacji zawodowej menedżerów

MAGDALENA MROZEK

Dobra koniunktura na rynku pracy dla kadry zarządzającej zaczęła spadać już kilka lat wcześniej. Do roku 2015 menedżer mógł swobodnie zarządzać swoją karierą, zmieniać pracę, kiedy sam o tym zdecydował. Szukanie nowego miejsca zajmowało mu średnio między 3-6 miesięcy, obecnie czas ten wynosi ok. 6-12, a nawet 18 miesięcy. Według badań firmy doradczej Career Angels, od początku pandemii z zawodowego portalu społecznościowego LinkedIn zniknęło 38,5 tysiąca ogłoszeń, czyli jest ich mniej o 22,26 proc., co powoduje znaczny wzrost liczby kandydatów aplikujących na to samo stanowisko.

Co się zmieniło w obszarze szukania pracy?

Znalezienie nowego miejsca pracy dla menedżera wymaga obecnie dużej mobilizacji. Nie wystarczy już opierać się tylko na jednym, czy dwóch najbardziej preferowanych przez siebie kanałach poszukiwania pracy. Jeśli kandydat chce mieć wpływ na przebieg swojej kariery i nie przyjmować pierwszej dostępnej oferty, musi korzystać ze wszystkich czterech sposobów docierania do wolnych miejsc, tzn. równoległe odpowiadać na ogłoszenia na portalach rekrutacyjnych, być aktywnym w social mediach, uruchomić sieć kontaktów, a także korzystać ze wsparcia zewnętrznych ekspertów.

Wyższa kadra zarządzająca i menedżerowie do roku 2015 w ogóle nie korzystali z ogólnie dostępnych ogłoszeń. Najbardziej popularnym kanałem znajdowania nowej pracy byli zewnętrzni eksperci, którzy realizują zlecenia agencji rekrutacyjnych, sami docierali do poszukiwanych kandydatów. W roku 2020, co jeszcze 6-10 lat temu było nie do pomyślenia, przez ogłoszenia znalazło pracę aż 26 proc. osób z tej grupy zawodowej. Kolejnym zjawiskiem, które rozpoczęło się mniej więcej w 2016 r., jest wsparcie procesu rekrutacji przez system komputerowy, tzw. Applicant Tracking System (ATS), który dokonuje pierwszej selekcji kandydatów, wskazując tych, których należy zaprosić na rozmowę kwalifikacyjną. To dlatego za każdym razem należy dostosowywać swój życiorys do konkretnego stanowiska, tak aby był łatwy do wprowadzenia do bazy danych oraz łatwo odczytywany przez system. Chodzi tu o to, aby w życiorysie znalazły się tzw. słowa kluczowe wskazujące na określone kompetencje kandydata. Dotychczas nie dotyczyło to menedżerów, wyższej kadry zarządzającej i wysokiej klasy specjalistów, ponieważ ci znajdowali pracę w inny sposób niż przez ogłoszenia. Obecnie do tej formy selekcji muszą dostosować się wszyscy kandydaci, niezależnie od rodzaju pracy i stanowiska, na które aplikują.

Pandemia, drastycznie przyspieszając cyfryzację we wszystkich obszarach życia i gałęziach gospodarki, mocno ugruntowała nowe technologie również w procedurach rekrutacyjnych.

Trudno wyobrazić sobie, że ktoś, kto ma za sobą pasmo sukcesów, dużą liczbę udanych projektów, kto przez wiele lat z powodzeniem zarządzał całą firmą, może mieć dylematy zawodowe. A jednak. Największe kłopoty mają osoby, które przez ostatnie lata nie szukały pracy.

W kwestii procedur rekrutacyjnych, sposobów docierania do wolnych ofert, formułowania CV, różnica między rokiem 2015 a 2021 jest radykalna. Dlatego wiele osób zwraca się o pomoc w tym zakresie.

Trudności w odnalezieniu się w sytuacji poszukiwania pracy mają też osoby, które dotychczas definiowały siebie głównie poprzez rolę zawodową: jestem szefem sprzedaży, dyrektorem personalnym, prezesem. Po kilku miesiącach bezskutecznego poszukiwania pojawia się u nich duża frustracja, żal, a nawet chęć całkowitego wycofania się z aktywności zawodowej.

W czym może pomóc doradca zawodowy?

Tymczasem, aby znaleźć nową pracę, potrzebna jest energia do tego, aby sprzedać siebie jak najlepiej. Chodzi tu o odpowiednie zaprezentowanie posiadanej wiedzy i umiejętności – na papierze, ekranie, w kontakcie bezpośrednim, ale także o pewną mentalną zmianę w podejściu do siebie i rynku pracy. Warto wówczas spojrzeć na swoje życie zawodowe z lotu ptaka, mieć refleksję, podsumować i wyciągnąć wnioski. I w tym również może być pomocny doradca zawodowy.

Dotychczas menedżer jako osoba oddana firmie, współtworząca jej sukcesy, motywująca innych, awansował, piął się w górę, wprowadzał zmiany, nieustannie się uczył. Zwolnienie rodzi pytanie: dlaczego? Być może za długo na tym stanowisku, bo szef wymienia stary zespół na nowy, za wysoka pensja, zbyt niska efektywność wobec wciąż rosnących oczekiwań, firma się zmienia, ktoś nowy będzie bardziej wydajny, tańszy, potrzebni są młodszy, bardziej efektywni. Warto jednak, aby menedżer zadał sobie również inne pytania: czy ciągle musi awansować, mieć coraz wyższą pensję, być kierownikiem aż do emerytury? A może mógłby podjąć pracę jako mentor, ekspert lub doradca? Może na pół etatu albo w mniejszej firmie?

Jest wiele innych rozwiązań, które zamiast intensywnego życia pełnego wyzwań i rywalizacji, pozwoliłyby nadal konstruktywnie korzystać z bogatego doświadczenia, cieszyć się możliwością przekazywania swojej wiedzy, a przy okazji dawać szansę zadbania o inne obszary życia, takie jak zdrowie, rodzina, hobby.

Ostateczna decyzja w kwestii zatrudnienia zwykle jest splotem wielu czynników i okoliczności, warto jednak brać pod uwagę różnego typu rozwiązania. ♦

SYTUACJA NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Pierwsze półrocze 2021 roku było czasem walki ze skutkami ekonomiczno-społecznymi trwającej pandemii COVID-19

MICHAŁ PACUSKI

Wdalszym ciągu pandemia w Polsce powoduje zaburzenia na rynku pracy. W celu minimalizowania strat wprowadzono różnego rodzaju „tarcze” mające wspomóc pracodawców. W rezultacie, począwszy od marca 2021 roku, nastąpił powolny spadek liczby bezrobotnych.

Pozytywne sygnały

Na koniec pierwszego półrocza 2021 roku w województwie mazowieckim zarejestrowanych było 141 367 osób (50,6 proc. stanowiły kobiety). Porównując liczbę bezrobotnych z końca czerwca 2021 r. do analogicznego okresu z przed roku, odnotowano o 1 685 osób bezrobotnych mniej, co stanowi spadek liczby bezrobotnych o 1,2 proc. Czerwiec jest pierwszym miesiącem w 2021 roku, w którym nastąpił spadek liczby bezrobotnych w porównaniu do analogicznych miesięcy w 2020 roku. Największy wzrost r/r – 17,7 proc. miał miejsce w lutym 2021 r., natomiast począwszy od marca nastąpił spadek liczby osób zarejestrowanych i uwidoczniła się tendencja spadkowa. Analizując liczbę bezrobotnych na koniec czerwca 2021 r. w przekroju powiatowym, najwięcej bezrobotnych było w Warszawie – 26 386 osób i Radomiu – 10 356 osób. Stanowiło to odpowiednio 18,7 proc.

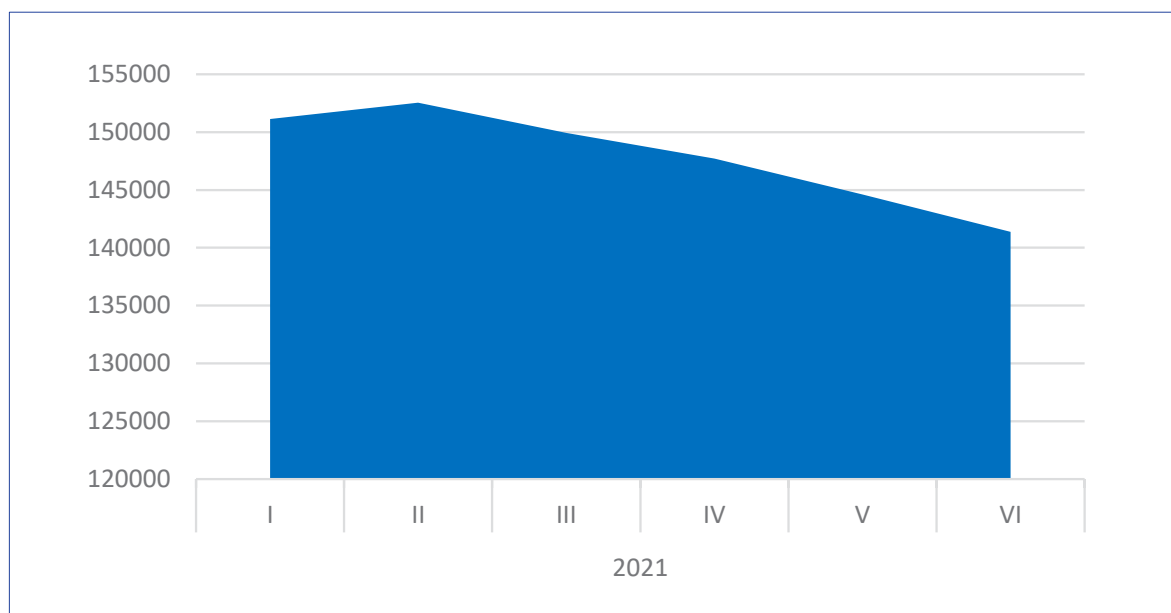
i 7,3 proc. ogółu bezrobotnych w województwie. Najmniejsze wartości wystąpiły w powiecie łosickim – 778 bezrobotnych (0,6 proc. ogółu).

Stopa bezrobocia rejestrowanego

Stopa bezrobocia na koniec czerwca 2021 r. wyniosła 5,0 proc., co było najmniejszą wartością w analizowanym półroczu. W drugim roku obostrzeń związanych z pandemią COVID-19, wartość stopy bezrobocia była wyższa (w okresie od stycznia do maja) w porównaniu do analogicznego okresu rok wcześniej. Największe różnice wystąpiły w lutym i marcu 2021 r., gdzie w obu miesiącach stopa bezrobocia była wyższa o 0,8 pkt proc. przyjmując odpowiednio wartości 5,4 proc. i 5,3 proc., natomiast w czerwcu 2020 r., i czerwcu 2021 r. były już na tym samym poziomie. Pomimo gorszej sytuacji niż przed rokiem, wartości wskaźnika od marca 2021 r. przybrały trend spadkowy.

Analizując stopę bezrobocia z końca czerwca 2021 r. w przekroju powiatowym, największe wartości odnotowano w powiatach: szydłowieckim – 23,3 proc., radomskim – 16,7 proc., przysuskim – 15,7 proc., makowskim – 15,0 proc. i żuromińskim – 13,9 proc. Najniższe wartości

Wykres 1. LICZBA BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W OKRESIE I-VI 2021 R.



wystąpiły natomiast w: Warszawie – 2,0 proc., powiecie warszawskim zachodnim – 2,3 proc., powiecie grójeckim – 2,5 proc., powiecie pruszkowskim – 3,4 proc., powiatach grodziskim i piaseczyńskim – po 3,8 proc. Porównując skrajne wartości stopy bezrobocia w województwie mazowieckim (Warszawa – 2 proc. i powiat sztybołowiecki – 23,3 proc.) odnotujemy różnicę 21,3 pkt procentowych.

Porównując powiatową stopę bezrobocia z czerwca 2021 r. do czerwca 2020 r., odnotowano największe wzrosty wskaźnika w powiatach: płońskim – o 0,9 pkt proc., legionowskim – o 0,6 pkt proc. oraz w żyrardowskim – o 0,5 pkt proc. Natomiast największe spadki odnotowano w powiatach: sierpeckim – o 1,8 pkt proc., przysuskim – o 1,6 pkt proc. oraz radomskim – o 1,5 pkt proc.

Analizując różnice stopy bezrobocia w omawianym okresie, można stwierdzić, że stopa bezrobocia jest w powiatach umiarkowanie stabilna. W województwie 14 powiatów zanotowało jej wzrosty, a 28 – spadki.

Napływ osób bezrobotnych

W województwie mazowieckim liczba bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy w pierwszym półroczu 2021 r. zmniejszyła się w porównaniu z pierwszym półroczem 2020 r., co było pozytywnym sygnałem na rynku pracy. Suma napływu z poszczególnych miesięcy tego roku wyniosła 69 982 osoby nowo zarejestrowane i była tym samym o 10 117 osób mniejsza, tj. 12,6 proc mniej niż w I półroczu 2020 roku.

Biorąc pod uwagę czerwiec 2021 r., napływ bezrobotnych wyniósł 10 112 osób, był tym samym niższy od analogicznego miesiąca 2020 r. o 3 190 osób (24 proc.).

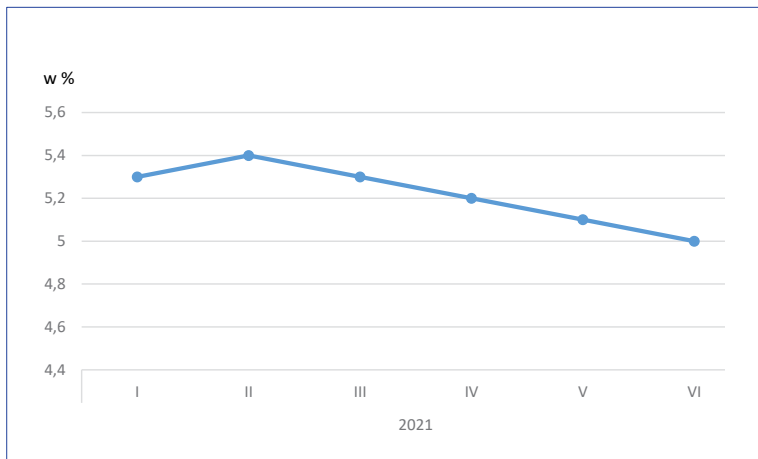
W powiatach województwa mazowieckiego napływy do rejestrów osób bezrobotnych w czerwcu 2021 r. był zróżnicowany. Dominująca pośród powiatów była Warszawa, gdzie odnotowano 1 918 osób nowo zarejestrowanych, co stanowiło 19 proc ogółu napływu w regionie. Kolejnym miastem na prawach powiatu z największą liczbą napływu bezrobotnych był Radom – 745 osób nowo zarejestrowanych (7,4 proc. ogółu). Z powiatów ziemskich największą liczbę odnotowano w powiecie radomskim – 613 osób bezrobotnych (6,1 proc.). Najmniejszy napływ odnotowano w powiecie łosickim – 67 osób bezrobotnych (0,7 proc.).

Zestawiając dane dotyczące napływu osób bezrobotnych za czerwiec 2020 i 2021 roku zauważa się, że największe spadki napływu zanotowały powiaty: węgrowski – o 43,2 proc., sztybołowiecki – o 40,4 proc. oraz pruszkowski – o 35,3 proc.

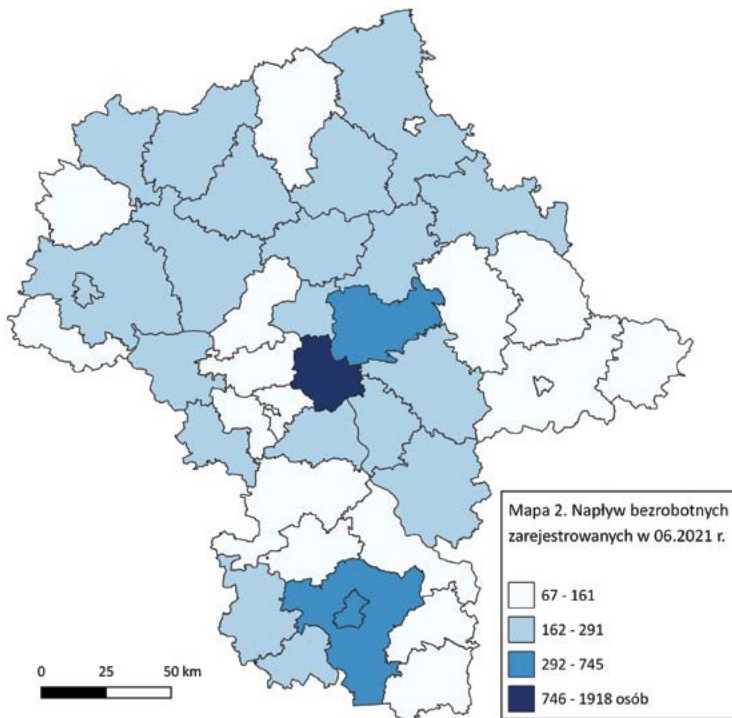
Odptyw osób bezrobotnych

Odptyw osób bezrobotnych z rejestrów urzędów pracy jest skutkiem m.in. podjęcia przez te osoby pracy, dobrowolnej rezygnacji ze statusu osoby bezrobotnej lub osiągnięcia wieku emerytalnego. W pierwszym półroczu 2021 r. z rejestrów zostało wykreślonych 74 990 osób bezrobotnych, co stanowiło zwiększenie odpływu w porównaniu do pierwszego półrocza roku poprzedniego o 14 735 osób (tj. 24,5 proc.), tym samym mniej osób bezrobotnych nadal pozostaje w rejestrach. Można zatem przypuszczać, że osoby te w większości powróciły na rynek pracy.

Wykres 2. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W OKRESIE I-VI 2021 R.

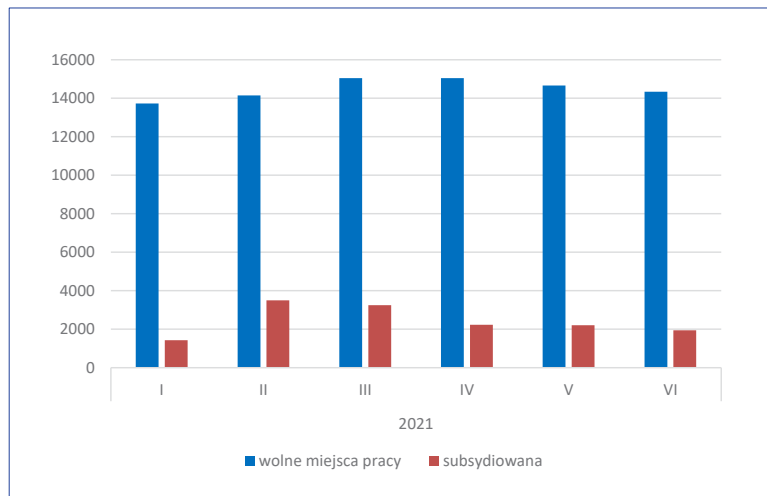


Mapka. NAPŁYW OSÓB BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W CZERWCU 2021 ROKU



W czerwcu 2021 r. odpływ bezrobotnych wyniósł 13 365 osób i był o 3 514 osób (35,7 proc.) większy niż w czerwcu 2020 r. Porównując liczbę osób bezrobotnych, które podjęły pracę w analizowanych miesiącach, zauważamy wzrost o 1 581 osób (23,7 proc.) do poziomu 8 263 osób w czerwcu 2021 r. Gwałtownie wzrosła liczba informacji o niepotwierdzeniu gotowości do pracy osób bezrobotnych do poziomu 1 403 osób bezrobotnych (377,2 proc.). Wzrosła również liczba dobrowolnych rezygnacji ze statusu bezrobotnego do poziomu 662 osób (51,1 proc.).

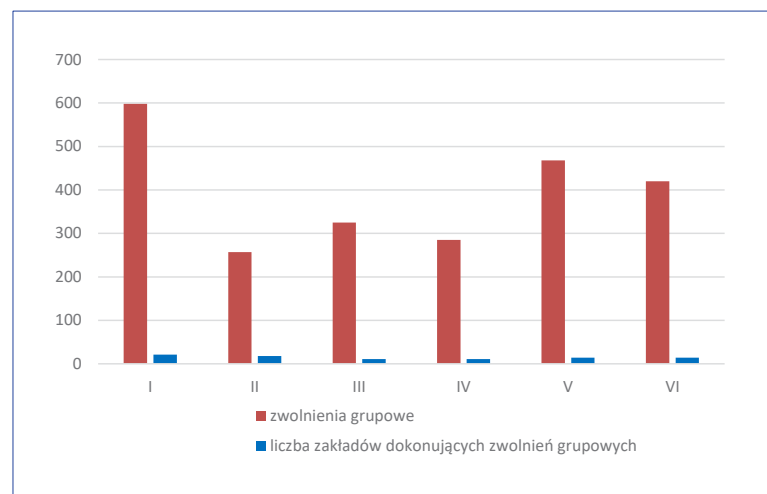
Wykres 3. WOLNE MIEJSCA PRACY I AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ (W TYM PRACA SUBSYDIOWANA) W OKRESIE I-VI 2021 ROKU



Odptyw bezrobotnych w powiatach województwa (podobnie, jak napływ) jest zróżnicowany. Najwięcej bezrobotnych wykreślono z rejestrów w miastach: Warszawie – 2 336 osób (co stanowiło 17,5 proc. ogółu odptywu), Radomiu – 945 osób (7,1 proc. ogółu) i Płocku – 349 osób (co stanowiło 2,6 proc.) oraz w powiatach: radomskim – 791 osób (5,9 proc.), wołomińskim – 511 osób (3,8 proc.), ciechanowskim – 424 osoby (3,2 proc.) oraz sierpeckim – 397 osób (3 proc.). Najmniejszy odptyw w czerwcu 2021 r. odnotowano w powiatach łosickim i sokołowskim – odpowiednio 86 i 124 osoby bezrobotne.

Zestawiając odptywy bezrobotnych w czerwcu 2020 i 2021 r., odnotowano największy wzrost odptywu w powiecie wyszkowskim (o 124,8 proc.) do poziomu 254 osób. Największy spadek odptywu odnotowano w powiecie gostyńskim (o 16,2 proc.) do poziomu 181 osób.

Wykres 4. ZWOLNIENIA GRUPOWE W OKRESIE I-VI 2021 ROKU



Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej

Pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy w pierwszym półroczu 2021 r. 86 961 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Porównując liczbę wolnych miejsc do pierwszego półrocza roku poprzedniego, odnotowujemy wzrost o 12 376 miejsc, tj. 16,6 proc. więcej. Pośród miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej kierowanych do osób bezrobotnych można wyszczególnić pracę subsydiowaną. Takich miejsc wykazano 14 547, co stanowiło 16,7 proc. wszystkich miejsc pracy. Porównując pierwsze półrocze 2020 r., oferty pracy subsydiowanej zwiększyły się o 3 783 miejsca, co stanowi wzrost o 35,1 proc.

W poszczególnych miesiącach pierwszego półrocza 2021 r. najmniejsza liczba wolnych miejsc pracy wystąpiła w styczniu – 13 732 miejsca, a największa w kwietniu 15 041 miejsc. Porównując poszczególne miesiące pierwszego półrocza rok do roku, największy spadek wolnych miejsc zanotowano w styczniu – o 14,5 proc. a największy wzrost w kwietniu – o 88,4 proc.

Zwolnienia grupowe

W pierwszym półroczu 2021 r. 89 zakładów pracy dokonało zwolnień grupowych, w wyniku których pracę straciły 2 353 osoby. W porównaniu z pierwszym półroczem poprzedniego roku, zwolniono o 81 osób mniej, tj. o 3,3 proc.

Najwięcej zwolnień grupowych dokonano w styczniu 2021 r. – 598 osób, tj. o 201 osób (50,6 proc.) więcej niż rok wcześniej. W kolejnych miesiącach nastąpił spadek zwolnień grupowych do poziomu 285 osób w kwietniu, aby w maju i czerwcu odbić się do poziomu 468 i 431 osób. Największy procentowy spadek osób zwolnionych grupowo odnotowano w czerwcu 2021 r., gdzie zwolniono o 28,9 proc. osób mniej, niż przed rokiem. Najwięcej zwolnień grupowych objęło branże: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, przetwórstwo przemysłowe. ♦



POTRZEBNE ZMIANY USTAWOWE NA RYNKU PRACY

O planowanej reformie rynku pracy dyskutowano podczas spotkania dyrektorów mazowieckich urzędów pracy, które odbyło się w lipcu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Piasecznie

KRYSTYNA ZWOLIŃSKA, PUP W PIASECZNIE

Spotkanie odbyło się z inicjatywy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii (MRPiT), które reprezentowali: wiceminister Rozwoju Pracy i Technologii Iwona Michałek, dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ewa Flaszyńska, zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Marcin Wiatrów i dyrektor Departamentu Funduszy Paweł Gesa. Do udziału w prekonsultacjach zaproszeni zostali: dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Tomasz Sieradz, przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy w Piasecznie Jan Kurzępa oraz wicestarosta piaseczyński Zdzisław Lis. Gości powitali dyrektor PUP w Piasecznie Danuta Świetlik i wicestarosta Zdzisław Lis.

Wiceminister Rozwoju Pracy i Technologii Iwona Michałek poinformowała o planowanej reformie rynku pracy. Nowe akty prawne powinny być dostosowane do aktualnej sytuacji na rynkach pracy i to właśnie dyrektorzy powiatowych urzędów pracy posiadają wiedzę, co należy poprawić, aby właściwie zaktualizować przepisy. Dwie planowane ustawy: o wspieraniu zatrudnienia oraz o zatrudnianiu cudzoziemców są najważniejsze dla funkcjonowania urzędów pracy, dlatego wiceminister MRPiT zwróciła się z prośbą do dyrektorów urzędów pracy o przekazanie informacji zwrotnej, co należałoby poprawić w propozycjach przedstawianych przez ministerstwo.

Centra wspierania zatrudnienia

Dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ewa Flaszyńska przedstawiła główne elementy reformy rynku pracy oraz etapy uzgodnień wewnętrznych projektów ustawy o wspieraniu zatrudnienia i ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców oraz dalsze kroki legislacyjne. Omówiono także projekt ustawy o obsłudze w systemie teleinformatycznym umów dotyczących zatrudnienia.

Główne elementy ustawy o wspieraniu zatrudnienia to:

- ▶ pozostawienie urzędów pracy na poziomie samorządu wojewódzkiego i powiatowego;
- ▶ zmiana powiatowych urzędów pracy na centra wspierania zatrudnienia (CWZ), które będą samorządowe, ale udoskonalona zostanie koordynacja i zarządzanie siecią urzędów;
- ▶ oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego;
- ▶ uproszczenie warunków nabywania statusu bezrobotnego i ograniczenie biurokracji;
- ▶ przyciągnięcie do CWZ osób obecnie pracujących lub nieaktywnych (biernych) zawodowo;
- ▶ nowocześniejsze usługi rynku pracy;

- ▶ zwiększenie roli Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- ▶ zobowiązanie podmiotów publicznych oraz firm korzystających ze środków publicznych do publikowania ofert w Centralnej Bazie Ofert Pracy.

Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców

Założenia ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców omówił zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Marcin Wiatrów. Są to:

- ▶ uproszczenie procedur, szybszy czas wydawania zezwoleń;
- ▶ ograniczenie migracji krótkoterminowych i cyrkulacyjnych na rzecz migracji średnioterminowych i ciągłych;
- ▶ wprowadzenie wyłącznie zezwoleń na pracę na czas do 3 lat, w miejsce aktualnych zezwoleń i oświadczeń, które będą wydawane na poziomie powiatu, z krótkim czasem oczekiwania na wydanie decyzji;
- ▶ pełna elektronizacja procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemców od złożenia wniosku do wydania zezwolenia.

Po prezentacjach przedstawicieli MRPiT, dyrektorzy powiatowych urzędów pracy zadawali pytania dotyczące planowanych rozwiązań, przedstawiali swoje problemy związane z aktualną sytuacją prawną, zgłaszali uwagi i propozycje zmian, które powinny znaleźć się w nowych przepisach i w systemie komputerowym Syriusz. W dyskusji uczestniczyli m.in.: dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz, dyrektor PUP w Nowym Dworze Mazowieckim Marzanna Boczek, dyrektor PUP w Płocku Małgorzata Bombalicka, dyrektor PUP w Łosicach Danuta Borkowska, dyrektor PUP w Radomiu Sebastian Murawski, dyrektor PUP w Grójcu Marzanna Skoczek, dyrektor PUP w Grodzisku Mazowieckim Hanna Wilamowska oraz przedstawicielka PUP w Gostyninie Elżbieta Sielaczek.

Nowe władze Konwentu Dyrektorów

Podczas spotkania dyrektorzy powiatowych urzędów pracy wybrali Przewodniczącą Konwentu Dyrektorów Województwa Mazowieckiego, którą została dyrektor PUP w Płocku Małgorzata Bombalicka oraz ośmioosobowe Prezydium Konwentu Dyrektorów Województwa Mazowieckiego.

Spotkania prekonsultacyjne związane z projektami ustawy o wspieraniu zatrudnienia i ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców prowadzone były w wielu województwach. Na Mazowszu takie spotkanie miało miejsce 13 lipca br. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Piasecznie. ♦

RUSZA 11. FORUM ROZWOJU MAZOWSZA

Niezmienne od ponad 10 lat celem wydarzenia jest pokazanie efektów wdrażania Funduszy Europejskich na Mazowszu

AGNIESZKA WOŚ



Jedenaste Forum Rozwoju Mazowsza, organizowane przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych, startuje po przerwie związanej z pandemią COVID-19. Wydarzenie planowane jest w dniach 24 – 25 listopada br. i będzie miało charakter spotkania wirtualnego. Do 31 sierpnia trwa nabór partnerów.

Idea wydarzenia

W ciągu dwóch dni przedsiębiorcy, instytucje samorządowe, instytucje pozarządowe i przedstawiciele nauki spotykają się, aby omówić dotychczasowe zmiany, jakie dokonały się dzięki dofinansowaniu ze środków europejskich. Prowadzone będą debaty związane z rozwojem poszczególnych gałęzi gospodarki, nauki, przyszłości poszczególnych regionów Mazowsza, jak i całego województwa mazowieckiego. W strefie wystawienniczej można będzie spotkać się z przedstawicielami beneficjentów Funduszy Europejskich i zapoznać się z ich produktami oraz wziąć udział w warsztatach i grach.

Zawsze licznie prezentują się wnioskodawcy, którzy dzięki pozytywnym środkom mogli udoskonalić i wdrożyć nowe produkty oraz rozwiązania w swojej działalności.

Nowa formuła Forum

W wyniku pandemii COVID-19 zmianie musiała ulec forma wydarzenia. W tym roku nie będzie można spotkać się osobiście z beneficjentami Funduszy Europejskich. Debatujący pojawią się w studiu, natomiast będzie można ich posłuchać i obejrzeć w czasie rzeczywistym online. W ciągu dwóch dni prowadzone będą również czaty

z przedstawicielami i ekspertami z poszczególnych branż. W przerwach będzie można obejrzeć filmy pokazujące projekty, które zostały zrealizowane ze środków europejskich w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego. W tym roku hasło przewodnie wydarzenia brzmi: #eFEktUE. Udział w imprezie jest bezpłatny.

Debaty o rynku pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie od lat bierze udział w Forum Rozwoju Mazowsza jako partner wydarzenia. Dyrekcja Urzędu będzie uczestniczyć w debatach związanych z rynkiem pracy w naszym regionie. Zazwyczaj mamy też swoje stanowisko wystawiennicze, na którym pracownicy udzielają konsultacji na temat wdrażanych przez nas działań. W 2019 roku do naszego stoiska zaprosiliśmy wielu beneficjentów WUP w Warszawie. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku i Wielkopolskie Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich poprowadzili dla uczestników Forum warsztaty związane z oceną predyspozycji zawodowych oraz wskazaniem słabych i mocnych stron i kreowania wizerunku.

Również w tym roku planujemy wziąć udział w Forum Rozwoju Mazowsza. Dyrektorzy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wystąpią w charakterze ekspertów w debacie dotyczącej wpływu pandemii na rynek pracy. W czasie przerw pokażemy również filmy prezentujące wyróżniające się projekty, które zostały zrealizowane w ramach wdrażanych przez nas działań. Więcej informacji na temat imprezy dostępnych na stronie Forumrozwojumazowsza.pl. ♦

PREZENTACJA DOBRYCH PRAKTYK W AUDYCJACH RADIOWYCH

Wydział Informacji, Promocji i Szkoleń w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie rozpoczął realizację kampanii informacyjno-promocyjnej o wykorzystaniu środków unijnych w perspektywie 2014–2020

HANNA UCHMAN

Audycje radiowe mają na celu prezentację efektów realizacji poszczególnych projektów w ramach Osi I Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Osi VIII Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego na lata 2014–2020.

Cel kampanii

Zbliżamy się do końca realizacji programów operacyjnych przewidzianych na lata 2014–2020, a więc nadszedł czas na podsumowanie Perspektywy Finansowej 2014–2020. Chcemy pokazać, że fundusze unijne zostały właściwie wykorzystane. Naszym celem jest uświadomienie społeczeństwu, że środki unijne dają wiele możliwości i realnie zmieniają życie ludzi – istnieją osoby i instytucje, które potwierdzają, że można pozyskać środki i właściwie je wykorzystać. Chcielibyśmy pochwalić się ich sukcesami, a jednocześnie pokazać, że oni także spotykali się na swojej drodze z szeregiem problemów i barier, a jednak udało im się je pokonać i mimo wszystko podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe lub otworzyli działalność gospodarczą.

Istota i obszar

Kampania będzie polegała na produkcji i emisji cyklu 12 audycji radiowych o charakterze reporterskim wraz z materiałem wideo oraz 12 spotów radiowych w ramach PO WER oraz RPO WM 2014–2020 w lokalnych rozgłoszeniach radiowych na terenie województwa mazowieckiego, które swym zasięgiem obejmą subregiony: płocki, ciechanowski, ostrołęcki, siedlecki, radomski i warszawski.

W audycjach stawiamy na lokalność, aby podkreślić również zalety i walory danego regionu. Chcemy pokazać odbiorcom, że fundusze unijne są dostępne nie w województwie mazowieckim, ale w miejscu zamieszkania naszych beneficjentów. Pragniemy obudzić w nich także lokalną dumę, której powodem powinny być projekty realizowane przez lokalną społeczność. Sukcesy, które odniosły osoby, dzięki wykorzystaniu środków unijnych, będą dowodem na to, że warto było z nich skorzystać i odmienić swoje życie.

Odbiorcy kampanii

Grupą docelową w audycjach radiowych realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój będą stanowiły osoby młode, do 29. roku życia, niepracujące, niekształące się w systemie stacjonarnym, nieszkolące się, chcące podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, a także firmy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, stowarzyszenia, które mogą starać się o dofinansowanie projektów z zakresu aktywizacji ludzi młodych, doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń i staży.

Audycje radiowe realizowane w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego na lata 2014–2020 będą z kolei skierowane do osób powyżej 30. roku życia, bez pracy, należące co najmniej do jednej z kategorii: powyżej 50. roku

życia, niepełnosprawni, długotrwale bezrobotni, osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych i kobiety. Odbiorcami audycji mają być również opiekunowie dzieci do lat 3 (osoby powracające do pracy po urloпах macierzyńskich i rodzicielskich), osoby bezrobotne (w tym osoby bierne zawodowo), a także firmy, instytucje, stowarzyszenia, gminy, które mogą ubiegać się o dofinansowanie projektów na otwarcie nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3.

Zasięg i treść

Audycje będą emitowane na antenie regionalnych rozgłoszeń radiowych. Będziemy mogli usłyszeć ciekawe rozmowy z Członkami Zarządu Województwa Mazowieckiego, przedstawicielami Instytucji Pośredniczącej, beneficjentami realizującymi projekty w ramach programów operacyjnych wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie oraz uczestnikami projektów. Dodatkowo równoległe będą nagrywane materiały wideo, czyli tzw. podcasty do audycji radiowych, wzbogacone o nagrania z miejsca realizacji projektu.

Termin realizacji

W ramach kampanii informacyjno-promocyjnej przewidziane są spoty, które będą promowały audycje radiowe w rozgłoszeniach regionalnych na terenie Mazowsza. Spoty pojawią się tuż przed audycjami, a samych audycji będziemy mogli wysłuchać już w październiku.

Warto wysłuchać historii ludzi, którym udało się pozyskać środki unijne i zrealizować swoje marzenia. Zapraszamy do słuchania audycji i zapoznania się z materiałem wideo na naszym kanale YouTube – Aktywni na Mazowszu, na którym pokażemy efekty realizacji projektów w ramach Osi I PO WER oraz Osi VIII RPO WM. ♦





GWAŁTOWNY WZROST NIEWYPŁACALNOŚCI FIRM

W pierwszej połowie br. liczba niewypłacalnych przedsiębiorstw w Polsce zwiększyła się o 160 proc. w porównaniu do pierwszego półrocza ubiegłego roku

ANNA FILARECKA

Prognozowany wzrost niewypłacalności firm w 2021 r. stał się faktem. W roku 2020 r. wiodącą rolę w opisie kondycji polskich przedsiębiorstw odgrywały programy pomocowe państwa, regulacje prawne zawarte w tarczach anty kryzysowych i ograniczona praca sądów. Wszystkie te czynniki powstrzymały wzrost liczby upadłości i restrukturyzacji potwierdzanych na drodze sądowej. W I półroczu 2021 roku – w porównaniu do I połowy 2020 roku – niewypłacalności wzrosły o 160 proc. (452 niewypłacalności w I półroczu 2020 r, 1 175 – w analogicznym okresie 2021 r.).

Do 30 czerwca br. w Monitorze Sądowym i Gospodarczym opublikowano 26 279 ogłoszeń związanych z toczącymi się postępowaniami upadłościowymi, w tym 9 067 dotyczyło ogłoszenia upadłości konsumenciej, 230 – upadłości firm, a 1 002 to ogłoszenia o rozpoczęciu

postępowania restrukturyzacyjnego. W samym czerwcu odnotowano 296 postępowań upadłościowych i restrukturyzacyjnych. Były to najwyższe miesięczne wartości w historii po zmianach przepisów Prawa upadłościowego (po 1 stycznia 2016 roku), kiedy odnotowano 49 postępowań upadłościowych i restrukturyzacyjnych. Lawinowy wzrost niewypłacalności spowodował możliwość ogłoszenia niewypłacalności na drodze pozasądowej.

Przed nami widmo upadłości?

Przedsiębiorcy bardzo chętnie korzystają z uproszczonej pozasądowej restrukturyzacji. Z rozwiązania postępowania restrukturyzacyjnego będzie można skorzystać do 30 listopada 2021 r., co zapewne jeszcze powstrzyma przedsiębiorców przed złożeniem wniosku o ogłoszenie upadłości. Tradycyjna forma ogłaszania

upadłości, wdrażania postępowań układowych lub sanacyjnych jest mniejsza. Analitycy mBanku prognozują, że po wygaszeniu pomocy ze strony państwa liczba upadłości może znacznie wzrosnąć. Z widmem upadłości będzie musiało zmierzyć się wielu przedsiębiorców, także tych, którzy otrzymali pomoc finansową od Państwa.

W 2021 roku najwięcej postępowań upadłościowych rozpoczęto w województwie mazowieckim – 29,57 proc., a w następnej kolejności w wielkopolskim – 9,57 proc. i dolnośląskim – 8,26 proc. W 2021 roku najwięcej postępowań restrukturyzacyjnych rozpoczęto również w województwie mazowieckim – 21,86 proc., a następnie w województwie wielkopolskim – 14,57 proc.

Ponad 9,5 mln zł wypłaconych świadczeń pracowniczych

Realizacja zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie związana z ochroną roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności również odzwierciedla wzrostową tendencję. O ile dominujące w statystykach upadłości konsumenckie i uproszczone postępowania restrukturyzacyjne o zatwierdzenie układu nie stanowią przesłanki niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych i nie są podstawą do uruchomienia środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę zaległych pensji pracowników, to i tak w realizowanych zadaniach finansowanych ze środków FGŚP można zauważyć wzrost wypłaconych kwot i świadczeń oraz liczby świadczeniobiorców.

Z pewnością wpływ na to ma również duża liczba postanowień o oddaleniu wniosków, która jest już przesłanką niewypłacalności. W styczniu 2021 roku ogłoszono 42 upadłości, oddalono natomiast 74 wnioski o upadłość, w kolejnych miesiącach było to: luty – 34 upadłości, 85 wniosków oddalono; marzec – 54 wnioski, 99 – oddalono; kwiecień – 38 upadłości, 67 – oddalono; maj – 32 upadłości, 59 – oddalono.

W porównaniu I półrocza 2020 r. z analogicznym okresem tego roku, kwota wypłaconych świadczeń wzrosła o 30 proc (2020 r. – 7 451 457,26 zł, 2021 r. – 9 664 527,14 zł), o 25 proc. wzrosła liczba wypłaconych świadczeń (2020 r. – 2 152; 2021 r. – 2 691), również liczba osób objętych wypłatą jest wyższa o 11 proc. (2020 r. – 788 osób, 2021 r. – 872).

W województwie mazowieckim w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2021 roku wypłacono ze środków FGŚP 2 691 świadczeń na rzecz 872 pracowników. Zaspokojono roszczenia pracownicze w stosunku do 65 niewypłacalnych pracodawców na kwotę 9 664 527,14 zł. Większość firm niewypłacalnych, których pracownicy skorzystali z pomocy FGŚP, to firmy mające swoje siedziby w Warszawie. Stanowiły one ok. 76 proc. ogółu tych firm. Do 30 czerwca br. ze świadczeń wypłaconych ze środków FGŚP w związku z niewypłacalnością pracodawcy skorzystało 37 pracodawców zatrudniających do 20 osób, 20 zatrudniających od 21 do 100 pracowników oraz 8 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób.

Główne świadczenia wypłacane ze środków FGŚP to wynagrodzenia za pracę za okres 3 miesiące, odprawy z przyczyn ekonomicznych pracodawcy, ekwiwalenty za urlop wypoczynkowy, odszkodowania za skrócony

Tabela 1. LICZBA UPADŁOŚCI I POSTĘPOWAŃ RESTRUKTURYZACYJNYCH W POLSCE W I PÓŁROCZU 2021 R.

Województwo	Liczba upadłości	Procentowo	Liczba postępowań restrukturyzacyjnych	Procentowo
dolnośląskie	19	8,26	65	6,49
kujawsko-pomorskie	13	5,65	35	3,49
lubelskie	10	4,35	56	5,59
lubuskie	12	5,22	25	2,50
łódzkie	9	3,91	48	4,79
małopolskie	16	6,96	59	5,89
mazowieckie	68	29,57	219	21,86
opolskie	7	3,04	11	1,10
podkarpackie	8	3,48	27	2,69
podlaskie	3	1,30	51	5,09
pomorskie	15	6,52	54	5,39
śląskie	18	7,83	110	10,98
świętokrzyskie	-	-	11	1,10
warmińsko-mazurskie	5	2,17	48	4,79
wielkopolskie	22	9,57	146	14,57
zachodnio-pomorskie	5	2,17	37	3,69

Źródło: Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej

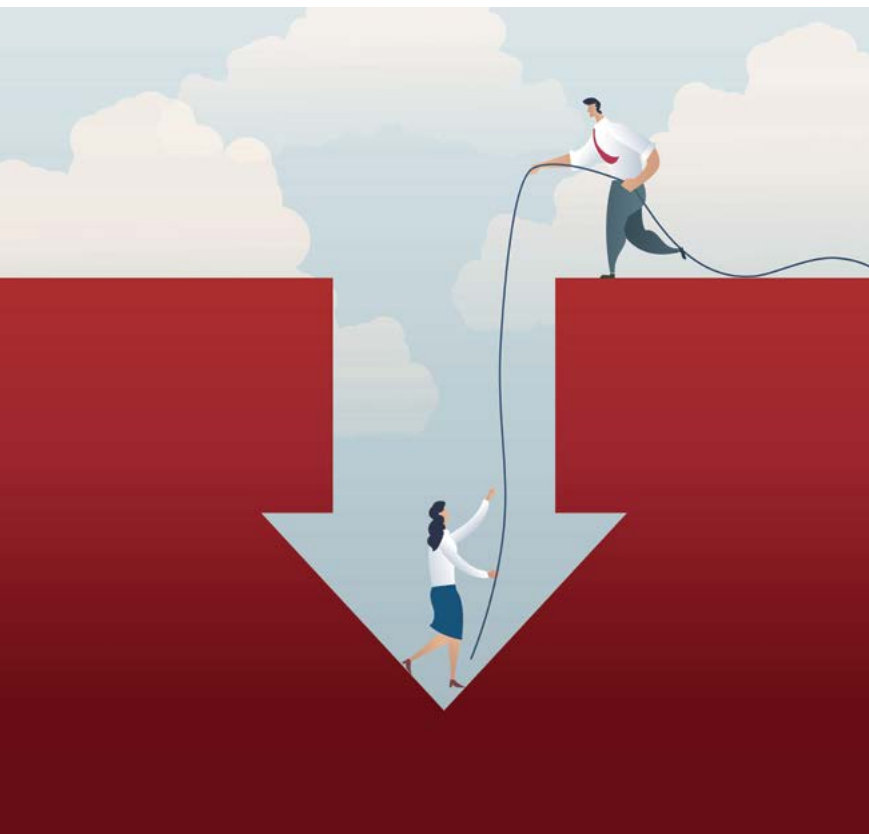
okres wypowiedzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawców.

Odmówiliśmy wypłaty wnioskowanych świadczeń ze środków FGŚP dla 94 osób. Z uwagi na braki formalne lub brak podstaw prawnych do rozpatrzenia sprawy pozostawiono bez rozpoznania 66 wniosków.

Na Mazowszu zdecydowaną grupę niewypłacalnych pracodawców, których pracownikom zaspokojono roszczenia pracownicze z FGŚP, stanowiły firmy, które prowadziły działalność gospodarczą w zakresie handlu hurtowego i detalicznego oraz przetwórstwa przemysłowego. Odpowiednio stanowiły one w ogólnej liczbie przedsiębiorców 18,46 proc. i 16,92 proc.

Padają legendarne marki

Choć programy pomocowe uchroniły nas przed falą masowych bankructw, pandemia zwiększyła skalę niewypłacalności firm. Coraz więcej firm jest na skraju upadłości. Na liście firm w upadłości odnotowujemy legendarną markę URSUS. Postanowieniem sądu z 12 lipca br. została ogłoszona upadłość URSUS S.A. w Warszawie. Ta istniejąca od 1907 roku firma, która zmechanizowała polską wieś, od wielu lat będąca symbolem polskiej branży motoryzacyjnej, od dawna borykała się z poważnymi problemami finansowymi i widmem niewypłacalności. Od listopada 2018 r. spółka była objęta przyspieszonym postępowaniem układowym, co gwarantowało jej ochronę przed wierzycielami. Postępowanie restrukturyzacyjne zostało umorzone w sierpniu 2020 r., a w marcu tego



roku spółka złożyła wniosek o otwarcie postępowania sanacyjnego. Jednak wniosek został przez sąd odrzucony i jednocześnie ogłoszono upadłość. Sąd Rejonowy w Warszawie nie zgodził się na wznowienie restrukturyzacji Ursusa w takiej formie. Ogłoszona upadłość to już trzeci upadek w historii tej firmy, który może być równoznaczny z końcem URSUS S.A. Teraz podziałem majątku spółki pomiędzy wierzycieli zajmie się syndyk masy upadłościowej. W kolejce po swoje pieniądze stoją przede wszystkim banki, które udzieliły wielomilionowych kredytów. Natomiast Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w pierwszej kolejności przejmie wypłatę zaległych świadczeń pracowniczych.

Dochodzenie zwrotu wypłaconych świadczeń

W wyniku wypłat świadczeń dokonanych za pracodawców niewypłacalnych w rozumieniu ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020. poz. 7 z późn. zm.), dokonuje się czynności windykacyjnych. Ciężar zaspokajania należności pracowniczych przejmują w takiej sytuacji FGŚP niezależnie od tego, czy będzie w stanie jakkolwiek część z wypłaconych środków odzyskać. Na 30 czerwca 2021 r. kwota odzyskanych należności wyniosła: 3 096 440,89 zł (w tym 2 740 379,31 zł należność główna i 356 061,58 zł odsetki). Plan windykacyjny na rok 2021 stanowi kwotę 3 mln zł.

Ponadto w okresie od stycznia do końca czerwca br. skierowano do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii sześć wniosków o rozłożenie na raty oraz 20 wniosków o umorzenie należności na kwotę 2 107 779,41 zł. Decyzją Ministerstwa dokonano umorzeń w stosunku do 16 dłużników na kwotę 1 488 858,85 złotych. ♦

Tabela 2. NIETYPAŁACALNI PRACODAWCY OBJĘCI WYPŁATĄ ZE ŚRODKÓW FGŚP W PODZIALE WG PKD W OKRESIE 1 STYCZNIA-30 CZERWCA 2021 ROKU

Sekcja PKD	Liczba firm
c - przetwórstwo przemysłowe	11
d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3
e - dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1
f - budownictwo	4
g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle	12
h - transport i gospodarka magazynowa	5
i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4
j - informacja i komunikacja	4
k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2
l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4
m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6
n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6
p - edukacja	1
q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2
r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1

Tabela 3. NIETYPAŁACALNI PRACODAWCY OBJĘCI WYPŁATĄ ZE ŚRODKÓW FGŚP W PODZIALE NA POWIATY W OKRESIE 1 STYCZNIA-30 CZERWCA 2021 ROKU

Powiat	Liczba firm
gostyński	1
miński	1
otwocki	2
piaseczyński	2
Płock	1
płocki	1
pruszkowski	1
Radom	3
radomski	2
Siedlce	1
Warszawa	50

MILIARDY DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Wsparcie z rezerwy Funduszu Pracy dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii przekroczyło 2,5 mld złotych

PAWEŁ SĘKTAS

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

- ▶ części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zzb ustawy COVID-19);
 - ▶ części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który jest sobą fizyczną i nie zatrudnia pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zc ustawy COVID-19);
 - ▶ jednorazowej pożyczki dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd 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. 15 zze i art. 15 zze2 ustawy COVID-19).
- Do końca czerwca br. wsparcie dla przedsiębiorców z rezerwy Funduszu Pracy wyniosło 2 557 769 911,75 zł.

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. 15 zzb ustawy COVID-19) zostało wypłacone 679 920 603,44 zł. Do powiatowych urzędów pracy wpłynęło 30 103 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 24 016. Liczba zatrudnionych pracowników ujęta w pozytywnie rozpatrzonych wnioskach (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) to 259 793 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. 15 zc ustawy COVID-19), wpłynęło 64 427 wniosków, w tym

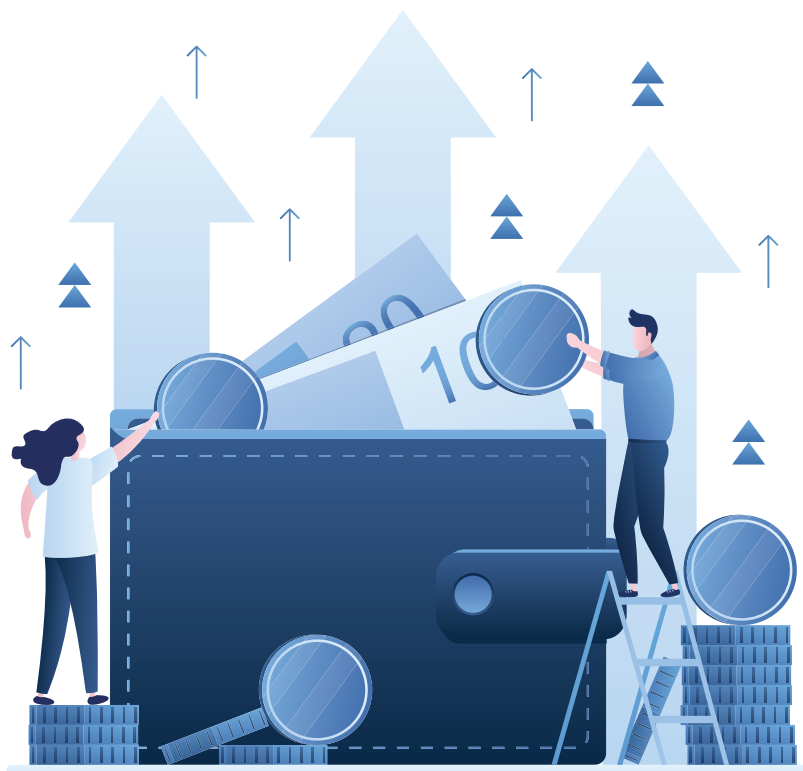
pozytywnie rozpatrzono 53 639 wniosków. Osobom samozatrudnionym wypłacono 285 639 618,18 zł.

Mikropożyczki

Na jednorazową pożyczkę dla 315 089 mikroprzedsiębiorców, na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd ustawy COVID-19) zostało wypłacone 1 570 219 782,07 zł. Do mazowieckich powiatowych urzędów pracy wpłynęło 359 145 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 315 343.

Wsparcie dla organizacji pozarządowych i organizacji pożytku publicznego

Na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe i 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. 15 zze ustawy COVID-19) wypłacono 21 989 908,06 zł na ochronę miejsc pracy 4 996 pracownikom. Uprawnione organizacje i podmioty złożyły 900 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 651 wniosków. ♦



ROZMOWA O PRACĘ W WIRTUALNYM ŚWIECIE

Rekrutacja online to już stały element współczesnego rynku pracy

MAGDALENA MATYSZEWSKA

Aby ułatwić nam codzienne funkcjonowanie w pracy, firmy wciąż prześcigają się w coraz to nowych rozwiązaniach służących do działania w przestrzeni wirtualnej. Oczywiście, wszyscy chętnie z tych produktów korzystamy, bo przecież ciągłość procesów w pracy musi być zachowana. Z nowymi wyzwaniami przyszło również zmierzyć się branży rekrutacyjnej. Co prawda, procesy rekrutacyjne online nie są w tej dziedzinie czymś nowym, jednak obecnie nie należą jeszcze do standardowych działań, tym bardziej, że zdania w tej materii są podzielone. Bo choć większość pracodawców deklaruje, że woli spotkanie „na żywo”, rekrutacja online w obecnych warunkach funkcjonowania państwa ma szansę na dłużej wpisać się w proces pozyskiwania nowych pracowników. Jakże są zatem plusy i minusy tej metody? W pierwszej kolejności zastanówmy się, jakie są zalety rekrutacji online.

Czas to pieniądź!

Rekrutacja prowadzona w przestrzeni wirtualnej, to przede wszystkim oszczędność czasu i pieniędzy – zarówno dla rekrutera, jak i kandydata – obie strony mogą bez problemu dopasować swój kalendarz i tak zaplanować harmonogram dnia, aby ustalić dogodny termin spotkania. Dodatkowo rekruterzy w krótszym czasie mogą spotkać się z wieloma kandydatami i tym samym skrócić proces rekrutacji, a zatem szybciej wyłonić odpowiedniego kandydata na dane stanowisko pracy.

Niestraszna odległość

Osoby poszukujące pracy poza miejscem zamieszkania nie muszą pokonywać dużych odległości, aby przybyć na rozmowę rekrutacyjną, zaś rekruterzy nie tracą

możliwości spotkania się z kimś, dla kogo dojazd na rozmowę mógłby stanowić spore wyzwanie. Ponadto w dobie pandemii, nie tylko odległość do potencjalnego pracodawcy może okazać się problematyczna. Stąd proces rekrutacji online, biorąc pod uwagę bezpieczeństwo, wydaje się rozwiązaniem idealnym.

Z nowymi technologiami za pan brat

Praca w oparciu o nowe technologie daje rekruterowi możliwość sprawdzenia, w jaki sposób kandydaci radzą sobie przy korzystaniu z nowoczesnych form komunikacji, nowych programów lub zwyczajnie ze sprawną obsługą komputera. Natomiast w oczach kandydatów proces rekrutacji, który przebiega w oparciu o nowoczesne metody, sprzyja nabywaniu przez nich pozytywnych doświadczeń, a jednocześnie świadczy o innowacyjności firmy rekrutującej.

Nowoczesność to my

Nawiązując do powyższego, warto zauważyć, że nowoczesne technologie otwierają okno nowych możliwości, które możemy i powinniśmy wykorzystać w procesie rekrutacji. Podczas spotkania online zarówno rekruter, jak i kandydat na dane stanowisko pracy mogą wyświetlać na ekranie media, z których chcą skorzystać, np. aplikacje, dokumenty, filmy, prezentacje.

Trening nowych umiejętności

Biorąc pod lupę proces rekrutacji online, należy wspomnieć również o jego wadach. O czym należy pamiętać i co warto wziąć pod uwagę? Dobrym treningiem przed rekrutacją będzie oswojenie się z kamerą i własnym wizerunkiem na ekranie komputera. Rekruter, który codziennie w swojej

pracy w ten sposób komunikuje się z kontrahentami lub klientami, raczej wybrnie obronną ręką z rozmowy z kandydatem. Kandydat zaś, dla którego rekrutacja w takiej formie to nowe doświadczenie, może czuć się niepewnie. Warto oczywiście przed przystąpieniem do rozmowy online sprawdzić nasze łącze internetowe, działanie mikrofonu, kamery i polecić to samo naszemu rozmówcy, dzięki czemu unikniemy dodatkowego stresu i niekorzystnych zakłóceń komunikacyjnych.

Pisząc o wadach, warto wspomnieć również o otoczeniu, w którym mamy odbyć rozmowę. Zdarza się, że kandydaci zominają o tak prozaicznych kwestiach, jak stosowny ubiór lub wybór właściwego pomieszczenia do wideokonwersacji. Warto więc zatroszczyć się o to, aby „rozpraszczyć” po jednej i drugiej stronie było jak najmniej. Zróbmy wokół siebie porządek, schowajmy suszarkę z bielizną, poprośmy domowników o ciszę, zadbajmy o nasze zwierzęta, skupmy się na tym, co mamy do przekazania drugiej osobie i zaprezentujmy się możliwie jak najlepiej. Niewątpliwym minusem rekrutacji online i w moim odczuciu największym uszczerbkiem dla kandydata, jest brak możliwości fizycznego odczucia atmosfery miejsca jego ewentualnej przyszłej pracy, otoczenia, zapoznania współpracowników itp.

Niezależnie od plusów i minusów procesu rekrutacyjnego online, aktywność rekrutacyjna w świecie wirtualnym na dobre zagości w naszym życiu zawodowym, czy tego chcemy czy nie. Nawet, jeśli nadal trudno nam przystosować się do nowych warunków, niewątpliwie jesteśmy skazani na korzystanie z nowych technologii. Epidemia koronawirusa przyspieszyła ten nieunikniony proces. ♦



O AUTORCE

Magdalena Matyszewska - p.o. dyrektor Biura Izby Gospodarczej Regionu Płockiego. Z wykształcenia pedagog, z zamiłowania trener, doradca zawodowy, konsultant wizerunkowy w biznesie. Członek Polskiego Stowarzyszenia Asesorów Metody Assessment Center/Development Center. Od 5 lat wspomaga firmy z regionu płockiego, m.in. w rekrutacji, selekcji i doskonaleniu pracowników, promocji i reklamy, marketingu oraz organizacji imprez firmowych. Prowadzi warsztaty dla młodzieży i dorosłych dotyczące planowania kariery zawodowej. Doradza kadrze zarządzającej z zakresu etyki biznesu. Wspomaga firmy w procesie zwolnień monitorowanych.



EKONOMIA SPOŁECZNA CZYLI PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ Z MISJĄ

Przedsiębiorstwa społeczne nie koncentrują się – tak jak spółki komercyjne – na maksymalizacji zysku, ale na intensyfikowaniu korzyści społecznych

ANDRZEJ IDZIAK

Kiedy zaczynasz szukać pracy, bez względu na to, czy jest ona pierwszą w twoim życiu czy kolejną, szybko okazuje się, że sprawa nie jest taka prosta. A jeśli jeszcze do tego jesteś osobą „po przejściach”, w dodatku w dość zaawansowanym wieku lub przeciwnie – młodą, lecz bez żadnego doświadczenia zawodowego – masz niewielkie szanse na rynku pracy. W takich okolicznościach warto wziąć pod uwagę propozycje jakie ma dla ciebie ekonomia społeczna i rozważyć zatrudnienie w przedsiębiorstwie społecznym. Brzmi niewiarygodnie? Być może – ale jest to szansa na dobrą i sensowną pracę!

Liczą się ludzie

Czym tak naprawdę jest przedsiębiorstwo społeczne? To przecież „normalny” zakład pracy, tyle że stworzony przez ludzi, którzy tak jak ty, znaleźli się kiedyś w trudnej sytuacji. Ludzi z bagażem życiowych doświadczeń, długo pozostających bez pracy, dotkniętych niepełnosprawnością, z doświadczeniem kryzysu bezdomności lub leczących się z uzależnień. Z pozoru działalność takich przedsiębiorstw nie różni się niczym od zwykłych spółek. Jednak to, co decyduje o ich odmienności, to cel prowadzonej działalności. Nie koncentrują się one bowiem – tak jak spółki komercyjne – na maksymalizacji zysku, ale na intensyfikowaniu korzyści społecznych. To, że dostarczają dobrej jakości usługi publiczne i działają na rzecz rozwoju

lokalnego jest ważne, ale częstokroć bardziej istotne jest to, że przywracają godność i niezależność ekonomiczną ludziom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

Ekonomia społeczna nie ogranicza się do konkretnej branży. Na Mazowszu z przedsiębiorczością społeczną mamy do czynienia poczynając od firm cateringowych i gastronomicznych, punktów przedszkolnych, usług porządkowych, fryzjersko-kosmetycznych, przez rękodzielnictwo i wyroby rzemieślnicze, a na ofercie multimedialnej i edukacyjnej kończąc.

Czym tak naprawdę jest przedsiębiorstwo społeczne? To przecież „normalny” zakład pracy, tyle że stworzony przez ludzi, którzy tak jak ty, znaleźli się kiedyś w trudnej sytuacji

Mazowiecka Marka Ekonomii Społecznej

Jak szeroki jest wachlarz możliwości przedsiębiorczości społecznej pokazuje konkurs Mazowieckiej Marki Ekonomii Społecznej organizowany od 2016 roku przez Samorząd Województwa Mazowieckiego. Tegoroczna szósta już edycja tego współzawodnictwa, mimo iż organizowana w trakcie pandemii udowodniła, że przedsiębiorstwa działające w obszarze ekonomii społecznej nie tylko mają

się całkiem nieźle, ale i systematycznie się rozwijają. Chciałoby się powiedzieć: tak trzymać, wszak rozwój tej sfery społecznej leży w interesie nas wszystkich. Tworzy ona nie tylko nowe miejsca pracy, dając szansę na normalne życie osobom wykluczonym lub zagrożonym wykluczeniem społecznym, ale sprzyja rozwojowi tych kategorii produktów i usług, z którymi zwykły biznes po prostu sobie nie radzi.

Niebieska „żarówka” gwarancją jakości

Przedsiębiorstwa społeczne coraz lepiej funkcjonują w rynkowej rzeczywistości, a kierujący nimi management myśli racjonalnie i biznesowo o stojących przed nim zadaniach społecznych. I chociaż wciąż napotykać w swojej działalności na wiele przeszkód, nie boją się już podejmować ryzyka i planować własnego rozwoju. Problemy, które napotykać na swojej drodze w postaci barier finansowych i środowiskowych, biorą się głównie z niedostatku funduszy oraz braku możliwości znalezienia odpowiedniego kompromisu pomiędzy realizacją zadań gospodarczych a wypełnieniem misji społecznej. Nasycenie, czy wręcz przesylenie systemu kierowania przedsiębiorstwami, społecznymi regułami i instrumentami administracyjnego zarządzania, również nie pomaga w realizacji planowanych celów biznesowych.

Dlatego tak niesłychanie ważne jest dawanie szansy i wspieranie tych podmiotów ekonomii społecznej, które dobrze radzą sobie w lokalnej społeczności i które są rozpoznawalne pod względem podmiotowości i widoczności. Te kryteria bierze również pod uwagę Kapituła Konkursu Mazowieckiej Marki Ekonomii Społecznej, która rokrocznie przyznaje wyróżnienia Mazowieckiej Marki Ekonomii Społecznej.

Podmiotowość, jako jedno z kryteriów oceny podmiotu biorącego udział w konkursie, podkreśla obszary dotyczące jego wewnętrznych relacji, bierze pod uwagę jego charakter, współpracę oraz współdziałanie pomiędzy pracownikami i współpracownikami.

Widoczność z kolei wskazuje na fakt, czy podmiot jest rozpoznawalny w swoim środowisku lokalnym, czy zauważa go samorząd oraz jego jednostki, określa jak postrzegają go inne instytucje i lokalna społeczność.

Wyróżnienia Mazowieckiej Marki Ekonomii Społecznej, które są formą nobilitacji podmiotów działających w ekonomii społecznej, skutecznie budują ich wizerunek, czego dowodem jest ich coraz większa popularność oraz rozpoznawalność wśród mieszkańców. Niebieska „żarówka”, będąca symbolem mazowieckiej ekonomii społecznej, podkreśla charakter przedsiębiorstw nagrodzonych marką i sytuuje je w gronie producentów oraz dostawców wysokiej jakości produktów i usług publicznych. Stara się przy tym upowszechniać te wartości w ich otoczeniu społecznym, biznesowym i instytucjonalnym.

Niezwykłe firmy

O przyznanie wyróżnienia marką, ubiegało się w tym roku kilkadziesiąt podmiotów. Nagrodzono 21 z nich, w tym – po raz pierwszy w historii konkursu – spore grono samorządowców zaangażowanych w rozwój i propagowanie ekonomii społecznej na Mazowszu. Dziesięć wyróżnień przyznano w kategorii „Rozwój”, sześć w kategorii „Reintegracja” i pięć w kategorii „Odpowiedzialność”. To dowód na to, że znak spełnia swoją rolę, a chęć jego posiadania i idące w ślad za tym korzyści promocyjno-marketingowe są nie do przecenienia.



Tabela. WSKAŹNIKI OSIĄGNIĘTE PRZEZ OŚRODKI WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ NA MAZOWSZU W RAMACH REALIZACJI PROJEKTÓW Z UE I SAMORZĄDOWYCH W LATACH 2019 I 2020

Lp.	Wskaźniki ekonomii społecznej na Mazowszu	UE*		UM WM**		RAZEM: UE i UM WM		ŁĄCZNIE w latach 2019 i 2020
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	
1	Liczba środowisk, które w wyniku działalności OWES*** przystąpiły do wspólnej realizacji przedsięwzięcia mającego na celu rozwój ekonomii społecznej	73	19	21	0	94	19	113
2	Liczba grup inicjatywnych, które w wyniku działalności OWES wypracowały założenia co do utworzenia podmiotu ekonomii społecznej	61	33	6	24	67	57	124
3	Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które założyły podmioty ekonomii społecznej lub przedsiębiorstwa społeczne przy wsparciu OWES	3	4	0	0	3	4	7
4	Liczba istniejących podmiotów ekonomii społecznej przekształconych w przedsiębiorstwa społeczne przy wsparciu OWES	9	2	0	0	9	2	11
5	Liczba utworzonych nowych przedsiębiorstw społecznych przy wsparciu OWES	7	8	0	0	7	8	15
6	Liczba utworzonych jednostek reintegracyjnych (Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Zakładów Aktywności Zawodowej, Warsztatów Terapii Zajęciowej)	0	0	0	1	0	1	1
7	Liczba pozostałych podmiotów ekonomii społecznej utworzonych przy wsparciu OWES	31	19	6	22	37	41	78
8	Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych	128	54	0	0	128	54	182
9	Liczba miejsc pracy w przeliczeniu na pełne etaty	77,5	28,5	0	0	77,5	28,5	106
10	Inne: LOWES (żyrardowski+warszawsko wschodni) liczba podmiotów ekonomii społecznej objętych wsparciem, które doszły w danym roku bez uwzględniania kontynuacji wsparcia dla podmiotów z poprzedniego roku	22	21	102	33	124	35	

* Unia Europejska ** Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego *** Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej

Z pozoru działalność takich przedsiębiorstw nie różni się niczym od zwykłych spółek. Jednak to, co decyduje o ich odmienności, to cel prowadzonej działalności

Wyróżnieni znakiem Mazowieckiej Marki Ekonomii Społecznej znakomicie radzą sobie na rynku, oferując usługi i produkty najwyższej jakości. Są doskonale widoczni w swoim środowisku lokalnym i funkcjonują w społeczności inaczej niż „zwykłe” firmy, bo z większym zrozumieniem dla ludzkich problemów i elastycznością w podejściu do klienta.

– Wyróżnienie Mazowiecką Marką Ekonomii Społecznej ma charakter przede wszystkim prestiżowy, chodzi jednak o to, by było ono impulsem do zainteresowania ekonomią społeczną samorządu i mieszkańców naszego regionu – mówi Elżbieta Lanc, Członek Zarządu Województwa Mazowieckiego.

– Mazowiecka Marka Ekonomii Społecznej ma na celu promowanie i wspieranie integracji interesów przedsiębiorstw społecznych z biznesem, pokazywanie dobrych stron i korzyści płynących z takiej współpracy, w postaci kreowania nowych miejsc pracy, poprawiania jakości życia ludzi i wywierania bezpośredniego wpływu na otoczenie

biznesowe każdej z firm odpowiedzialnej społecznie. Taki model – choć wymagający – daje wiele korzyści społeczności lokalnej. Pieniądze są bowiem ważne, ale od pieniędzy ważniejsi są ludzie – dodaje Elżbieta Lanc.

Wsparcie z szansą na sukces

Mnogość, jak i różnorodność form aktywności zawodowej w sektorze ekonomii społecznej, to szansa dla osób poszukujących swojego miejsca na rynku pracy. To pomoc skierowana do ludzi, którzy tej pomocy autentycznie potrzebują. Wyrosła z oddolnych potrzeb i nastawiona jest na rozwiązywanie lokalnych problemów społecznych. W sukcesie rynkowym tych przedsiębiorstw istotny udział mają Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) wspierane przez Samorząd Województwa Mazowieckiego.

Dzięki partnerskiej współpracy jednostek samorządu terytorialnego i OWES, początkujący przedsiębiorcy mogą liczyć na profesjonalne poradnictwo w zakresie możliwości rozwoju i źródeł dofinansowania. Otrzymują także pomoc w ramach partnerstwa, współpracy oraz inicjatyw samorządowych i dostają bezzwrotne dotacje na stworzenie miejsc pracy m.in. w spółdzielniach społecznych. ♦

GALA SERC W PODZIĘCE ZA ZDROWIE

Ciechanowska filia WUP w Warszawie nagrodzona statuetką w kategorii: Instytucja Publiczna

ANDRZEJ ŚNIEGOCKI



Marszałek Adam Struzik został nagrodzony za zasługi dla rozwoju i promocji powiatu ciechanowskiego

Uroczystość była okazją do podkreślenia ważnej roli osób i instytucji zaangażowanych w ochronę zdrowia mieszkańców powiatu ciechanowskiego w trudnym czasie pandemii.

Wśród nagrodzonych znalazła się ciechanowska filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, która otrzymała statuetkę w kategorii: Instytucje Publiczne – za sprawną obsługę i wsparcie przedsiębiorców z powiatu ciechanowskiego w ramach tarczy antykrzysowej.

Gala Serc, której organizatorem było Starostwo Powiatowe w Ciechanowie, a gospodarzem Powiatowe Centrum Kultury i Sztuki, była wyjątkowym wydarzeniem umożliwiającym wyrażenie wdzięczności zarówno osobom ze środowiska medycznego, jak również instytucjom pozarządowym, służbom mundurowym, instytucjom publicznym, przedsiębiorcom i osobom prywatnym, które poprzez swoją działalność odegrały i nadal odgrywają ogromną rolę na rzecz ochrony zdrowia mieszkańców powiatu, w tym szczególnie trudnym czasie pandemii.

Ceremonia odbyła się 25 czerwca br. w sali widowiskowej Powiatowego Centrum Kultury i Sztuki im. Marii Kopnickiej w Ciechanowie. Statuetki za działania na rzecz ochrony zdrowia wręczyli wyróżnionym Starosta Ciechanowski Joanna Potocka-Rak oraz Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik.

Uhonorowani za zasługi

W kategorii Służba Zdrowia nagrody otrzymali: dyrekcja, pracownicy, personel medyczny i pielęgniarski, a także ratownicy medyczni Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie.

W kategorii Służby Mundurowe: przedstawiciele Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Warszawie, Komendy Powiatowej Policji w Ciechanowie, Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w Ciechanowie, V Mazowieckiej Brygady Obrony Terytorialnej, a także Ochotniczych Straży Pożarnych z terenu powiatu ciechanowskiego.

W kategorii Instytucje Publiczne: Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie, Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Ciechanowie, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Ciechanowie i Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie.

W kategorii Przedsiębiorcy: CEDROB S.A., Metaltech Piasecki s.j., Jarzyński Auto Serwis, QueQuality s.c. (Jakub Grabowski, Dawid Szynol), a także spółki miejskie: Zakład Komunikacji Miejskiej w Ciechanowie Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Usług Komunalnych w Ciechanowie Sp. z o.o., Zakład Wodociągów i Kanalizacji w Ciechanowie Sp. z o.o., Towarzystwo Budownictwa Społecznego w Ciechanowie Sp. z o.o. oraz Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Ciechanowie Sp. z o.o.

W kategorii Osoby Publiczne i Organizacje Pozarządowe: Polski Czerwony Krzyż Oddział Rejonowy w Ciechanowie, poseł na Sejm RP Jacek Ozdoba oraz radny Sejmiku Województwa Mazowieckiego Paweł Obermeyer.

W kategorii Osoby Prywatne: Leszek Kuzaj, Wiesława Krawczyk, Dariusz Szczygalski oraz Beata Kurek.

Specjalna, symboliczna statuetka – ogromne serce – było formą podziękowania przedstawicielom wszystkich grup zawodowych, które zmagają się z utrudnieniami związanymi z pandemią: kasjerkom, fryzjerkom, kosmetyczkom, pracownikom branży gastronomicznej i hotelarskiej.

Wyjątkowe osiągnięcia

Gala była również okazją do wyróżnienia za całokształt działań osób zaangażowanych w rozwój powiatu ciechanowskiego.

Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik w uznaniu za szczególne zasługi dla rozwoju i promocji powiatu ciechanowskiego został uhonorowany tytułem „Zasłużony dla Powiatu Ciechanowskiego”. Statuetkę wręczyła starosta powiatu Joanna Potocka-Rak.

– Od wielu lat dbający o nasze lokalne społeczności, podkreślający znaczenie integralności Mazowsza, stawiający na zrównoważony rozwój, skutecznie rozwijający ziemię mazowiecką w różnych obszarach. Powiat Ciechanowski swój rozwój zawdzięcza ogromnemu wsparciu Pana Marszałka Adama Struzika i Samorządu Województwa Mazowieckiego – powiedziała Joanna Potocka-Rak. – Dekady współpracy, to setki przebudowanych kilometrów dróg na terenie powiatu, inwestycje w instytucje kultury, dzięki którym stały się magnesem turystycznym i naszą wizytówką, wspieranie samorządów gminnych i sołectw, służby zdrowia i Jednostek Ochotniczych Straży Pożarnych i wielu, wielu innych. Wspólnie z Przewodniczącym Rady Powiatu Panem Sławomirem Morawskim i Członkami Zarządu mamy ogromną przyjemność przekazania na ręce Pana Marszałka tytułu „Zasłużony dla Powiatu Ciechanowskiego” – zauważyła Joanna Potocka-Rak podczas gali.

– Gratuluję wszystkim, którzy otrzymali serca za okazane serca. To była przede wszystkim dla nich ta uroczystość. Dziękuję im za poświęcenie, za trud, za walkę z epidemią. Staram się przez całe moje życie samorządowe pracować na rzecz wspólnoty mazowieckiej i aby wszystkie powiaty kwitły. Dostrzeżono to w Ciechanowie. Dziękuję – zaznaczył marszałek Adam Struzik.



Dyrektor ciechanowskiej filii WUP Jakub Gwoździak odebrał nagrodę za sprawną obsługę przedsiębiorców z Ciechanowskiego w ramach tarczy antykrzysowej

Również Joanna Potocka-Rak została odznaczona przez Marszałka Województwa Mazowieckiego medalem Pro Mazovia za wybitne zasługi oraz całokształt działalności na rzecz naszego regionu.

– Zdecydowanie bardziej wolę dziękować i dawać wyróżnienia innym, niż sama je otrzymywać. Każdy sukces, to nie jest zasługa jednej osoby, to zasługa i praca wielu osób – powiedziała Joanna Potocka-Rak odbierając z rąk marszałka Adama Struzika pamiątkowy medal.

Galę Gala Serc wokalnie uświetniła uzdolniona młodzież – podopieczni Powiatowego Centrum Kultury i Sztuki w Ciechanowie – duet Danuta Błażejszyk i Kamil Bijoś, z muzykami pod kierownictwem Mariusza Dubrawskiego. ♦



W gali uczestniczyli przedstawiciele wszystkich grup zawodowych z regionu ciechanowskiego, które zmagają się z utrudnieniami związanymi z pandemią

BUDOWA CENTRUM ADMINISTRACYJNEGO W CIECHANOWIE

Nowoczesna, funkcjonalna i ekologiczna siedziba ciechanowskich władz samorządowych zacznie funkcjonować w 2023 roku

ANDRZEJ ŚNIEGOCKI

Wizualizacja nowej siedziby władz samorządowych

Budowa Centrum Administracyjnego to wspólna inwestycja Powiatu Ciechanowskiego oraz Województwa Mazowieckiego. Budynek stanie się siedzibą jednostek podległych obu samorządom. Powstanie na działkach stanowiących własność Powiatu Ciechanowskiego, w bezpośrednim sąsiedztwie obecnej siedziby Starostwa Powiatowego, w miejscu, gdzie obecnie znajdują się garaże i budynek administracyjny, które zostaną wyburzone.

– To inwestycja w przyszłość, łącząca funkcjonalność, nowoczesność i ekologię. To także spore ułatwienia dla mieszkańców. Już w 2023 roku, w jednym miejscu

znajdować się będą wszystkie instytucje szczebla wojewódzkiego i powiatowego – podkreśliła Joanna Potocka-Rak, starosta ciechanowski.

– Dziś w proces inwestycyjny zaangażowaliśmy symbolicznie przedstawicieli wszystkich instytucji, dla których adres: ul. 17 Stycznia 7 już za dwa lata będzie wspólnym adresem. Każdy dołożył swoją cegiełkę. W części nadziemnej zaprojektowano głównie pomieszczenia biurowe, ponadto znajdzie się tam biblioteka, sale konferencyjne oraz mniejsze sale spotkań dla pracowników urzędów. W budynku zaprojektowano dwie klatki schodowe. Z poziomu I piętra od strony północnej budynku został zaprojektowany łącznik prowadzący do istniejącego gmachu – dodała Joanna Potocka-Rak.

Centrum Administracyjne, które powstanie w sąsiedztwie budynku Starostwa Powiatowego, wybuduje za blisko 53,4 mln zł firma Budimex z Warszawy. Pierwsze prace rozpoczęto w połowie lipca, a zakończenie budowy jest planowane na czerwiec 2023 roku.

Inwestycja zakłada budowę pięciokondygnacyjnego, podpiwniczonego budynku o powierzchni ponad 7,6 tys. m². W budynku swoją siedzibę znajdą ciechanowskie jednostki samorządowe: Delegatura Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego, Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych – Oddział Zamiejscowy, Biblioteka Pedagogiczna, Mazowieckie Biuro Planowania Regionalnego w Warszawie – Oddział Terenowy w Ciechanowie, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wojewódzki Ośrodek Adopcyjny – Oddział w Ciechanowie, filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Muzeum Szlachty Mazowieckiej oraz Starostwo Powiatowe. Nowy budynek będzie energooszczędny i dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. ♦

Dyrektor filii WUP w Ciechanowie Jakub Gwoździak podpisuje symboliczną cegiełkę pod budowę nowej siedziby Centrum Administracyjnego

OTWIERAMY WIRTUALNE DRZWI I BUDUJEMY MODEL KLIENCKI

W ostatnim roku akademickim 2020/2021 pandemia paradoksalnie przyspieszyła rozwój Centrum Karier Collegium Civitas

DOBROŚŁAWA CHORYŃSKA-CHUDY

Nowa sytuacja zmusiła nas do szukania nowych rozwiązań i generowania nowego typu usług, ale też podniosła kreatywność pracowników oraz zmotywowała do zdobywania nowych kompetencji. Po tym okresie wiemy, że:

- ▶ praca hybrydowa i zdalna to modele, które pozostaną z nami na dłużej;
- ▶ technologie cyfrowe okazały się bardziej pomocne i przyjazne, niż mogły się wydawać;
- ▶ zainteresowanie konsultacjami z doradcą zawodowym i psychologiem wciąż wzrasta;
- ▶ znajomość zasad rekrutacji online i pracy zdalnej jest kluczową umiejętnością już przy wchodzeniu na rynek pracy.

Praca zdalna i kontakt online ze studentami, to największa zmiana w funkcjonowaniu Centrum Karier Collegium Civitas. Po doświadczeniach z okresu pandemii widzimy, że oba te elementy stały się naszą codziennością. Zakończony rok akademicki 2020/2021 oprócz pewnych niedogodności, jak konieczność zachowania w pewnym zakresie dokumentów w formie papierowej, pokazał nam jak wygodna może być dla obu stron zdalna komunikacja. Nie tylko email, ale też Teams, Facebook oraz telefon komórkowy przypisany do każdego z pracowników Centrum Karier, pozwoliły nam na ciągłe utrzymywanie kontaktu ze studentami. Paradoksalnie zwiększyło to dostępność czasową pracowników dla studentów i absolwentów.

W stronę klienta wewnętrznego

Umiejętne połączenie technologii cyfrowych z umiejętnościami komunikacyjnymi stworzyło przestrzeń na zbudowanie silniejszych relacji. Jeszcze bardziej zindywidualizowaliśmy także podejście do spraw zgłaszanych do Centrum Karier. Dążymy do tego, aby żaden email nie pozostał bez odpowiedzi. Telefony komórkowe, które otrzymaliśmy na wyposażenie każdego stanowiska pracy (niezależnie czy stacjonarnie czy w home office), ułatwiają znacznie utrzymywanie relacji ze studentami. U podstaw zmian leżało założenie, że studenci są klientami wewnętrznymi korzystającymi z usług naszego biura. Można śmiało powiedzieć, że zbudowaliśmy model prokliencki nie tylko w obsłudze pracodawców, ale przede wszystkim w obsłudze studentów.

Powrót do staży i praktyk

Zaobserwowaliśmy, że pomimo początkowych problemów z zapewnieniem płynności w działaniu firm, pracodawcy powrócili do realizacji programów stażowych i praktyk wakacyjnych. Większość z ofert zakładała zdalną formę wdrożenia i pracy. Tutaj w wielu przypadkach profil

kompetencyjny naszych studentów pozwalał na taką formę zatrudnienia. Również my jako Centrum Karier nawiązywaliśmy współpracę i podpisaliśmy umowy o współpracy zdalnie. Nieliczne spotkania stacjonarne zaowocowały dodatkowymi aktywnościami, jak chociażby spotkanie z Unią Polskich Przedsiębiorców. Na tej bazie wdrożyliśmy też katalog usług wspierających budowanie employer branding, promocji i rekrutacji dla pracodawców.

Zdalne porady

Zapotrzebowanie na nowe usługi, jak pomoc psychologiczna, wsparcie doradcy zawodowego i dostęp do wyselekcjonowanych ofert pracy, staży i praktyk, przerosło nasze oczekiwania. W ostatnim roku studenci skorzystali z prawie 300 konsultacji psychologicznych, a doradca zawodowy przeprowadził 150 spotkań doradczych z planowania kariery. Wszystkie spotkania odbyły się zdalnie. Taka forma spotkań umożliwiła skorzystanie ze wsparcia również studentom na kwarantannie lub studentom z zagranicy (na naszej uczelni studiują osoby z 68 krajów na całym świecie), którzy opuścili Polskę ze względu na pandemię.

Kompetencyjne wyzwania

Czas ograniczeń w pracy stacjonarnej był impulsem dla pracowników do szybkiego uzupełnienia lub wręcz opanowania od podstaw narzędzi informatycznych. Dodatkowo bardzo szybko nabywaliśmy wiedzę z zakresu zmian na rynku pracy, ponieważ pracodawcy już na praktykach oczekiwali od studentów sprawności i kompetencji w pracy zdalnej. Przygotowanie do zdalnego procesu rekrutacji – nie tylko rozmowy rekrutacyjnej, ale też zdalnych Assessment Centre – było kompetencyjnym wyzwaniem zarówno dla studentów, jak i dla pracowników Centrum Karier.

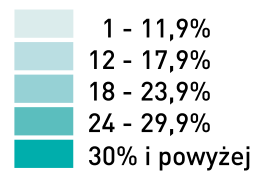
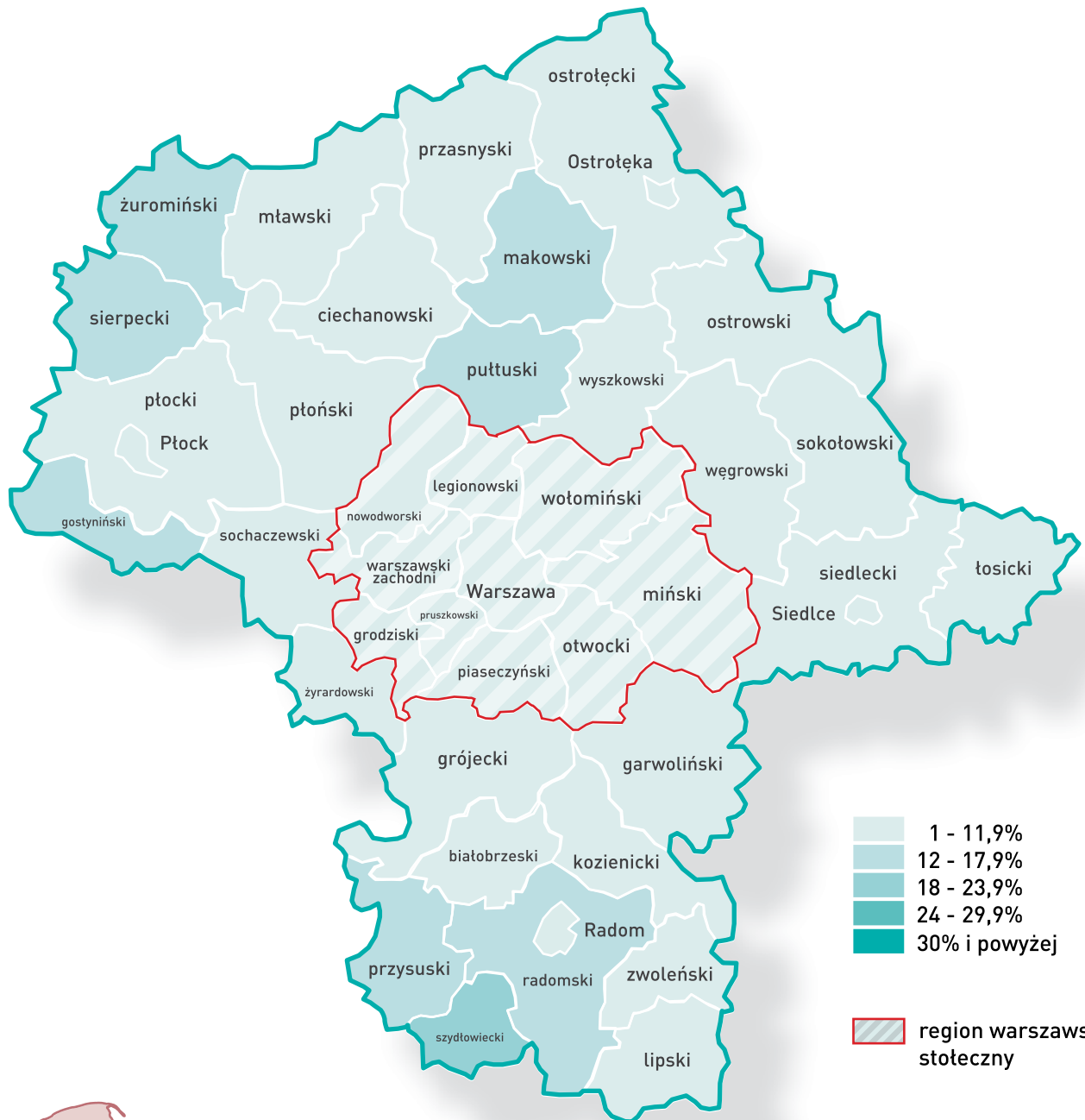
W nadchodzącym roku akademickim czekają nas kolejne wyzwania. Uruchamiamy Welcome Center, zaczynamy program UE Career Ambassador i mamy nadzieję, że pobijemy rekord uczestnictwa naszych studentów w spotkaniach warsztatowych i eventach z pracodawcami. W roku akademickim 2020/2021 w spotkaniach i eventach organizowanych przez Centrum Karier wzięło udział ponad 500 studentów z Polski i z zagranicy. ♦

COLLEGIUM CIVITAS

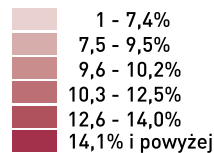
Pałac Kultury i Nauki, XII piętro, Plac Defilad 1,
00-901 Warszawa, tel. +48 22 656 71 82

Collegium Civitas
Centrum Karier

STOPA BEZROBOCIA
STAN NA KONIEC LIPCA 2021



region warszawski stoleczny



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
i Rozwoju Zawodowego

☎ 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. Kolegiarna 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

