



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

**1/2022**

BIULETYN  
WOJEWÓDZKIEGO  
URZĘDU PRACY  
W WARSZAWIE

# MAZOWIECKI RYNEK PRACY

**Craftować  
czy nie  
craftować?**

**s.16**



**Rok dużych zmian s.4**



## W NUMERZE:

---

### WUP W WARSZAWIE

|   |    |
|---|----|
| Rok dużych zmian  | 4  |
| Dofinansowanie kosztów kształcenia w firmach            | 8  |
| Cudzoziemcy na polskim rynku pracy                      | 9  |
| Rośnie liczba dłużników                                 | 10 |
| Poradnictwo zawodowe w czasie pandemii                  | 11 |
| Sieć EURES nadal aktywna!                               | 12 |
| Gdzie po zasiłek po powrocie z zagranicy?               | 13 |
| Skutki Brexitu dla przedsiębiorców z Wielkiej Brytanii  | 14 |
| Craftować czy nie craftować?                            | 16 |
| Kariera, kompetencje, kreatywność                       | 19 |
| Wspieramy aktywne mamy                                  | 20 |
| Pracować na emeryturze? To dobry pomysł!                | 22 |
| Aplikacja ePraca pomaga znaleźć zatrudnienie            | 24 |
| Praca i nauka online szybciej i wygodniej               | 25 |
| Czy wiesz jak bardzo Twój pracownicy nudzą się w pracy? | 26 |
| Zmieniaj Mazowsze z Budżetem Obywatelskim               | 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

grafik 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

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: Agencja wydawnicza ARGi S.C. R. Błaszak, P. Pacholec, J. Prorok

z siedzibą we Wrocławiu, ul. Żegiestowska 11, 50-542 Wrocław

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

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

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;



## Tomasz Sieradz

DYREKTOR  
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY  
W WARSZAWIE

Choć kolejny rok pandemii za nami – przed nami czas nowych, nie mniej wymagających zadań. Zakończyliśmy etap przyjmowania wniosków na ochronę miejsc pracy i rozpoczęliśmy rozliczanie przekazanych środków. To bardzo ważny moment i wielkie wyzwanie zarówno dla nas, jak i dla przedsiębiorców.

Najbliższe miesiące to również powrót do statutowych działań urzędu – poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, prowadzenia badań i analiz rynku pracy, współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, a także przygotowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie do pełnienia roli Instytucji Pośredniczącej w ramach Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027.

Już teraz widzimy, że ten rok może okazać się trudny. Nie tylko ze względu na szykujące się, czy już trwające zadania dla naszego Urzędu, ale również z uwagi na wciąż przeobrażający się rynek pracy, skutki pandemii, przyspieszenie technologiczne, zmiany gospodarcze, procesy społeczne, kulturowe, demograficzne i mentalne. Wszystkie te zmiany wymagają od nas – pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, ale także od nas jako państwa i obywateli – nieustających zmian, przede wszystkim w obszarze dostosowania systemów, procedur i prawa do nowych warunków.

Jednym z takich wyzwań jest problem deficytu pracowników na rynku pracy. Z końcem stycznia br. weszły w życie nowe regulacje prawne dotyczące cudzoziemców. Będą miały one istotny wpływ na poprawę sytuacji na rynku pracy i naszą gospodarkę oraz na zmniejszenie pogłębiającego się niedoboru kadry. Ratujemy się zatrudniając cudzoziemców, głównie zza wschodniej granicy. Dlatego tak ważne są nowe regulacje wydłużające okresy zatrudnienia – pozwolą one zatrzymać zagranicznych pracowników w Polsce. I takich rozwiązań potrzebujemy.

Zmiany na rynku pracy uwypuklają się również w sposobie zarządzania personelem. Coraz większy nacisk kładzie się na uwzględnienie potencjału człowieka zarówno jako pracownika, jak i zaangażowanego uczestnika aktualnych wydarzeń. Jednym ze sposobów osiągnięcia takiego stanu rzeczy jest stosowanie job craftingu, czyli podejścia polegającego na przekształcaniu zadań oraz sposobu ich wykonywania zgodnie ze zdolnościami i uwarunkowaniami pracownika. Jak pisze Marzena Mańturz w swoim artykule „Craftować czy nie craftować?” – doświadczenia praktyków pokazują, że nadszedł czas na zmianę perspektywy w myśleniu o zarządzaniu ludźmi – perspektywa ta powinna skupiać się przede wszystkim na dobrostanie podwładnych. Tego samego zdają się oczekiwać pracownicy – coraz większą wagę przykładając już nie tylko do wysokości wynagrodzenia, ale przede wszystkim do poczucia sensu wykonywanej pracy, możliwości rozwoju, budowania jakościowych relacji i całościowo satysfakcjonującego życia. To zjawisko sięgające dużo głębiej niż mogłoby się wydawać, gdyż osadzone jest u podstaw szeroko rozumianej transformacji społeczno-kulturowej, której dziś jesteśmy świadkami, i z którą musimy się mierzyć każdego dnia.

Mam nadzieję, że ten kolejny numer Mazowieckiego Rynku Pracy stanie się dla nas wszystkich inspiracją w poszukiwaniu mentalnych i systemowych rozwiązań dostosowanych do wciąż zmieniających się warunków – w moim przekonaniu jest on wypełniony rzetelną wiedzą, która pomoże nam coraz lepiej analizować i rozumieć nie tylko współczesny rynek pracy, ale także otaczający świat.

---

Tomasz Sieradz



# Rok dużych zmian

WERONIKA KOWALSKA

*Rozmowa z dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Warszawie Tomaszem Sieradzem – o nowych wyzwaniach,  
trendach i zmianach na rynku pracy*

### **Weronika Kowalska: Kolejny rok pandemii za nami – jak zmienił się świat i rynek pracy?**

**Tomasz Sieradz:** Pandemia zmieniła nasz dotychczasowy sposób postrzegania świata w sposób bardzo istotny. Pamiętamy nasze nadzieje, że 2021 rok będzie tym rokiem, w którym nastąpi znaczne ograniczenie zagrożenia epidemicznego. Tymczasem dalej borykamy się z kolejnymi falami choroby. To oczywiście miało i ma bardzo poważny wpływ na rynek pracy. W pierwszym roku pandemii tarcze antykrzysowe uruchomione przez rząd, a także programy pomocowe uruchomione przez samorządy pomogły wielu przedsiębiorcom utrzymać miejsca pracy i przetrwać ten najtrudniejszy czas. Wiadomo, że były to działania doraźne, ale w tym samym okresie jak najbardziej pożądane.

Wygłąda na to, że żadne kolejne tarcze w dotychczasowym rozumieniu nie zostaną już uruchomione. Możemy jedynie liczyć na pomoc z budżetu m.in. w ramach tzw. tarczy antyinflacyjnej, która ograniczy skutki wzrostu opłat za energię, paliwa i ogólnie galopujące podwyżki cen. Oczywiście niestabilność ekonomiczna, duża inflacja – to wszystko będzie miało bardzo poważny wpływ na rynek pracy i zachodzące na nim zmiany. Pod względem gospodarczym rok 2022 może być o wiele trudniejszy niż lata poprzednie. Mamy już sygnały o zapowiadanych grupowych zwolnieniach i grożących podmiotom gospodarczym upadłościami, co oczywiście będzie miało wpływ na sytuację na rynku pracy. Okoliczności są tym trudniejsze, że na rynku pracy obserwujemy powszechny deficyt pracowników.

### **WK: Zakończyliśmy okres przyjmowania wniosków od przedsiębiorców na ochronę miejsc pracy i przeszliśmy do etapu rozliczania. Czy pomoc udzielona w ramach tarczy przyniosła rezultaty?**

**TS:** Oczywiście, że tak. Jeżeli spojrzymy na to z perspektywy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, to stwierdzimy, że została uruchomiona na niespotykaną dotąd skalę pomoc finansowa na ochronę miejsc pracy. Dzięki tej pomocy duża część przedsiębiorców utrzymała miejsca pracy. W przypadku tylko naszego urzędu przekazano dofinansowanie w kwocie prawie 3,8 miliarda złotych dla ponad 22 tysięcy pozytywnie zweryfikowanych wniosków złożonych przez przedsiębiorców (niektórzy przedsiębiorcy złożyli więcej niż jeden wniosek) dla prawie 900 tysięcy pracowników. Również zakres tej pomocy był bardzo szeroki. Udzielaliśmy pomocy w oparciu o różne instrumenty zarówno te dotyczące przestoju ekonomicznego, jak i obniżonej normy czasu pracy oraz na podstawie procedury uproszczonej, gdzie tak naprawdę wypłacono środki po zweryfikowaniu podmiotu wyłącznie na podstawie zbioru oświadczeń. Pomocą objęto także konkretne branże, które w szczególnie sposób ucierpiały w trakcie pandemii.

Jak widać skala pomocy była olbrzymia. Obecnie dotykamy gigantycznego wyzwania, z którym przyjdzie nam się mierzyć, czyli rozliczenia środków z tarcz antykrzysowych – dotyczy to również innych wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w całej Polsce oraz

**Pod względem gospodarczym rok 2022 może być o wiele trudniejszy niż lata poprzednie.**

**Mamy już sygnały o zapowiadanych grupowych zwolnieniach i grożących podmiotom gospodarczym upadłościami, co oczywiście będzie miało wpływ na sytuację na rynku pracy**

wszystkich instytucji, które udzieliły wsparcia przedsiębiorcom. Na podstawie naszych doświadczeń widać, że w części instrumentów – tych gdzie zostały złożone rozliczenia wstępne – zaledwie około 20 proc. to rozliczenia zweryfikowane jako prawidłowe. W przypadku wsparcia przedsiębiorców nieobjętych przestojem, czy nieobjętych obniżonym wymiarem czasu pracy na ponad 7 tysięcy wniosków ponad półtora tysiąca nie zawiera rozliczenia wstępnego. W przypadku wniosków z tarczy branżowej problem jest jeszcze większy – na ponad 8 tysięcy złożonych wniosków ponad 50 proc. podmiotów nie złożyło rozliczenia wstępnego. Jak widać część przedsiębiorców otrzymując pieniądze z budżetu państwa w ogóle zapomniała o obowiązku ich rozliczenia. Przed nami czynności kontrolne oraz windykacyjne. Na jaką skalę? Trudno jest to przewidzieć.

### **WK: I ktoś to musi egzekwować.**

**TS:** W niedalekiej przyszłości okaże się, że środki pozyskane przez przedsiębiorców dzięki pomocy tarczowej w części nienależnej trzeba będzie odzyskiwać – albo jako zwroty dokonane przez przedsiębiorców w ramach rozliczenia wstępnego lub końcowego, albo też w trybie administracyjnym lub sądowym. Patrząc z mojej perspektywy problemy dopiero przed nami. Z umownych 36 miesięcy, które mamy na rozliczenie wniosków, została nam połowa tego okresu. Wiele problemów wynika z braku w wojewódzkich urzędach pracy odpowiedniej do tego typu zadań kadry, przede wszystkim z dużym doświadczeniem finansowo-księgowym. Proszę pamiętać, że większość pracowników zajmujących się rozliczeniami, to pracownicy, którzy zostali do tych zadań oddelegowani. Sprawy nie ułatwiają często zmieniające się, niejednoznaczne lub wewnętrznie sprzeczne przepisy.

### **WK: I tu w sumie dotykamy kolejnej kwestii. Jakie cele i wyzwania czekają Wojewódzki Urząd Pracy w 2022 roku?**

**TS:** Myślę, że najtrudniejszym i największym wyzwaniem będzie dla nas rozliczenie dofinansowania z tarczy. Kolejne zadania to przygotowanie WUP do pełnienia roli Instytucji Pośredniczącej w ramach Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Mazowsza

2021-2027, a także powrót do działań stricte statutowych publicznych służb zatrudnienia szczebla regionalnego, czyli poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, prowadzenia badań i analiz rynku pracy i wielu innych. Myślę, że takim wyzwaniem jest też powrót do współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, choćby powiatowymi urzędami pracy. Z końcem stycznia br. weszły w życie nowe regulacje prawne dotyczące cudzoziemców, które będą miały istotny wpływ na poprawę sytuacji na rynku pracy i naszą gospodarkę, a także na zmniejszenie deficytu pracowników.

**WK: No właśnie, ten niedobór pracowników to chyba najbardziej charakterystyczny trend, który ujawnił się na rynku pracy w zeszłym roku.**

**TS:** To nie był tylko zeszły rok, jest to trend obserwowany od wielu lat, ale rzeczywiście liczba wydanych przez wojewodów zezwoleń na pracę dla cudzoziemców w roku ubiegłym przekroczyła 500 tys., natomiast powiatowe urzędy pracy zarejestrowały ponad 1 mln 980 tys. oświadczeń, co pokazuje skalę zjawiska.

---

**Obecnie dotykamy gigantycznego wyzwania, z którym przyjdzie nam się mierzyć, czyli rozliczenia środków tarcz antykryzysowych – dotyczy to również innych wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w całej Polsce oraz wszystkich instytucji, które udzieliły wsparcia przedsiębiorcom**

---

**WK: Czyli to nie jest tylko chwilowe zjawisko wynikające z pandemii? To jest stała transformacja rynku pracy?**

**TS:** Tak, wynikająca chociażby z problemów demograficznych i odnawialności pokoleń. Wracamy do spraw, które wiążą się przede wszystkim z naszą dietnością, ze zmianą stylu życia i pracy, priorytetami, które w istotny sposób się zmieniają. Wraz ze wzrostem zamożności polskiego społeczeństwa nasze zachowania i oczekiwania zaczynają być podobne do tych, które jeszcze kilkanaście lat temu obserwowaliśmy na Zachodzie i wydawały nam się dziwne. Wtedy eksperci zwracali nam uwagę, że jest to tylko kwestia czasu, kiedy te zjawiska dotrą do Polski. A problemy, z którymi oni borykali się piętnaście, dwadzieścia lat temu, staną się naszymi problemami.

Zachodzące zmiany wynikają z bardziej konsumpcyjnego podejścia do życia, chęci komfortu, ale też są następstwem rozwoju nowoczesnych technologii. Jeszcze nie tak dawno ważnym czynnikiem motywującym nas do pracy były finanse. Dzisiaj okazuje się, że pieniądze są ważne, ale zwłaszcza dla młodszego pokolenia nie stanowią głównego motywatora działań.

Dzisiaj naszymi motywatorami są również chęć samo-realizacji i korzystania z dobrodziejstw tego świata. To jest też kwestia poczucia, że nasze życie i działania mają głębszy sens i dają nam większą satysfakcję. Teraz pracownika nie zachęci się jedynie środkami finansowymi, żeby zechciał być bardziej wydajny.

**WK: Co zatem jest elementem, który może zmotywować współczesnego pracownika? Na co szczególnie powinien zwrócić uwagę pracodawca?**

**TS:** Takich motywatorów jest wiele, np. atmosfera w miejscu pracy i relacje między pracownikami. Postrzeganie drugiego człowieka jako partnera, a nie tylko w relacji szef – podwładny.

**WK: Czyli jakościowa komunikacja?**

**TS:** Dobre relacje i efektywna współpraca są obecnie bardzo ważne dla pracowników. Kolejna zachęta, to stworzenie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych z inicjatywy tak pracodawcy, jak i pracownika. Jest to również kwestia zadowolenia z wykonywanej pracy. Jeżeli nie mam satysfakcji z pracy, to środki finansowe nie są wystarczającą rekompensatą. Samorealizacja i samozaдовоlenie są elementami bardzo ważnymi. Przed nami dalsze zmiany w tym kierunku. Dzisiaj część pracowników deklaruje, że byłaby w stanie rozstać się z pracodawcą nie mając zapewnionego stanowiska w innym miejscu. Często może być to związane z niedopasowaniem w środowisku pracy, innymi wartościami i priorytetami. Wiele osób jest też przekonanych, że dzięki korzystanej dla pracowników koniunkturze bez problemu znajdą nową, satysfakcjonującą pracę.

**WK: Brzmi jak pułapka.**

**TS:** To jest pułapka. W niektórych specjalnościach pracę zmienia się bardzo łatwo, w niektórych bardzo trudno. Rynek już nie poszukuje w takiej liczbie jak kiedyś menadżerów i osób zarządzających, dzisiaj poszukuje się wąsko wyspecjalizowanych fachowców. Ale mówiąc szczerze – nie wszyscy jesteśmy „niszowymi” specjalistami, nie każdy ma też predyspozycje do tego, żeby np. założyć i prowadzić własną firmę.

**WK: Co jeszcze – poza naszymi przekonaniem i zmianą priorytetów – wpływa na współczesny rynek pracy?**

**TS:** Przede wszystkim nowoczesne technologie i demografia. Już kiedyś prognozowano, że deficyt ze względu na odnawialność pokoleń w Polsce będzie znaczący. I dziś tak się dzieje. To zjawisko jest najmniej widoczne na Mazowszu – ze względu na migracje zarobkowe zewnętrzne i odzianywanie Warszawy oraz regionu stołecznego. My jeszcze tego deficytu tak bardzo nie odczuwamy. W innych regionach sytuacja jest bardziej dramatyczna. Tym niemniej tak w Polsce, jak i na Mazowszu, a także w Warszawie – ratujemy się zatrudniając cudzoziemców. Dlatego tak ważne są nowe regulacje wydłużające okresy zatrudnienia, które pozwolą zatrzymać pracowników cudzoziemskich w Polsce.

**Wraz ze wzrostem zamożności polskiego społeczeństwa powoli nasze zachowania i oczekiwania zaczynają być podobne do tych, które jeszcze kilkanaście lat temu obserwowaliśmy na Zachodzie i wydawały nam się dziwne. Wtedy eksperci i analitycy zwracali nam uwagę, że jest to tylko kwestią czasu, kiedy te zjawiska dotrą do Polski**

**WK: Wchodzimy w nową, unijną perspektywę finansową 2021-2027. WUP w Warszawie będzie realizował dwa działania: Aktywne zawodowo Mazowsze i Nowoczesna i dostępna edukacja na Mazowszu. Na jakie efekty możemy liczyć dzięki wsparciu unijnemu?**

**TS:** Realizacja projektów będzie odbywała się zarówno w trybie konkurencyjnym, jak i pozakonkursowym. W odróżnieniu od obecnie trwającej perspektywy, działania realizowane będą tylko w ramach Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Mazowsza.

W trybie pozakonkursowym zakładane są do realizacji dwa typy operacji. Pierwszy dotyczyć będzie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych przez powiatowe urzędy pracy, które będą realizowały projekty – w szczególności adresowane do osób młodych, długotrwale bezrobotnych, z niepełnosprawnością, słabo wykształconych, kobiet i osób, które ukończyły 50 lat. Uczestnicy działań będą mogli skorzystać ze staży, szkoleń, bonów szkoleniowych i bonów zatrudnieniowych.

Finansowane będzie również doposażenie i wyposażenie stanowiska pracy, prace interwencyjne oraz dotacje na założenie działalności gospodarczej. W ramach tego działania planowane jest objęcie wsparciem około 50 tys. osób bezrobotnych. W odróżnieniu od obecnej perspektywy grupa docelowa będzie obejmowała zarówno osoby po 30. roku życia, jak również osoby młode w wieku 18-30 lat. Dofinansowanie unijne na te działania wynosi 103 miliony 911 tysięcy euro.

Drugi typ projektów zakłada aktywizację zawodową osób młodych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie skierowane będzie do osób w wieku 15-18 lat, które nie ukończyły szkoły podstawowej albo nie kontynuują nauki po ukończeniu tej szkoły. Zakłada się możliwość zdobycia kwalifikacji oraz uzupełnienia wykształcenia. Szczegóły wsparcia obecnie podlegają konsultacjom. Tutaj kwota przeznaczona przez Unię wynosi 5 milionów euro.

**WK: Jakie środki zostaną przeznaczone w nowej agencji na rozwój zawodowy i edukację?**

**TS:** W trybie pozakonkursowym WUP w Warszawie zajmie się realizacją projektów z obszaru edukacji i przystosowania pracowników oraz przedsiębiorców do zmian, poprzez zdobycie z własnej inicjatywy nowych umiejętności i dodatkowych kwalifikacji. Otrzymają oni możliwość pozyskania dofinansowania do szkoleń lub usług rozwojowych, będą mogli również skorzystać ze standardowych usług WUP w zakresie doradztwa

zawodowego. Alokacja na te działania wynosi 27 milionów 270 tysięcy euro.

W trybie konkurencyjnym zaplanowane są także działania z zakresu wsparcia szkoleniowego dla pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia oraz wsparcia pracodawców z sektora prywatnego we wprowadzaniu telepracy. Na pierwszy cel, jakim jest poprawa jakości i lepsze dostosowanie świadczonych usług do potrzeb rynków regionalnych, przeznaczono dofinansowanie unijne w wysokości 1,1 mln euro. Natomiast wsparcie dotyczące telepracy, na które przeznaczono 5 mln euro, zakłada finansowanie kosztów utworzenia miejsca telepracy oraz trzymiesięcznej refundacji wynagrodzenia. Adresatem pomocy będą osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy, m.in. opiekunowie osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, osoby z niepełnosprawnościami, bezrobotne oraz w wieku poprodukcyjnym.

**Realizacja projektów będzie odbywała się zarówno w trybie konkurencyjnym, jak i pozakonkursowym. W odróżnieniu od obecnie trwającej perspektywy, działania realizowane będą tylko w ramach Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Mazowsza**

Ponadto w ramach trybu konkursowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie będzie wdrażać typ operacji z obszaru edukacji, zakładający wsparcie kształcenia zawodowego osób dorosłych – poprzez usługi rozwojowe w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania – które chcą z własnej inicjatywy podnieść swoje kompetencje lub przekwalifikować się za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych.

Ze wstępnej kalkulacji wynika, że pomoc uzyska ok. 22 500 osób. Realizacja tego działania zaplanowana jest w ujęciu subregionalnym, dzięki czemu w większym stopniu będzie można dostosować wsparcie do potrzeb konkretnych obszarów. Dofinansowanie unijne przeznaczone na ten cel wynosi 32 mln euro.

**WK: Dziękuję za rozmowę. ♦**



*Mniej środków dla Mazowsza z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Spadek o 4,5 mln zł limitu na działania realizowane w 2022 roku*

# Dofinansowanie kosztów kształcenia w firmach

PIOTR PIASECKI

**M**inister Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) dokonał podziału pomiędzy województwa limitów środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na działania powiatowych/miejskich urzędów pracy w roku 2022. W wyniku podziału dla województwa mazowieckiego przypadła pula 27 mln 286 tys. zł. Biorąc pod uwagę wysokość środków jakimi dysponowało województwo w 2021 roku (31 mln 850 tys. zł), budżet na ten cel w 2022 roku zmaleje o ponad 4,5 mln zł.

Określając plan wydatków Minister przekazuje również informację o priorytetach wydatkowania środków na dany rok. Do priorytetowych działań KFS w tym roku będą należeć:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19 musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/w rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS;

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

Część puli środków przeznaczonych na KFS w wysokości 20 proc. stanowi rezerwę Ministra. Dla tych środków priorytety ich wydatkowania określa Rada Rynku Pracy. Na 2022 rok Rada określiła następujące priorytety:

- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności;
- ▶ wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

Rok 2021 był wyjątkowo trudny jeśli chodzi o zagadnienia dotyczące kształcenia. Mimo to, powiatowym i miejskim urzędem pracy z terenu województwa mazowieckiego udało się zaangażować na koniec roku aż 31 mln 161 tys. zł, co stanowi 98,7 proc. przyznanego na rok 2021 podstawowego limitu środków KFS. Mamy nadzieję, że w nadchodzącym roku uda się utrzymać ten trend, a pandemia oraz nieco niższa niż do tej pory pula środków finansowych nie będą przeszkodami do podnoszenia kompetencji pracowników. ♦

# Cudzoziemcy na polskim rynku pracy

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

*Ponad 504 tys. zezwoleń na pracę oraz rekordowo 1 mln 980 tys. oświadczeń wpisanych do ewidencji wydano obcokrajowcom w 2021 roku*

**N**awet pandemia COVID-19 nie zatrzymała w sposób znaczący przyjazdów cudzoziemców do pracy w Polsce. Według danych Eurostatu oraz polskich instytucji, w roku 2019 do Polski przyjechało 625 tys. osób w poszukiwaniu pracy. Rok później było to 502 tys. W roku 2021 wydano 504 tys. zezwoleń na pracę oraz rekordowo 1 mln 980 tys. oświadczeń wpisanych do ewidencji. Jak podaje ZUS, na koniec grudnia 2021 roku liczba ubezpieczonych obcokrajowców wyniosła ponad 870 tys. osób.

## PRACOWNICY Z UKRAINY WYBIERAJĄ POLSKĘ

Nie zaskakuje informacja, że wśród osób zainteresowanych pracą w Polsce dominują obywatele Ukrainy, choć ich udział procentowy maleje. Aktualnie jest to ok. 83 proc. Wśród przyjeżdżających do Polski w poszukiwaniu pracy są także obywatele Białorusi, Mołdawii i Indii.

Jednak w przypadku zezwoleń na pracę sezonową Ukraińcy stanowią wciąż ok. 98 proc. wszystkich ubiegających się o taki dokument. Ulega zmianie forma zatrudnienia, gdyż polscy pracodawcy coraz częściej wolą zatrudniać w oparciu o umowę zlecenie niż na umowę o pracę. Jednak bez względu na formę zatrudnienia, pracodawcy oferują cudzoziemcom pracę w dłuższym okresie dopuszczalnym prawem. W roku 2021 najczęściej wydawano zezwolenia na okres ponad 24 miesiące (ok. 44 proc.).

W przypadku zezwoleń sezonowych, gdzie wiodący jest okres do 90 dni, to ok. 63 proc. zezwoleń wydanych w ubiegłym roku.

## KIM SĄ OSOBY Z ZAGRANICY POSZUKUJĄCE ZATRUDNIENIA W NASZYM KRAJU?

Przeważają osoby młode do 44. roku życia. W zależności od rodzaju zezwolenia ta grupa, to około 75-80 procent. W podziale na płeć udział kobiet zmienia się w zależności od rodzaju zezwolenia – od ponad 30 procent do ponad 60 procent w przypadku zezwoleń na pracę sezonowe.

W podziale na branże w latach 2018-2021 polscy pracodawcy zatrudniali cudzoziemców głównie w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, usługach, transporcie, logistyce oraz administracyjnej działalności wspierającej.

Przyjeżdżający do Polski obcokrajowcy najczęściej wybierają Mazowsze. Wielu cudzoziemców pracuje też w województwie dolnośląskim oraz Wielkopolsce. Cudzoziemcy podejmujący pracę sezonową poza Mazowszem, często przyjeżdżają także do województw: lubelskiego, łódzkiego oraz podkarpackiego. Największą grupę, bez względu na rodzaj zezwolenia, stanowią osoby wykonujące prace proste (oświadczenia – 49 proc., zezwolenia na pracę

ok. 29 proc.). Ponadto liczni są także robotnicy przemysłowi oraz pracownicy rzemiosła, operatorzy i monterzy.

Natomiast grupa specjalistów stanowi niewielki odsetek przyjeżdżających, bo w zależności od typu zezwolenia – od 1 do 3 procent. Rok 2021 przyniósł relatywnie wysoką liczbę wydanych zezwoleń dla specjalistów – wydano ich przeszło 14 tysięcy. Wśród nich są przede wszystkim specjaliści IT, jak również coraz częściej specjaliści zarządzania oraz ekonomiści.

## JAKIE ZMIANY W ZATRUDNIANIU OBCOKRAJOWCÓW PRZYNOSI ROK 2022?

29 stycznia weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowe regulacje przewidują:

- ▶ wydłużenie z 6 do 24 miesięcy okresu wykonywania pracy przez cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- ▶ likwidację dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego, co umożliwi powierzenie cudzoziemcowi pracy bez przerwy, na podstawie kolejnych oświadczeń;
- ▶ uzależnianie wpisu oświadczenia do ewidencji od zapewnienia przez pracodawcę porównywalnego wynagrodzenia;
- ▶ wydłużenie do 7 dni okresu na poinformowanie powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca. ♦

## PRACOWNICY ZAGRANICZNI W POLSCE W 2021 ROKU

### ZEZWOLENIA NA PRACĘ W 2021 ROK

Ponad 504 tys., w tym ok. 25 proc. stanowiły kobiety. Najczęściej zezwolenia na pracę otrzymywali obywatele Ukrainy (65 proc.), Białorusi (7 proc.), Indii i Uzbekistanu (po 3 proc.).

### OŚWIADCZENIA W 2021 ROKU

Wydano blisko 1 mln 980 tys. oświadczeń – najczęściej obywatelom Ukrainy (83 proc.).

### PRACA SEZONOWA W 2021 ROKU

Spadek w porównaniu do lat poprzednich. Wydano 113 tys. zezwoleń. Najczęściej były to prace przy zbiorach (69 proc.) oraz umowy zlecenia (20 proc.). Dominowali obywatele Ukrainy (98 proc.).

źródło: Urząd do Spraw Cudzoziemców: <https://www.gov.pl/web/udsc>

*Szeroka skala wprowadzonych działań pomocowych zahamowała skokowy wzrost bankructw, jakiego można było oczekiwać po tak rozległym kryzysie wywołanym pandemią COVID-19. Rośnie jednak liczba dłużników FGŚP*

# Rośnie liczba dłużników

ANNA FILARECKA

**O**d 1 stycznia 2012 r. zadania w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych w związku z niewypłacalnością pracodawcy realizowane w oparciu o środki Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) wykonuje Marszałek Województwa Mazowieckiego przy pomocy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Do naszych podstawowych zadań należy: wypłacanie świadczeń pracowniczych w związku z niewypłacalnością pracodawcy, dochodzenie zwrotu wypłaconych świadczeń w oparciu o ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7 t.j.) i udzielanie nieoprocentowanej pożyczki dla przedsiębiorców w przypadku powodzi.

## UDZIELONE WSPARCIE

W 2021 roku zarejestrowano 603 wnioski o wypłatę świadczeń pracowniczych ze środków FGŚP, a 4 546 świadczeń na kwotę 14,28 mln zł. Wypłatą zostało objętych 1 549 pracowników i byłych pracowników 102 niewypłacalnych firm. W związku ze złożonymi wnioskami i wykazami zbiorczymi lub uzupełniającymi zostało wydanych 496 stanowisk kończących sprawę, z czego 338 to stanowiska dotyczące wypłaty świadczeń, a 158 – odmowne.

Szeroka skala wprowadzonych działań pomocowych zahamowała skokowy wzrost bankructw, jakiego można było oczekiwać po tak rozległym kryzysie wywołanym pandemią COVID-19. Niewątpliwie w statystykach niewypłacalności widoczny jest negatywny wpływ pandemii i jej konsekwencji gospodarczych na sytuację przedsiębiorstw w Polsce, jednakże najwięcej przedsiębiorcy korzystali z wprowadzonego w czerwcu 2020 r. do polskiego systemu prawnego uproszczonego postępowania o zatwierdzenie układu, które było i jest rozwiązaniem wspierającym firmy w trudnej sytuacji płynnościowej. Przez ostatnie półtora roku ten rodzaj postępowań stał się bardzo popularny ze względu na szybkość jego przeprowadzenia oraz brak konieczności ogłoszenia postanowienia przez sąd.

## MNIEJ WYPŁACONYCH ŚWIADCZEŃ

Kryzys wywołany pandemią wpłynął na tendencje spadkowe w zakresie liczby świadczeniobiorców, wypłaconych świadczeń i kwot oraz podmiotów korzystających ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w związku z niewypłacalnością pracodawcy – liczba 12 116 świadczeń wypłaconych w 2019 roku spadła do 4 546 w roku 2021. Odnotowano

również ponad dwukrotny spadek wysokości wypłaconych świadczeń – 34 mln 543 tys. zł w 2019 r. i 14 mln 280 tys. zł w 2021 roku. Analogicznie spadła również liczba osób objętych wypłatą – w 2019 r. było to 3 465 pracowników, dwa lata później już tylko 1 549.

## DOCHODZENIE ZWROTU NALEŻNOŚCI

Zadania związane z dochodzeniem zwrotu należności realizowane są w stosunku do należności powstałych w wyniku wypłat świadczeń dokonanych za pracodawców niewypłacalnych w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W toku prowadzonych spraw związanych z dochodzeniem zwrotu należności, w których stroną jest FGŚP:

- ▶ wystosowano 462 wezwania do zapłaty;
- ▶ w 92 sprawach dokonano osobistego przeglądu akt w Sądzie Gospodarczym;
- ▶ sporządzono 196 pozwów w postępowaniu cywilnym;
- ▶ skierowano 533 wnioski o wszczęcie egzekucji komorniczej;
- ▶ zostało wyznaczonych 68 terminów sądowych w sprawach cywilnych;
- ▶ dokonano 93 zgłoszenia wierzytelności w postępowaniu upadłościowym;
- ▶ sporządzono 198 opinii prawnych.

Do Dysponenta Funduszu (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej) skierowano 16 wniosków o rozłożenie należności na raty. W przypadku wyczerpania możliwości dochodzenia zwrotu oraz całkowitej nieściągalności kwot należnych FGŚP, skierowano do Dysponenta Funduszu 49 wniosków o umorzenie należności na ponad 16 mln 304 tys. zł. Decyzją Dysponenta Funduszu w 2021 roku dokonano umorzeń w stosunku do 36 dłużników na kwotę około 15 mln 109 tys. zł, co stanowiło 378 proc. planu umorzeń, który wynosił 4 mln zł. W porównaniu do lat 2019 i 2020 nastąpił znaczny wzrost odzyskanych należności Funduszu. W roku 2021 kwota tych należności wyniosła ponad 9 mln 278 tys. zł (w tym około 8 mln 689 tys. zł to należność główna i ponad 589,4 tys. zł – odsetki), co stanowi 309 proc. wykonania planu windykacyjnego. Plan windykacyjny na rok 2021 wynosił 3 mln zł.

W prowadzonej ewidencji na koniec 2021 r. było 1980 dłużników FGŚP, w stosunku do których są prowadzone postępowania sądowe i egzekucyjne. W latach 2019-2021 odnotowano cykliczny wzrost dłużników FGŚP. ♦

# Poradnictwo zawodowe w czasie pandemii

DOROTA KOSMOWSKA, BEATA KUJSZCZYK

*Pandemia, reżim sanitarny i dystans fizyczny kolejny rok zrewidowały nasze plany zawodowe i osobiste. Zagrożenie epidemiczne spowodowało, że Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i jego filie w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach zawiesiły bezpośrednią obsługę klientów na rzecz form zdalnych*

**W** 2021 roku Urząd pracował w ograniczonym zakresie i wykonywał zadania niezbędne do zapewnienia pomocy klientom zewnętrznym, szczególnie przedsiębiorcom dotkniętym skutkami pandemii. Dlatego też część doradców zawodowych wykonywała wyłącznie zadania związane z obsługą tzw. tarczy anykryzysowej.

## ZDALNA OBSŁUGA KLIENTÓW

Podobnie jak w latach poprzednich, w ubiegłym roku usługi poradnictwa zawodowego koncentrowały się na kształtowaniu postaw, nabywaniu wiedzy oraz rozwijaniu umiejętności w planowaniu kariery zawodowej, poszukiwaniu pracy, zakładaniu działalności gospodarczej oraz rozwoju osobistym. Zasadniczą różnicę stanowiła forma pracy z klientami, która odbywała się głównie zdalnie z wykorzystaniem maila, telefonu i aplikacji Microsoft Teams. Poradnictwo zawodowe świadczone było w siedzibach Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, instytucji i partnerów rynku pracy oraz w ramach home office.

## DORADZTWO ZAWODOWE I WARSZTATY


Doradcy z Centrów w 2021 roku przeprowadzili 727 rozmów doradczych. Z indywidualnego poradnictwa zawodowego skorzystało 388 osób. Najkrótsza indywidualna porada zawodowa obejmowała jedno spotkanie, najdłuższa dwanaście konsultacji.

W ciągu całego roku we wszystkich Centrach przeprowadzono 20 zajęć warsztatowych, z których skorzystały 272 osoby. Dotyczyły one planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy, zakładania działalności gospodarczej oraz rozwijania umiejętności osobistych przydatnych zarówno podczas poszukiwania pracy, jak

i w samej pracy. Z indywidualnej informacji zawodowej skorzystało 2 177 osób, natomiast z grupowej informacji zawodowej 1 323 osoby (95 grup). Grupowe spotkania informacyjne, które były realizowane m.in. w formie webinarów, dotyczyły usług oferowanych przez urzędy pracy, planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy i rozwoju osobistego oraz przedsiębiorczości.

## POMOC W OTWARCIU DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie ma odrębną formę poradnictwa zawodowego, jaką są usługi doradcze dla osób przygotowujących się bądź rozważających otwarcie własnej działalności gospodarczej. W 2021 r. ze wsparcia w tym zakresie skorzystało 610 osób. Odbyło się 57 konsultacji indywidualnych, 16 webinarów, w których uczestniczyło 346 osób, a 227 osobom udzielono indywidualnych informacji.

W wyniku pandemii destabilizacji uległy branże, które nie mogły z różnych przyczyn dostosować się do nowych realiów i takie, które zmagają się z brakiem pracowników bądź koniecznością transformacji. W efekcie wielu klientów trafiających do naszych Centrów twierdziło, że zmiana pracy była wynikiem pandemii COVID-19. Część z tych pracowników została zwolniona, inni sami podjęli decyzję o zmianie pracodawcy, szukając większego bezpieczeństwa i możliwości pracy zdalnej lub łączenia jej z obecnością w biurze. Pracownicy oczekują od pracodawców większej elastyczności w odpowiadaniu na ich aktualne potrzeby w dobie ciągłej zmiany, a to z kolei pogłębia różnice w oczekiwaniach tych pierwszych i tych drugich. Wszystko to, wraz z powoli wyłaniającą się rzeczywistością post-pandemicznego świata, niesie nowe wyzwania w obszarze pracy doradców zawodowych. 

*Pomimo pandemii do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w 2021 roku wpłynęło 176 ofert od pracodawców zagranicznych obejmujących 978 miejsc pracy*

# Sieć EURES nadal aktywna!

WOJCIECH KAMIŃSKI

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

Z uwagi na zagrożenie epidemiczne i wprowadzenie ograniczeń w ubiegłym roku – podobnie jak w roku 2020 – nie odbyło się wiele zaplanowanych wcześniej spotkań grupowych oraz rekrutacji, targów pracy i konferencji. W dalszym ciągu liczba ofert pracy w ramach EURES była mniejsza w stosunku do lat wcześniejszych oraz zmniejszyło się zainteresowanie polskich pracowników podejmowaniem pracy za granicą.

## ZAGRANICZNE OFERTY PRACY

W 2021 r. do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęło 176 ofert od pracodawców zagranicznych obejmujących 978 miejsc pracy. Podobnie jak w roku ubiegłym, większość ofert dotyczyła prac długoterminowych skierowanych do osób znających w stopniu dobrym lub komunikatywnym język angielski i niemiecki. Wśród zgłoszonych ofert część dotyczyła pracy sezonowej. Dominowały oferty z: Niemiec, Norwegii, Czech, Austrii, Belgii i Holandii. Pojawiły się też oferty z: Hiszpanii, Irlandii, Słowacji, Szwecji, Estonii, Łotwy, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii. Przeważały propozycje pracy dla: elektryków, pracowników budowlanych, spawaczy, pracowników montażu, kierowców ciężarówek, operatorów CNC, mechaników, magazynierów, operatorów wózków widłowych, ślusarzy, sprzątaczek, kucharzy, kelnerów, pracowników rolnych, operatorów maszyn, monterów, pracowników technicznych, inżynierów, pracowników produkcyjnych, pracowników magazynu, pielęgniarzek i osób do opieki oraz pracowników przy zbiorach. Doradcy i asystenci EURES

skontaktowali się z 1 695 osobami – w tym z pracodawcami z krajów UE/EOG, pracodawcami z Polski, agencjami zatrudnienia, obywatelami krajów EOG, osobami poszukującymi zatrudnienia za granicą oraz innymi instytucjami zewnętrznymi. Ponadto w ramach współpracy z polskimi pracodawcami otrzymano jedną ofertę pracy na terenie województwa mazowieckiego – obejmującą dwa miejsca pracy – skierowaną do obywateli państw UE/EOG. Poszukiwani byli młodzi specjaliści (back office) ze znajomością języka szwedzkiego.

## KAMPANIA RIGHTS FOR ALL SEASONS – PRAWA PRZEZ CAŁY ROK

Od czerwca do października 2021 roku trwała kampania informacyjna „Rights for all seasons – Prawa przez cały rok”, dotycząca praw pracowników sezonowych w państwach członkowskich UE/EFTA. Kampania zainicjowana przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) realizowana była w Polsce głównie przez sieć EURES. W ramach akcji działania informacyjne prowadzone były przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy. Celem kampanii było promowanie wśród pracowników sezonowych (głównie w rolnictwie) i pracodawców zatrudniających tego typu pracowników z państw członkowskich UE/EFTA, wiedzy o obowiązujących przepisach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego oraz podkreślenie źródeł wsparcia w zakresie informacji udzielanych w państwach członkowskich UE/EFTA pracownikom i pracodawcom.

W ramach akcji WUP w Warszawie zamieścił w dniach 18-22 października 2021 r. na stronie internetowej [praca.money.pl](http://praca.money.pl), baner promujący kampanię informacyjną wśród osób poszukujących pracy. Baner odnotował 9 241 odsłon, natomiast liczba unikalnych użytkowników wyniosła 3 843. Rozpowszechniano również plakaty, ulotki, filmy, zdjęcia, publikowano informacje oraz artykuły na stronach internetowych i w social mediach. Organizowano spotkania informacyjne z poszukującymi pracy za granicą – ogółem kadra

EURES z filii WUP w Warszawie uczestniczyła w 10 spotkaniach, w których wzięły udział 344 osoby. Spotkania zostały zorganizowane przy współudziale: Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Ciechanowie, Radomiu, Płocku i Siedlcach; Komendy Miejskiej Policji w Płocku; Powiatowych Urzędów Pracy w Ciechanowie i Mławie; III Liceum Ogólnokształcącego w Ostrołęce; Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku; I LO CN-B im. Polskich Spadochroniarzy w Płocku; I LO PUL im. 4 Pułku Strzelców Konnych w Płocku.

## W POSZUKIWANIU LEGALNEJ PRACY ZA GRANICĄ

Na terenie województwa zorganizowano 18 spotkań grupowych (w tym spotkania z cyklu „EURES – Bezpieczny Wyjazd – Bezpieczny Powrót” i spotkania informacyjne w ramach kampanii „ELA #Rights4AllSeasons”), w których udział wzięły 502 osoby poszukujące pracy za granicą, w tym uczniowie. Celem spotkań było przekazanie osobom zainteresowanym informacji m.in. na temat sposobów poszukiwania legalnej pracy za granicą, przygotowania się do wyjazdu do pracy za granicą, praw przysługujących pracownikom stałym i sezonowym.

Doradcy EURES raz w tygodniu obsługiwali europejski chat w języku polskim i angielskim. Podczas pełnionych dyżurów komunikowano się online z klientami EURES w kraju i za granicą.

## WSPÓŁPRACA Z NIEMIECKĄ UCZELNIĄ

Doradca EURES z filii w Radomiu współpracował z pracownikiem naukowym niemieckiej uczelni Witten/Herdecke – Kornelią Golombek. Podczas spotkania w Radomiu gościom z Niemiec przekazano informacje na temat zjawiska tzw. eurosieroctwa. Ponadto dyskutowano na temat możliwości udziału radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w realizacji przygotowywanego wspólnie przez niemiecką i polską uczelnię w Opolu projektu badawczego, dotyczącego emigracji zarobkowej z Polski do państw zachodnich oraz światopoglądu polskich kobiet. ♦

# Gdzie po zasiłek po powrocie z zagranicy?

WOJCIECH KAMIŃSKI

*Prawa do korzystania w Polsce ze świadczeń z tytułu bezrobocia dla osób powracających, które pracowały na terenie Europy*

**W** ubiegłym roku – po raz pierwszy w stosunku do lat poprzednich – nastąpił spadek liczby osób powracających do kraju po zakończeniu pracy za granicą, które zgłosiły się do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie celem uzyskania prawa do zasiłku. W 2021 roku do Urzędu zgłosiło się blisko 2 200 osób, tj. o prawie 300 mniej niż w 2020 roku. Najwięcej spośród zainteresowanych zgłosiło się do WUP w Warszawie oraz filii w Radomiu i Płocku.

## TRANSFER ZASIŁKU DO POLSKI – DOKUMENT PD U2

Przepisy o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w państwach Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii stanowią, że osoby, które nabyły prawo do zasiłku dla bezrobotnych za granicą, mogą pobierać go przez okres 3 lub 6 miesięcy w Polsce.

Aby dokonać transferu należy przedstawić dokument PD U2, który uprawnia do przeniesienia prawa do zasiłku do Polski. W ciągu 7 dni od daty wyjazdu do Polski wskazanej w dokumencie, należy zarejestrować się we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy (PUP), jako osoba poszukująca pracy. Następnie PUP przekaze powyższą informację do WUP w Warszawie lub odpowiedniej filii celem potwierdzenia transferu zasiłku. Należy zaznaczyć, że kwoty zasiłków zagranicznych są wyższe od polskiego zasiłku, dlatego warto zarejestrować się w zagranicznym urzędzie pracy i dopiero potem wracać do kraju z przyznanym zasiłkiem.

W ubiegłym roku 489 osób z Mazowsza transferowało zasiłek dla bezrobotnych z krajów UE/EOG, z czego z terenu działania WUP

Warszawa były to 194 osoby, później kolejno: w filii w Radomiu – 129, filii w Ostrołęce – 55, filii w Płocku – 48, filii w Siedlcach – 32, filii w Ciechanowie – 31 osób. W ubiegłym roku zasiłki transferowane były głównie z: Niemiec – 148 osób, Islandii – 98 osób, Holandii – 96 osób, Norwegii – 47 osób, Danii – 45 osób oraz Irlandii – 23 osoby. Ponadto zasiłki transferowano z Francji, Wielkiej Brytanii, Szwajcarii, Belgii i Austrii.

## ZASADA SUMOWANIA OKRESÓW ZATRUDNIENIA I UBEZPIECZENIA – DOKUMENT PD U1

Osoby, które legalnie pracowały za granicą, okres ten mogą zaliczyć do czasu wymaganego do nabycia zasiłku dla bezrobotnych w Polsce. Łączeniu podlegają zarówno okresy zatrudnienia i ubezpieczenia, jak też okresy prowadzenia działalności na własny rachunek. Dokument potwierdzający okresy zatrudnienia i ubezpieczenia – PD U1 – wystawia właściwa instytucja zagraniczna. Po powrocie do kraju należy zarejestrować się w odpowiednim dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy,

który zgłosi ten fakt do wojewódzkiego urzędu pracy, gdzie wydawana jest decyzja w sprawie przyznania zasiłku dla osób przemierzających się do Polski.

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

W ubiegłym roku WUP w Warszawie wydał 1 694 decyzje dla osób ubiegających się o świadczenia z tytułu bezrobocia po pracy za granicą, z czego: WUP w Warszawie – 642 decyzje, filia w Radomiu – 287, filia w Płocku – 221, filia w Ciechanowie – 194, filia w Siedlcach – 177, filia w Ostrołęce – 173. Najwięcej decyzji wydano dla powracających z: Wielkiej Brytanii – 576, Niemiec – 322, Holandii – 263, Norwegii – 82, Irlandii – 60 i Belgii – 43. Ponadto wracały też osoby z: Austrii, Finlandii, Francji, Czech, Danii, Szwecji, Szwajcarii, Włoch, Hiszpanii i innych krajów.

## BREXIT A SYSTEM ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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





# Skutki Brexitu

## dla przedsiębiorców z Wielkiej Brytanii

KAMIL NOWOSIELSKI

*Obowiązek posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia wymagany jest w aktualnym stanie prawnym także od przedsiębiorców brytyjskich. Ich sytuacja zmieniła się po Brexicie*

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, 1162, 1621) prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Katalog wyłączeń od obowiązku posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia określony został w art. 18c ust. 1-2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

### WYŁĄCZENIE Z OBOWIĄZKU POSIADANIA WPISU

Z art. 18c ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika, że nie wymaga wpisu do rejestru świadczenie usług, o których mowa w art. 18 ust.

1 pkt 1-3, tj. usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego przez przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy mogą korzystać ze swobody świadczenia usług na podstawie umów zawartych przez te państwa z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi, posiadających uprawnienia i prowadzących zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium tego państwa oraz zamierzających świadczyć te usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 19i ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że taki przedsiębiorca zagraniczny przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej składa marszałkowi

województwa właściwemu ze względu na miejsce świadczenia usług, zawiadomienie zawierające następujące dane:

- ▶ nazwę państwa pochodzenia przedsiębiorcy;
- ▶ oznaczenie przedsiębiorcy oraz jego siedzibę;
- ▶ planowane miejsce i termin świadczenia usług oraz rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Z dobrodziejstwa braku wymogu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, o którym mowa w art. 18c ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy korzystali także przedsiębiorcy, mający swoje siedziby na terytorium Wielkiej Brytanii.

### SYTUACJA PRZEDSIĘBIORCÓW Z WIELKIEJ BRYTANII PO BREXICIE

Po Brexicie, wraz z opuszczeniem 31 stycznia 2020 r. struktur UE przez Wielką Brytanię i w związku z zakończeniem 31 grudnia 2020 r. okresu przejściowego, zmieniła się sytuacja przedsiębiorców z Wielkiej Brytanii. Od 1 stycznia 2021 r.

Wielka Brytania stała się bowiem dla Unii Europejskiej „krajem trzecim”, którego nie obowiązują dotychczasowe prawa wynikające z członkostwa. W związku z tym w przypadku planów lub woli dalszego prowadzenia przez przedsiębiorców brytyjskich działalności gospodarczej związanej ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, powinni oni posiadać zarejestrowaną działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i wystąpić z wnioskiem o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia do marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis.

Aktualny status przedsiębiorców brytyjskich i obowiązek posiadania przez takich przedsiębiorców wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia potwierdzają wyjaśnienia wydane przez uprawniony organ. Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy takim organem jest minister właściwy do spraw pracy, który realizuje zadania na rzecz rynku pracy przez zapewnianie jednolitości stosowania prawa, w szczególności przez udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy.

#### WYDANE WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE PRZEDSIĘBIORCÓW BRYTYJSKICH

Z wyjaśnień Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że „w świetle przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w związku z wystąpieniem Wielkiej Brytanii ze struktur Unii Europejskiej jest ona traktowana jako państwo trzecie. Oznacza to, że zgodnie z ustawą Prawo Przedsiębiorców z dnia 6 marca 2018 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) obywatele państw, które nie należą do Unii Europejskiej, mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na terenie Polski w formie spółki: komandytowej, komandytowo-akcyjnej, z ograniczoną odpowiedzialnością i akcyjnej. (...) Wymogiem formalnym do prowadzenia agencji zatrudnienia przez te podmioty jest zarejestrowanie w Polsce działalności gospodarczej w postaci spółki”.

Natomiast zgodnie z wyjaśnieniami Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, „przedsiębiorca brytyjski w celu prowadzenia agencji zatrudnienia na terytorium Polski powinien założyć działalność gospodarczą w Polsce (uzyskać status przedsiębiorcy aktywnie prowadzącego działalność gospodarczą w formie spółki w Polsce), a następnie

wystąpić o wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia”.

#### ORGAN WŁAŚCIWY W SPRAWIE PROWADZENIA REJESTRU

Na terenie województwa mazowieckiego organem właściwym w zakresie prowadzenia rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest Marszałek Województwa Mazowieckiego. Stosowne upoważnienie do działania w imieniu Marszałka Województwa Mazowieckiego w zakresie prowadzenia rejestru posiada Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i Wicedyrektorowie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie.

Komórką organizacyjną Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie odpowiedzialną za wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest Zespół ds. Rejestru Agencji Zatrudnienia w Wydziale Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy. Dokumentem potwierdzającym wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje i uprawniającym do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub w zakresie pracy tymczasowej, zgodnie z zakresem usług wskazanych we wniosku o wpis do tego rejestru, jest wydawany certyfikat. ♦

**Po Brexicie, wraz z opuszczeniem 31 stycznia 2020 r. struktur Unii Europejskiej przez Wielką Brytanię i w związku z zakończeniem 31 grudnia 2020 r. okresu przejściowego, zmieniła się sytuacja przedsiębiorców z Wielkiej Brytanii. Od 1 stycznia 2021 r. Wielka Brytania stała się bowiem dla Unii Europejskiej „krajem trzecim”, którego nie obowiązują dotychczasowe prawa wynikające z członkostwa**







*Potrzeba osobistej kontroli, pozytywnego obrazu własnej osoby i dobrych relacji z innymi mogą okazać się kluczowe w efektywnym zarządzaniu pracownikami. W jaki sposób wykorzystać ten potencjał właściwie?*

# Craftować czy nie craftować?

MARZENA MAŃTURZ

**P**racodawcy wciąż zastanawiają się nad tym, jak mają zarządzać pracownikami, aby ich firmy były bardziej efektywne. Można powiedzieć, że ten temat jest aktualny od lat, a dokładniej od czasu pierwszej rewolucji przemysłowej, która rozpoczęła się w XVIII wieku. Wtedy to gospodarka związana z zawodami rolniczymi i rzemiosłem, w której pracownicy uzyskiwali namacalne efekty swojej pracy, została zastąpiona przez produkcję fabryczną na szeroką skalę. Tym samym odpowiedzialność pracownika za całościowy i końcowy efekt pracy sprowadzona została do koncentracji na jej wycinkach. Ludzie ją wykonujący przestali mieć możliwość uczestniczenia w całościowym procesie pracy, przez co przestali dostrzegać rolę swojego wkładu w końcowy efekt i zaczęli tracić z oczu sens wykonywanych w ramach swojego stanowiska zadań.

### ZMIANY W KIEROWANIU LUDŹMI

W ten sposób wielkie zmiany gospodarcze na skalę światową wpłynęły na powstawanie trudności, z którymi borykamy się do dziś. Mowa tutaj przede wszystkim o braku poczucia sensu pracy, zbyt niskiej motywacji, niewystarczającym zaangażowaniu, braku utożsamiania się z firmą i jej produktami oraz dużej rotacji zatrudnienia. Badania Instytutu Gallupa pokazują, że zaledwie 13 proc. pracowników na całym świecie jest zaangażowanych w swoją pracę. Zaangażowanie zaś jest ściśle powiązane z efektywnością i wynikami finansowymi organizacji. W związku z tym dział HR wielu firm podejmuje szereg inicjatyw mających uczynić pracę w ich organizacji bardziej atrakcyjną, np. tworzą przestrzenie do relaksu, finansują zajęcia fitness, wycieczki zagraniczne lub inwestują w przedszkola dla dzieci pracowników. Niestety, jak można zauważyć, zabiegi te nie zmieniają wiele w obszarze zaangażowania pracowników. Wprawdzie wykonują oni swoje zadania, ale brak im inicjatywy, odpowiedzialności za wynik, a poczucie sensu pracy

***W centrum zainteresowania kadry zarządzającej znalazł się człowiek, nie tylko jako pracownik posiadający określone kompetencje do wykonywania powierzonych mu zadań, ale również jako inicjator nowatorskich rozwiązań i trendów w organizacji***

pozostaje nadal na minimalnym poziomie. Aby zaszła w tym obszarze namacalna zmiana, pracownicy potrzebują bowiem nie tylko komfortowych warunków pracy, ale również możliwości zaspokajania swoich potrzeb, posiadania wpływu na sposób wykonywania zadań oraz wykorzystywania posiadanego potencjału. Doświadczenia praktyków pokazują, że nadszedł czas na zmianę perspektywy w myśleniu o zarządzaniu ludźmi.

### CZYM JEST JOB CRAFTING?

W wyniku tej zmiany w centrum zainteresowania kadry zarządzającej znalazł się człowiek, nie tylko jako pracownik posiadający określone kompetencje do wykonywania powierzonych mu zadań, ale również jako inicjator nowatorskich rozwiązań i trendów w organizacji. Zaczęto zatem dostrzegać pracownika całościowo, wraz z jego zasobami nie uwzględnianymi dotąd w miejscu pracy. Słuszność tego podejścia zweryfikowana została w czasie pandemii, kiedy stanęliśmy w obliczu wielu nowych wyzwań. Jako społeczeństwo oraz jako organizacje nie bylibyśmy w stanie podołać tym trudnościom, gdyby nie uwzględnienie potencjału człowieka zarówno jako pracownika, jak i zaangażowanego uczestnika aktualnych wydarzeń.

Możemy zatem potwierdzić zasadność współczesnego podejścia do zarządzania personelem, skoncentrowanego na dobrostanie pracowników. Jednym z sposobów osiągnięcia tego dobrostanu jest stosowanie job craftingu, czyli podejścia polegającego na przekształcaniu zadań oraz sposobu ich wykonywania zgodnie z preferencjami oraz potencjałem pracownika.

Historia job craftingu sięga początku naszego wieku, kiedy to dwie badaczki Amy Wrzesniewski i Jane Dutton prowadziły badania nad sensem i znaczeniem pracy. W 2001 roku powstała pierwsza publikacja ich autorstwa poświęcona przekształcaniu pracy jako działaniu ukierunkowanemu na kształtowanie i redefiniowanie pracy w sposób, który pozwala pracownikom nadać jej sens. Ich zdaniem motywacja do przekształcania (craftowania) pracy ma swoje źródło w trzech uniwersalnych potrzebach człowieka: potrzebie osobistej kontroli, pozytywnego obrazu własnej osoby oraz dobrych relacji z innymi. Potrzeba osobistej kontroli ujawnia się w tendencji pracowników do posiadania wpływu na to co robią w pracy oraz sposobu w jaki to robią. Jest to niezwykle istotne, ponieważ brak związku przyczynowego pomiędzy własnym działaniem a jego konsekwencjami może spowodować pojawienie się u pracowników szeregu negatywnych symptomów takich jak: wyuczona bezradność, apatia, a nawet depresja. Z kolei potrzeba budowania pozytywnego obrazu siebie ma szansę być zaspokajana w pracy, kiedy pracownik identyfikuje się ze swoim stanowiskiem, rolą lub organizacją. Nie ulega jednak wątpliwości, że aby było to możliwe, musi istnieć związek pomiędzy wartościami danej osoby a wartościami cenionymi w jej środowisku zawodowym.

Trzecia uniwersalna potrzeba jaką jest budowanie relacji z innymi, przejawiać się może w nawiązywaniu przyjaznych relacji ze współpracownikami, oferowaniu im wsparcia, a także tworzeniu społeczności zawodowej, do której przynależą.

Te trzy uniwersalne potrzeby leżą u podstaw motywacji do przekształcania pracy zgodnie z własnymi preferencjami. Wpływają one na możliwość tworzenia stanowiska pracy dającego szansę na zachowanie równowagi pomiędzy takimi elementami jak: wymagania i wyzwania stawiane przez organizację a możliwościami i zasobami pracownika oraz jego stanowiska pracy. Wszystko zaś po to, aby zwiększyć satysfakcję pracownika i poczucie sensu pracy, którą wykonuje. Przekłada się to bowiem na bardzo wymierne korzyści



dla pracodawcy, mianowicie na wzrost zaangażowania, satysfakcji z pracy i efektywności. Ponadto pracownicy craftujący swoją pracę, zwykle lepiej radzą sobie ze zmianami, szybciej dostosowują się do nowych warunków, są bardziej pewni siebie i skuteczniej odnajdują się w sytuacjach zawodowych. Jednak zdecydowanie największą korzyścią płynącą z przekształcania pracy jest wzrost poczucia sensu pracy. Mowa tu o dwojakim rozumieniu tego sensu. Sensu dla samego pracownika oraz w szerszej perspektywie dla świata. Praca ma sens dla pracownika, gdy wykorzystuje w niej swoje mocne strony, ma poczucie, że się rozwija, a praca mu służy. W szerszej perspektywie zaś ma przekonanie, że swoim wysiłkiem wpływa na coś większego, np. na społeczeństwo, zdrowie lub środowisko.

### ROLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

Wydaje się zatem, że przekształcanie pracy i dopasowywanie jej do siebie jest bardzo pożądane nie tylko jako aktualny nurt w zarządzaniu personelem, ale również jako działanie przynoszące szereg wymiernych korzyści dla organizacji, w której jest stosowane.

Jednak nie zawsze craftowanie postrzegane jest tak pozytywnie. Przede wszystkim ogromną rolę we wdrażaniu tego podejścia odgrywa kadra zarządzająca. Jeśli osoby kierujące organizacją z różnych powodów nie będą wspierały elastycznego działania pracowników, podejście takie szybko zostanie zastąpione dotychczasowym, sztywnym i wydawałoby się bezpiecznym sposobem

**Pracownicy craftujący  
swoją pracę, zwykle lepiej radzą sobie  
ze zmianami, szybciej  
dostosowują się do nowych warunków,  
są bardziej pewni siebie  
i skuteczniej odnajdują się  
w sytuacjach zawodowych**

działania. Każde nowe podejście na początku rodzi wątpliwości, jednak dopuszczenie możliwości, że może ono przynieść pozytywne efekty, pozwala niejednokrotnie przekonać się o słuszności nowych rozwiązań. Pracownicy z reguły chętnie craftują swoją pracę. Szczególnie ci, którzy są proaktywni, przekonani o własnej skuteczności, dla których praca jest ważna. Jednak potrzebują oni zewnętrznego wsparcia, aby proces ten mógł być realizowany. Wsparciem tym są autonomia działania, pozytywne relacje ze współpracownikami i kierownictwem, a także kultura organizacyjna skoncentrowana na szansach a nie na błędach. Te wszystkie aspekty w znacznej mierze zależą jednak od kadry zarządzającej i na niej spoczywa odpowiedzialność za stwarzanie możliwości dostosowywania pracy do preferencji i możliwości pracowników. ♦





Fot. Sylwia Malinowska

# Kariera, kompetencje, kreatywność

*W ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery maturzyści mieli możliwość poznania siebie i swojego potencjału oraz rozpoznania swoich kompetencji niezbędnych na rynku pracy*

**ANNA SZCZUBEŁEK**

**N**a zaproszenie szkolnego doradcy zawodowego z Zespołu Szkół Zawodowych nr 3 im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Ostrołęce, doradca zawodowy z filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce uczestniczył pod koniec 2021 roku w przedsięwzięciu Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery (OTK) „Wyprawa na 3K: Kariera, Kompetencje, Kreatywność”. W ramach przedsięwzięcia odbyły się liczne spotkania i zajęcia warsztatowe z młodzieżą klas maturalnych, mające na celu zwiększenie samoświadomości w podejmowaniu adekwatnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Podczas spotkań informacyjnych „Kompetencje zawodowe na rynku pracy” omówiono zagadnienia dotyczące kompetencji i kwalifikacji zawodowych, które dla młodych osób stanowią ważny element na etapie sporządzania dokumentów aplikacyjnych, przygotowywania się do rozmowy kwalifikacyjnej, pomocne są w poszukiwaniu zatrudnienia, a przede wszystkim w poznaniu i zrozumieniu swoich umiejętności twardych i miękkich, które stanowią istotne predyspozycje zawodowe na rynku pracy. Podczas spotkań młodzież prezentowała swoje umiejętności zdobyte w szkole – na etapie edukacji, w trakcie

własnych doświadczeń życiowych, praktyk zawodowych oraz często pracy dorywczej. Rozpoznanie ich jest szczególnie ważne dla młodzieży i stanowi warunek zdobycia zatrudnienia.

W ramach OTK odbyły się również zajęcia warsztatowe z grupowego poradnictwa zawodowego „Poznanie siebie” oraz „Potencjał zawodowy”. Młodzież miała możliwość poznania swoich mocnych i słabych stron, rozpoznania swoich zainteresowań i obszarów zawodowych za pomocą testu Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych. Otrzymane wyniki dały maturzystom wiedzę o swoim potencjale i wewnętrznej motywacji. Wskazały ukierunkowanie zawodowe, które może okazać się pomocne w podejmowaniu samodzielnych działań i przemyślanych decyzji.

Uczniowie chętnie i aktywnie brali udział w ćwiczeniach warsztatowych i spotkaniach informacyjnych. Współpraca z doradcą zawodowym oraz liczne spotkania z młodzieżą ze szkoły ZSZ nr 3 w Ostrołęce przyniosły spodziewane efekty, przede wszystkim wskazały potrzebę kontynuacji tego typu spotkań, co jest dobrą zapowiedzią i planem na dalszą współpracę w przyszłości. ♦

*Możliwości wsparcia dla kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka przedstawili pracownicy ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie podczas spotkania informacyjno-promocyjnego „Wspieramy aktywne mamy – promocja usług instytucji rynku pracy i ich partnerów”*

# Wspieramy aktywne mamy

MAŁGORZATA PIECHNA

**S**potkanie odbyło się w grudniu 2021 roku w siedzibie Stowarzyszenia na Rzecz Wspierania Aktywności Seniorów „AS” w Mławie. Inicjatorem przedsięwzięcia była ciechanowska filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

## IDEA WYDARZENIA

Celem spotkania była promocja usług rynku pracy oferowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i jego filie, Powiatowy Urząd Pracy w Mławie oraz Mazowiecki Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej, a także wskazanie możliwości powrotu do pracy bądź znalezienia nowego zatrudnienia i wspieranie przedsiębiorczości. Na spotkaniu przedstawiono również aplikację ePraca – wielofunkcyjne narzędzie do poszukiwania pracy.

## PRZEBIEG SPOTKANIA

Wydarzenie otworzył Jakub Gwoździak, dyrektor ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. W pierwszej części spotkania Elżbieta Wojciechowska, doradca zawodowy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej filii WUP w Ciechanowie przedstawiła możliwości uzyskania wsparcia w poszukiwaniu pracy zarówno w Polsce, jak i zagranicą (w ramach

sieci EURES). Podkreśliła ważną rolę doradcy zawodowego, który może pomóc w podjęciu decyzji zawodowej, umożliwi dokonanie bilansu umiejętności, wskaże źródła informacji o zawodach, ścieżkach kształcenia i ofertach pracy, pomoże przygotować się do poszukiwania pracy, rozmowy kwalifikacyjnej, otwarcia działalności gospodarczej i sporządzenia dokumentów aplikacyjnych.

W dobie pandemii, w ramach usług urzędów pracy, można wziąć udział w zajęciach warsztatowych organizowanych w trybie online (są one zamieszczone na stronie [wupwarszawa.praca.gov.pl](http://wupwarszawa.praca.gov.pl)), skorzystać z webinarów skierowanych do bezrobotnych, poszukujących pracy i innych osób chcących skorzystać z pomocy doradcy zawodowego.

Wskazane zostały również usługi świadczone w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego skierowane do osób, które pracowały w krajach Unii Europejskiej lub powróciły do Polski po pracy za granicą.

## WSPARCIE SPOŁECZNO-ZAWODOWE SZANSĄ NA PRZYSZŁOŚĆ

Usługi Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie przedstawiła Anna Czaplicka, pośrednik pracy i doradca klienta instytucjonalnego. Zaprezentowała instrumenty rynku pracy skierowane zarówno do osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie, jak i pracodawców. Prelegentka zachęciła uczestniczki spotkania do wzięcia udziału w projekcie pilotażowym "Wsparcie społeczno-zawodowe szansą na przyszłość", skierowanym do kobiet zamieszkujących gminy wiejskie powiatu mławskiego.

Założeniem projektu jest wypracowanie modelu pracy z klientem urzędu pracy. Model ten będzie obejmował działania z zakresu integracji społecznej i aktywizacji zawodowej, będzie także wpływał na trwałe wejście i powrót na rynek pracy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji – wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym. Inicjatywa ta będzie obejmować pomoc w uzyskaniu zatrudnienia w ramach stażu zawodowego lub jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz bon komunikacyjny pokrywający koszty uczestnictwa w projekcie i bon firmowy dla pracodawcy.



Przedstawiono projekt pilotażowy „Rynek pracy powiatu mławskiego silny rodziną” skierowany do osób wyłączonej z rynku pracy z powodu opieki nad dzieckiem, w tym rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy oraz do kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka – po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym.

W ramach tego przedsięwzięcia wsparcie obejmować będzie: staże zawodowe, bon komunikacyjny, dodatek na organizację czasu wolnego z dzieckiem, bon na zakup odzieży oraz pomoc dla pracodawców w postaci refundacji części kosztów zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, a także bonus firmowy.

### ePRACA

W drugiej części spotkania została zaprezentowana udostępniona przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej aplikacja ePraca, skierowana do poszukujących pracy, pracownikó oraz pracodawców. Aplikacja ta umożliwia proste, intuicyjne korzystanie ze wszystkich informacji na temat ofert pracy oraz wydarzeń publikowanych

w Centralnej Bazie Ofert Pracy przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy.

Podczas prezentacji aplikacji zwrócono uwagę na oszczędność czasu osób poszukujących zatrudnienia i możliwość uzyskania dostępu do tysięcy ofert pracy w dowolnym miejscu, poprzez korzystanie ze sprzętów elektronicznych oraz funkcji szybkiego kontaktowania się z pracodawcą. Pracodawcy również zyskują na czasie, dzięki łatwiejszemu dotarciu do potencjalnych kandydatów do pracy.

Na zakończenie spotkania Dorota Macioch-Kowalska, specjalista ds. animacji i rekrutacji Mazowieckiego Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej, przedstawiła działania ośrodka na rzecz przedsiębiorczości społecznej w subregionie ciechanowskim. Opowiedziała również o aktualnych konkursach dotacyjnych oraz o tym, jakie korzyści mogą wynikać z podjęcia współpracy z Mazowieckim Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej. Po spotkaniu uczestnicy mieli możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji z przedstawicielami instytucji rynku pracy biorącymi udział w spotkaniu. ♦

**Przedstawiono projekt pilotażowy „Rynek pracy powiatu mławskiego silny rodziną” skierowany do osób wyłączonej z rynku pracy z powodu opieki nad dzieckiem, w tym rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy oraz do kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka – po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym**





*Pilotażowy projekt Urzędu Pracy m.st. Warszawy  
„Dobry pracownik nie ma wieku” przewiduje działania wspomagające  
powrót seniorów na rynek pracy*

# Pracować na emeryturze?

## To dobry pomysł!

URSZULA MURAWSKA

Zmyśl o emerytach i stołecznych pracodawcach od października 2021 r. Urząd Pracy m.st. Warszawy realizuje projekt pilotażowy „Dobry pracownik nie ma wieku”. Ma on sprawdzić efektywność testowanych finansowych instrumentów wsparcia i być może wprowadzić je na stałe do aktywnej polityki rynku pracy, jako narzędzia wspierające aktywność zawodową seniorów.

Włączanie emerytów na rynek pracy nie jest dla nas obszarem dziewiczym. Od 2020 roku prowadzimy Senioralne Biuro Karier, z którego doświadczeń korzystaliśmy przygotowując ten nowatorski projekt.

### STAŻE DLA SENIORÓW

W projekcie weźmie udział 150 osób. Seniorzy będą objęci zindywidualizowanym pośrednictwem pracy, odbędą szkolenia zawodowe, a także szkolenia włączające ich cyfrowo i przybliżające rynek pracy. Będą mogli odbyć dwumiesięczne staże (stypendia finansowane będą w ramach projektu) mające charakter praktyk stanowiskowych, umożliwiające adaptację na nowym stanowisku pracy.

Staże odegrają też ważną rolę dla pracodawców – umożliwią bowiem przełamanie niechęci i barier we włączaniu do zespołów osób starszych. Chcemy też sprawdzić, czy tworząc dogodne warunki, proponując konkretne zachęty finansowe w postaci zwrotu kosztów wynagrodzenia przez 6 miesięcy w kwocie 1 500 zł, rozwiązanie będzie atrakcyjne dla firm, które potrzebując pracowników, do tej pory nie rozważały senierek i seniorów jako potencjalnych kandydatów na wolne stanowiska pracy.

Projekt podzielony został na dwa etapy. W pierwszych 3 miesiącach prowadziliśmy kampanie budujące zaangażowanie wokół projektu wśród środowisk integrujących emerytów, organizacji zrzeszających pracodawców, w samorządzie i wśród seniorów. Od początku promocja odbywała się z dużym wsparciem Urzędu m.st. Warszawy, Centrum Aktywności Międzypokoleniowej Nowolipie (CAM), Warszawskiej Rady Seniorów i Rad Seniorów w dzielnicach.

### PROMOCJA PROJEKTU

W promocję włączył się też Prezydent Warszawy – w nagranej specjalnie wypowiedzi filmowej (<https://youtu.be/HzH5CzG-avl>) mocno podkreślił: „Dobry pracownik nie ma wieku. Dlatego Warszawa wspiera aktywizację senierek i seniorów na rynku pracy”.

Cała kampania ma dwie ścieżki komunikacji – jedną dla emerytów, drugą dla pracodawców. Informujemy o projekcie w mediach cenionych przez seniorów i przedsiębiorców (tygodniki i dzienniki, radio, internet, ekrany w komunikacji miejskiej). Przygotowaliśmy stronę [warszawa.praca.gov.pl/dobrypracownik](http://warszawa.praca.gov.pl/dobrypracownik), biuro do spotkań z emerytami, rozprowadzamy materiały promocyjne dystrybuowane przez naszych partnerów. Prowadzimy seminaria online zapraszające pracodawców do skorzystania z możliwości poszukiwania pracownika wśród nowej dla nich grupy i zmniejszenia przy tym kosztów pracy.

### REKRUTACJA DO PROJEKTU

Od 11 stycznia br. ruszyła rekrutacja uczestników projektu (etap drugi). W ciągu miesiąca skontaktowało się z nami ponad 160 osób zainteresowanych powrotem do aktywności zawodowej, z czego, mimo turbulencji związanych z Polskim Ładem oraz kolejnym nawrotem Covid-19 i innych przeciwności, już 130 seniorów i senierek odwiedziło biuro projektowe. Ponad 90 proc. z nich, to osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, ceniące elastyczny czas pracy, mające bogate doświadczenie

***W projekcie weźmie udział 150 osób. Seniorzy będą objęci zindywidualizowanym pośrednictwem pracy, odbędą szkolenia zawodowe, a także szkolenia włączające ich cyfrowo i przybliżające rynek pracy. Będą mogli odbyć dwumiesięczne staże (stypendia finansowane będą w ramach projektu) mające charakter praktyk stanowiskowych, umożliwiające adaptację na nowym stanowisku pracy***

i wysoką motywację. Równolegle prowadzimy rekrutację wśród stołecznych firm. Nasze doświadczenie z rozmów z pracodawcami w ostatnim miesiącu pokazuje, że dla wielu przedsiębiorców jest to czas trudny, m.in. przez zmiany przepisów podatkowych, kolejną falę Covid-19, inflację i coraz wyższe koszty prowadzenia biznesu. Może mieć to wpływ na powodzenie całego projektu. Wiemy jednak, że mimo trudnych warunków przecieramy tym projektem szlaki w budowaniu nowych rozwiązań dla publicznych służb zatrudnienia i dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, którego bardzo ważnymi uczestnikami mogą być seniorzy. Chcemy pokazać, że Warszawa to dla nich dobre miejsce do pracy. Mamy nadzieję wspólnie udowodnić, że dobry pracownik nie ma wieku, bo liczą się kwalifikacje. ♦





*Nowa aplikacja mobilna przygotowana przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej umożliwia korzystanie z ofert pracy upowszechnianych w Centralnej Bazie Ofert Pracy*

# Aplikacja ePraca

## pomaga znaleźć zatrudnienie

**W** aplikacji ePraca dostępne są wszystkie informacje na temat ofert i wydarzeń publikowanych przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy. Aplikacja udostępniona dla urządzeń z systemami operacyjnymi Android i iOS umożliwia łatwiejsze i szybsze przeszukiwanie ofert zatrudnienia niż za pomocą strony internetowej.

Najważniejsze zalety aplikacji mobilnej:

- ▶ wygodny, prosty i przyjazny interfejs;
- ▶ szybkie filtrowanie ofert według zawodu i lokalizacji;
- ▶ lokalizator GPS – wyszukiwanie pracy w okolicy, prezentacja na mapie, wyznaczanie mapy dojazdu;
- ▶ wyskakujące powiadomienia – informacje o nowych ofertach, szkoleniach, targach;
- ▶ subskrypcje – zapisane kryteria wyszukiwania ofert pracy i wydarzeń;
- ▶ publikacja ofert pracy i wydarzeń w charakterze postów na kontach użytkowników w portalach społecznościowych;
- ▶ połączenia telefoniczne – natychmiastowe wykonywanie połączeń, wysyłanie sms/email;
- ▶ kalendarz – zapisywanie terminów spotkań lub zaplanowanych wydarzeń;
- ▶ zapisywanie danych kontaktowych;
- ▶ mechanizmy wyszukiwania i podpowiedzi;
- ▶ proste przywoływanie adresu email i wysłanie poczty elektronicznej.

Aplikację można pobrać bezpłatnie w sklepie Google Play na urządzenia mobilne z systemem Android lub w AppStore na urządzenia z systemem iOS.

Szczegółowe informacje na stronie <https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-epraca--nowoczesne-narzedzie-dla-tych-ktorzy-szukaja-pracy> ♦

Opr. na podstawie materiałów Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej



# Praca i nauka online szybciej i wygodniej

ANNA SAWCZUK, HANNA SZOTEK

*Z powodu pandemii przenieśliśmy wszystkie formy wsparcia oferowane przez Biuro Karier SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego na formę online: konsultacje zawodowe, warsztaty rozwijające kompetencje istotne na rynku pracy, przedsiębiorczość, mentoring, sesje Development Centre, targi pracy i warsztaty z pracodawcami*

**O**szczędzamy czas potrzebny na dotarcie na miejsce spotkania, a studenci mają potrzebne informacje w swoich kalendarzach. Dzięki video-spotkaniom konsultacje są dostępne dla studentów w dowolnym czasie, bez względu na tryb studiów, obowiązki zawodowe i miejsce zamieszkania.

We współpracy z innymi jednostkami koordynujemy program wsparcia studentów, którzy w wyniku pandemii znaleźli się w trudnej sytuacji finansowej. Organizujemy również spotkania z naszymi absolwentami, którzy opowiadają o swoich ścieżkach kariery.

Biuro Karier SWPS wprowadziło wiele atrakcyjnych nowości ułatwiających poruszanie się po rynku pracy. U uruchomiliśmy portal gamifikacyjny. Jego celem jest zwrócenie uwagi studentów na najważniejsze aspekty budowania kariery oraz kompetencje istotne na rynku pracy. W portalu gra ponad 1 450 studentów.

Na przełomie maja i czerwca wprowadziliśmy nowy formularz na oferty pracy. Dzięki tej zmianie oferty pracy pojawiają się w wewnętrznym portalu studenta, by w niedalekiej przyszłości były jeszcze lepiej targetowane pod kątem zainteresowań studentów.

W ostatnim tygodniu listopada zorganizowaliśmy targi pracy online pod nazwą Skandynawski Tydzień Kariery. Targi skierowane były do studentów wszystkich kierunków naszego Uniwersytetu.

Proponujemy formy współpracy w postaci warsztatów, wykładów i spotkań z rekruterami. Dużą popularnością wśród naszych studentów cieszą się wydarzenia dotyczące skandynawskiego modelu pracy wraz z elementami kultury organizacyjnej.

W pierwszych targach wzięło udział 40 partnerów oraz 1 200 studentek i studentów naszej uczelni. Kolejne targi pracy w ramach Skandynawskiego Tygodnia Kariery odbyły się jesienią 2021 roku. ♦

**Biuro Karier SWPS wprowadziło wiele atrakcyjnych nowości, które ułatwiają poruszanie się po rynku pracy. U uruchomiliśmy portal gamifikacyjny. Jego celem jest zwrócenie uwagi studentów na najważniejsze aspekty budowania kariery oraz kompetencje istotne na rynku pracy. W portalu gra ponad 1450 studentów**

## Uniwersytet SWPS

ul. Chodakowska 19/31  
03-815 Warszawa  
biurokarier@swps.edu.pl  
[www.swps.pl](http://www.swps.pl)



# Czy wiesz

## jak bardzo Twoi pracownicy nudzą się w pracy?

KONRAD KULIKOWSKI

*Nuda w pracy ma realny negatywny wydzźwięk, szacuje się bowiem, że koszty znudzenia pracowników w USA mogą sięgać nawet 750 miliardów dolarów rocznie\**

**Z**nudzenie pracą to nie problem wymagowany, ale realny kłopot dla wszystkich osób zarządzających ludźmi (van Hooff i van Hooff, 2017), który może mieć poważne negatywne konsekwencje dla efektywności całej organizacji. Warto zatem zadać sobie pytanie, czy znany opinie pracowników naszej firmy o tym, na ile nuda jest obecna w ich codziennej pracy?

Wbrew powszechnemu mniemaniu, nuda nie wynika z sytuacji, w których pracownicy nie mają nic do roboty. Ludzie zwykle nie doświadczają nudy w pracy dlatego, że nie mają zajęcia, ale dlatego, że ich zadania są dla nich mało atrakcyjne. Warto pamiętać, że znudzenie pracą wynika zwłaszcza z sytuacji, w których żadne z możliwych do podjęcia zawodowych obowiązków nie jest dla pracownika interesujące i pociągające (The British Psychological Society). Krótko mówiąc, znudzenie pracą może pojawić się, gdy oczekiwania pracownika co do pracy są większe niż wyzwania, jakie praca przed nim stawia (Csikszentmihalyi,

1999). Znudzenie pracą jest szczególnie niekorzystne dla sprawności działania organizacji, gdyż jest to stan braku energii i bardzo niskiego pobudzenia (van der Heijden, Schepers, Nijssen, 2012). Nie ma się co oszukiwać, że pracownicy doświadczający nudy w pracy będą realizować swoje zadania tak samo efektywnie, jak mogliby, gdyby wykonywane obowiązki ich nie nudziły. Dlatego warto analizować opinie pracowników o znudzeniu pracą, a poziom znudzenia wśród załogi może być specyficznym wskaźnikiem efektywności pracy, a im znudzenie wyższe, tym większe zagrożenie dla utrzymania wysokiej efektywności pracy.

Pracownicy znudzenie mogą nie tylko przejawiać niskim poziomem energii w wykonywaniu obowiązków, ale także mogą inwestować swoje siły w działania szkodzące organizacji. Zdaniem Bruursema (Kessler i Spector, 2011) osoby, które doświadczają znudzenia, zamiast w efektywną pracę mogą angażować się w szereg zachowań kontrproduktywnych takich jak:

- ▶ nadużycia wobec innych,
- ▶ świadome obniżanie jakości wykonywanej pracy,
- ▶ sabotowanie wykonywanej pracy,
- ▶ wycofywanie się z pracy,
- ▶ kradzieże,
- ▶ błąznowanie i figlowanie.

Pierwszy z potencjalnych efektów nudy – nadużycia wobec innych, przejawiają się poprzez psychiczne lub fizyczne zachowania krzywdzące skierowane wobec innych pracowników firmy. Zachowania takie mogą przyjmować formę negatywnych relacji interpersonalnych, np. obrażania się na kolegów/współpracowników, kłótni, a nawet stwarzania fizycznego zagrożenia dla innych pracowników. Świadome obniżanie jakości pracy to kolejna potencjalna konsekwencja znudzenia, objawiająca się zmniejszaniem wkładu własnego w wykonywanie zawodowych zadań lub zwiększaniem kosztów własnej pracy. Przykładem obniżania jakości pracy wynikającego z nudy może być pracowanie powolne, niedokładne, a także ignorowanie próśb

o przyspieszenie w obliczu zbliżających się terminów. Sabotowanie pracy wiążące się z nudą może przejawiać się poprzez niszczenie własności lub marnotrawienie zasobów firmy, których pracownicy dokonują, aby urozmaicić sobie nudne zadania. Wycofywanie się z pracy charakteryzuje się ograniczaniem do minimum czasu poświęcanego na pracę i spędzanie w pracy mniej czasu niż jest to formalnie przyjęte lub oczekiwane przez organizację, np. spóźnianie się do pracy, przedwczesne z niej wychodzenie, przesiadywanie z kolegami/koleżankami w pokojach socjalnych itp. Innym jeszcze czynnikiem wiążącym się ze znużeniem pracą, a negatywnie wpływającym na działanie organizacji, może być błaznowanie.

Błaznowanie to angażowanie się pracowników w przyjemne, wesołe i intrygujące aktywności, gry i zabawy podczas pracy. W oczywisty sposób prowadzi do utraty czasu, który powinien być na nią przeznaczony. Może przejawiać się np. graniem w gry komputerowe samemu lub ze współpracownikami, czy też robienie sobie żartów z innych pracowników lub płatanie im głupich figli, np. chowanie sprzętu potrzebnego do pracy.

---

**Warto sobie  
uświadomić, że badania  
i minimalizowanie znużenia  
pracowników, to nie  
tylko poprawa ich stanu  
emocjonalnego, ale przede  
wszystkim dbanie o jakość  
pracy w firmie**

---

Jak widać nuda może mieć wiele negatywnych konsekwencji i to nie tylko dla pracownika, ale dla całej organizacji. Dlatego chcąc dbać o wysoką efektywność pracy warto postrzegać znużenie pracowników nie jako problem samych pracowników, ale jako czynnik obniżający wydajność pracy firmy i systematycznie monitorować jego poziom.

Co gorsze, występowanie znużenia pracą oddziałuje negatywnie na efektywność pracy organizacji nie tylko dlatego, iż może wiązać się z szeregiem negatywnych zachowań pracowników w chwilach doświadczania nudy. Niebezpieczeństw

związane z tym stanem w pracy wynika także z tego, że może on mieć negatywne konsekwencje długoterminowe. Nawet wtedy, gdy powody znużenia znikną lub uda się je usunąć, to jeśli pracownik doświadczył silnego znużenia, kilka kolejnych dni zamiast na efektywnej pracy może spędzić na rozmyślaniu i dyskutowaniu o tym, jak nieciekawe było ostatnio wykonywane zadanie. Nuda może prowadzić także do wyzwalania negatywnej spirali znużenia. Doświadczając nudy w pracy, pracownik może kształtować negatywne postawy i podejście do pracy. Nawet jeśli w kolejnych tygodniach pracy pojawią się możliwości uniknięcia nudy, to pracownicy negatywnie nastawieni do pracy mogą ich nie podejmować, w ten sposób pograżając się w jeszcze większym znużeniu (por. van Hooff, van Hooff, 2017).

Mimo oczywistego negatywnego oddziaływania na efektywność pracy, destrukcyjna rola znużenia pracą bywa przez specjalistów zarządzania ludźmi ignorowana (Bruursema, Kessler, Spector, 2011). Znużenie pracą wciąż traktowane może być raczej jako problem pracowników, a nie pracodawcy. Co więcej, postrzeganie możliwości występowania znużenia pracą często ogranicza się do zawodów prostych i monotonna. Tymczasem zmiany, jakie współcześnie zachodzą w sposobie wykonywania pracy i coraz większa automatyzacja zadań zawodowych dawniej złożonych sprawiają, że dziś nuda jest obecna nawet w pracy wysoko wykwalifikowanych pracowników. Dlatego niezwykle ważne jest odczytywanie sygnałów znużenia wśród załogi i badanie opinii pracowników o tym, czy i jakie aspekty pracy powodują ich znużenie.

Coraz powszechniejszy dostęp do edukacji, kursów i szkoleń przyczynia się do znacznego zwiększenia formalnych kompetencji pracowników, a co za tym idzie, ich oczekiwań wobec pracy. Wielu pracowników coraz trudniej może być znaleźć stanowiska pracy, na których mogą w pełni wykorzystać wszystkie posiadane zdolności. Szeroki dostęp do edukacji prowadzi także do głębszych refleksji nad znaczeniem pracy, co kształtuje oczekiwania, by praca nie tylko pozwalała zarabiać, ale była też interesująca. Jednak nie każdy może być artystą, blogerem, podróżnikiem lub celebrytą. Większość prac dostępnych na rynku nie jest tak interesująca, jak byśmy tego oczekiwali, co tylko potęguje uczucie znużenia wykonywaną pracą. W końcu nie bez znaczenia dla rozwoju nudy mogą być często opisywane przez różnorodne media historie pasjonujących

karier wybitnych jednostek, jak Steve Jobs, Elon Musk czy Jeff Bezos. Takie opowieści mogą budować wśród pracowników miraż nieograniczonych możliwości, potęgując często nierealistyczne oczekiwania co do konieczności posiadania pełnej niecodziennych wyzwań pracy.

---

**Wbrew powszechnemu  
mniemaniu, nuda nie  
wynika z sytuacji,  
w których pracownicy  
nie mają nic do roboty.  
Ludzie zwykle nie  
doświadczają nudy  
w pracy dlatego, że nie  
mają zajęć, ale dlatego,  
że ich zadania są dla nich  
mało atrakcyjne**

---

Widzimy zatem, że zagrożenie znużeniem pracą jest problemem realnym i niebezpiecznym, a dotyczy nie tylko pracowników wykonujących monotonne zadania, ale także pracowników wykwalifikowanych, zajmujących odpowiedzialne stanowiska i realizujących kluczowe projekty. Dlatego firmy nie mogą tego ignorować i czekać aż pracownicy „zanudzą się na śmierć”. Muszą podejmować działania ukierunkowane na walkę z tym stanem wśród swojego personelu. Warto sobie uświadomić, że badania i minimalizowanie znużenia pracowników, to nie tylko poprawa ich stanu emocjonalnego, ale przede wszystkim dbanie o jakość pracy w firmie.

### **CZY WIESZ, CO NUDZI TWOICH PRACOWNIKÓW?**

Pierwszym krokiem podczas zmagania się ze znużeniem pracowników może być rzetelna analiza czynników najsilniej z nim powiązanych w pracy, dzięki czemu można wychwycić najbardziej „nudzące” problemy. Analizy takiej można sprawnie dokonać poprzez badanie opinii pracowników – pytanie pracowników o to, jakie aspekty pracy w ich odczuciu szczególnie silnie powodują znużenie. Wsparciem może być tu także badanie zaangażowania w pracę ze szczególną koncentracją na wymiarach zaangażowania, takich jak: zainteresowanie pracą lub zaabsorbowanie pracą. Kiedy dzięki analizie opinii

**Pracownicy znużenie mogą nie tylko przejawiać niskim poziomem energii w wykonywaniu obowiązków, ale także mogą inwestować swoje siły w działania szkodzące organizacji**

pracowników poznamy czynniki najsilniej powiązane ze znużeniem, wtedy można spróbować podjąć praktyczne działania ukierunkowane na neutralizację tych czynników. Planując praktyczne działania warto zastanowić się, czy czynniki postrzegane przez pracowników jako powodujące znużenie, mogą zostać zmodyfikowane w którymś z czterech następujących wymiarów:

- ▶ różnorodność zadania,
- ▶ znaczenie zadania,
- ▶ autonomia w sposobie wykonywania zadania,
- ▶ informacje zwrotne o efektach końcowych zadania.

Wspomniane wyżej cztery wymiary są istotne, gdyż zaobserwowano, iż szczególnie nudne aspekty pracy zwykle charakteryzują się: małą różnorodnością, niewielkim znaczeniem, niską autonomią w sposobie wykonywania oraz brakiem informacji zwrotnych o efektach końcowych (van Hooff i van Hooft, 2017). Znajomość wyżej wspomnianych aspektów nudnych zadań pozwala na podejmowanie konkretnych działań naprawczych. Przykładowo założymy, iż badania opinii pracowników firmy produkcyjnej ujawniły, że czynnikiem najsilniej powiązanim z nudą jest konieczność całodziennego przenoszenia pakunków z punktu A do punktu B. Podejmując próby zaradzenia problemowi możemy dokonać rekonstrukcji jednostajnego zadania na czterech wspomnianych wcześniej wymiarach. Po pierwsze: można spróbować zmniejszyć monotonię i zwiększyć różnorodność w realizacji np. poprzez rotacyjne jego wykonywanie, zmniejszające jednostajność doświadczaną w ciągu dnia pracy przez tego samego pracownika. Po drugie: można pomóc zrozumieć pracownikom, jakie znaczenie ma nudne zadanie dla funkcjonowania firmy, pokazując je w kontekście pracy całej organizacji jako części większego procesu, którego każdy element musi sprawnie przebiegać dla końcowego

sukcesu. Po trzecie: można rozważyć możliwość zwiększenia poziomu autonomii w wykonywaniu zadania ocenianego jako nudne. Nawet te najprostsze, jak przekładanie pakunków, mogą zostać wykonane na różne sposoby. Warto czasem dać pracownikowi dozę pewnej dowolności w tym, jak wykonuje zlecane mu zadania tak długo, dopóki bezpiecznie osiąga zamierzone cele.

Badania van Hooft i van Hooff (2018) wskazują, że to, na ile nudne zadania będą frustrujące, zależy w pewnym stopniu od poziomu autonomii podczas ich wykonywania. Nudne zadania, co do których pracownicy mają dużą dozę dowolności w sposobie ich wykonania, są mniej frustrujące niż te z ograniczoną autonomią ich wykonywania. Po czwarte: trzeba zastanowić się, czy mało absorbujące zadania powiązane są z informacjami zwrotnymi o ich końcowych efektach. Zadanie może być mniej nudzące, jeśli pracownik będzie otrzymywał jasne i systematyczne informacje zwrotne o poziomie jego wykonania i o konkretnych efektach jego działań.

Wiedzę o tym, co nudzi pracowników, można zdobywać na różne sposoby: zatrudniając zewnętrznych konsultantów, korzystając z gotowych opisów stanowisk pracy lub bazując na opiniach bezpośrednich przełożonych. Zawsze jednak warto uwzględnić też opinie samych pracowników. To ich sugestie mogą być najlepszym źródłem informacji o generujących nudę aspektach środowiska zawodowego i organizacji pracy. Badanie opinii pracowników może pozwolić na uchwycenie czynników

szczególnie silnie powiązanych ze znużeniem – tych najbardziej dokuczliwych w odczuciu samych zatrudnionych. Znając opinie samych zainteresowanych możemy podejmować konkretne działania, które mają szansę zredukować znużenie, poprawić zadowolenie załogi i w efekcie podnosić wydajność pracy.

Mimo, iż nuda ma wiele negatywnych konsekwencji dla jakości pracy, warto jeszcze wspomnieć o pozytywnym aspekcie występowania znużenia pracą. Wydaje się, iż nuda towarzyszy człowiekowi nie bez przyczyny, może ona mieć bowiem pewną wartość motywacyjną. Doświadczanie nudy jest informacją o tym, że coś w naszym otoczeniu nie funkcjonuje tak, jak powinno, że wykonywane działania nie są właściwe i konieczne jest dokonanie zmian. Nuda często motywuje do działania, a wówczas może być korzystna, ponieważ zmusza ludzi do podejmowania aktywności, które mają zmienić aktualny stan rzeczy na lepszy – redukujący znużenie. Podobnie dla przedsiębiorstwa, znużenie pracowników w porę zdiagnozowane może być cennym sygnałem – bodźcem zmuszającym ospały czasem organizm, jakim jest organizacja biznesowa, do podjęcia działań, które pozwolą utrzymać wysoką jakość pracy. Dlatego warto zainteresować się znużeniem pracowników, badać je i traktować, jak istotny wskaźnik efektywności pracy. ♦

## Sedlak & Sedlak

\* por. van der Heijden, Schepers i Nijssen, 2012

### Bibliografia:

Bruursema K., Kessler S. R., Spector P. E. (2011), Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior, *Work and Stress*, nr 25(2), s. 93–107, dostęp: <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.596670>

Csikszentmihalyi M. (1999), If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, nr 54, s. 821–827, dostęp: [10.1037/0003-066X.54.10.821](https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.10.821)

Mann S. (2007), Boredom at work, *The British Psychological Society*, dostęp: <https://thepsychologist.bps.org.uk/volume-20/edition-2/boredom-work>

van der Heijden G. A. H., Schepers J. J. L., Nijssen E. J. (2012), Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, nr 21(3), s. 349–375, dostęp: <https://doi.org/10.1080/1559432X.2011.578824>

van Hooff M. L. M., van Hooft E. A. J. (2017), Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, nr 26(1), s. 133–148, dostęp: <https://doi.org/10.1080/1559432X.2016.1241769>

van Hooft E. A. J., van Hooff M. L. M. (2018), The state of boredom: Frustrating or depressing?, *Motivation and Emotion*, dostęp: <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9710-6>

# Zmieniaj Mazowsze z Budżetem Obywatelskim

*Budżet Obywatelski Mazowsza (BOM) to inicjatywa, dzięki której mieszkańcy mogą mieć realny wpływ na swoje otoczenie zarówno w zakresie budowy i modernizacji nowych obiektów, jak i realizacji programów społecznych lub wydarzeń kulturalnych. Pula środków przeznaczonych na ten cel to 25 mln złotych*

**N**abór projektów trwa do 27 lutego. Pomysły można było zgłaszać przez stronę [bom.mazovia.pl](http://bom.mazovia.pl) lub przez formularz papierowy. W kolejnych etapach nastąpi: ocena projektów, ogłoszenie listy zakwalifikowanych pomysłów i wreszcie – od 30 maja do 19 czerwca odbędzie się głosowanie. Wyniki zostaną ogłoszone do 30 czerwca br.

## CZYM JEST BUDŻET OBYWATELSKI?

BOM to wydzielona część budżetu Województwa Mazowieckiego, o której przeznaczeniu decydują w głosowaniu mieszkańcy. W procesie może uczestniczyć każdy mieszkaniec województwa mazowieckiego – zarówno zgłaszając projekt, jak i oddając głos na ulubioną inicjatywę. Stwarza to szansę na zrealizowanie swoich pomysłów, zmiany wizerunku otoczenia, ale przede wszystkim daje możliwość bezpośredniego decydowania o tym, na co zostaną wydane środki z budżetu województwa.

Jak zaznacza Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik: „Stawiamy na zrównoważony rozwój i pomocniczość. Budżet Obywatelski Mazowsza znakomicie się w te działania wpisuje. Aktywizuje i integruje mieszkańców, a także daje im swobodę w wyborze najważniejszych dla nich przedsięwzięć. To mieszkańcy najlepiej wiedzą, co jest im potrzebne, dlatego oddajemy im głos. Czekamy na pomysły zarówno w zakresie budowy czy modernizacji nowych obiektów, jak i realizacji programów społecznych, wydarzeń kulturalnych. Badania profilaktyczne, plac zabaw, ścieżka edukacyjna, piknik rodzinny – to Mazowszanie wspólnie zadecydują, jak zmieni się ich najbliższe otoczenie. To ważne, aby poznać i odpowiedzieć na potrzeby mieszkańców zarówno dużych miast, miasteczek, jak i małych wsi.”

## TEMATYKA ZGŁASZANYCH PROJEKTÓW

Pomysły, które można zgłaszać do Budżetu Obywatelskiego Mazowsza mogą dotyczyć:

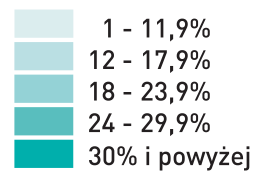
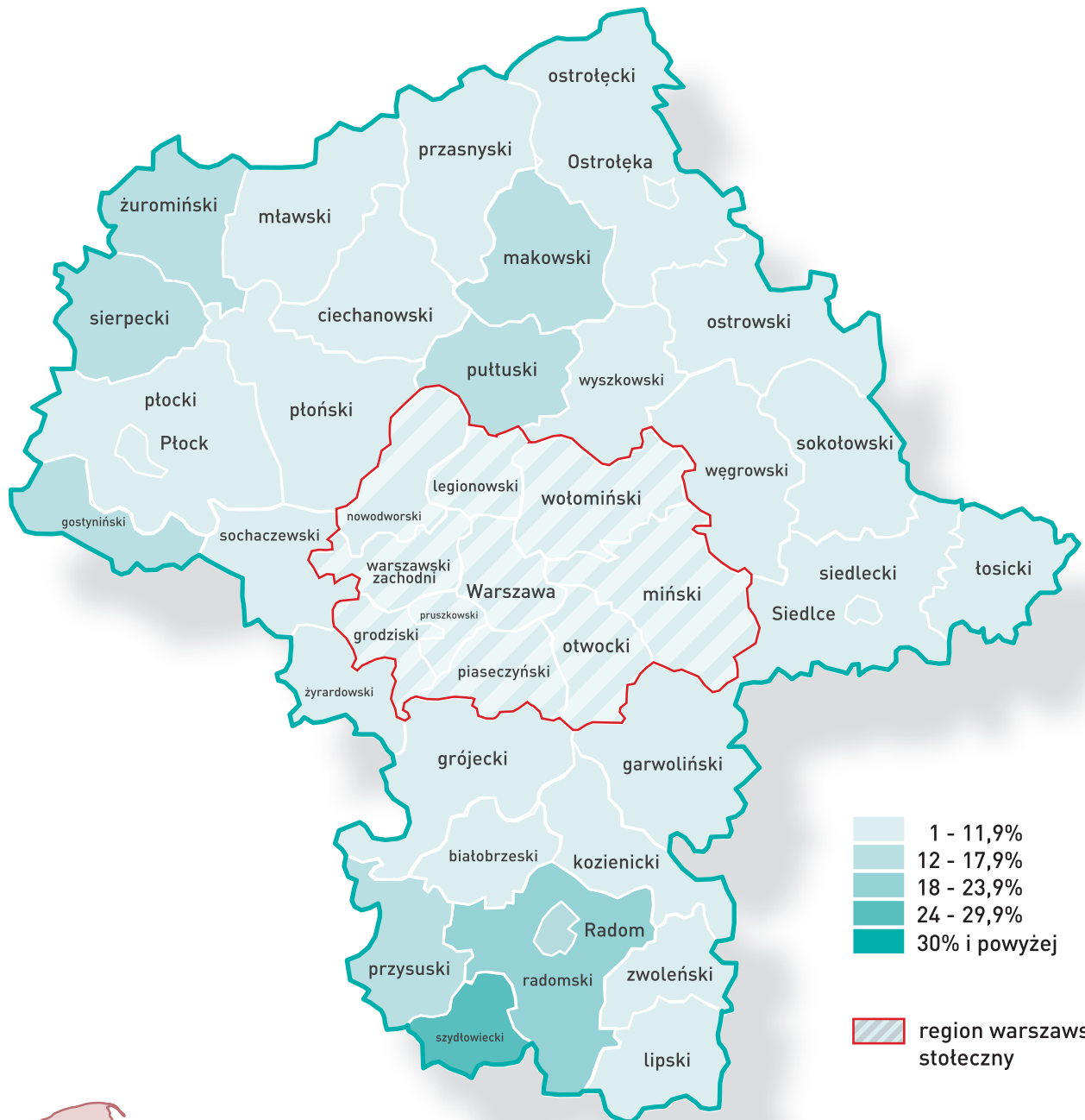
- ▶ edukacji publicznej (np. modernizacja, wyposażenie placówek działających w systemie oświaty w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne, zajęcia dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną);

- ▶ promocji i ochrony zdrowia (np. zakup ambulansów aparatury i sprzętu medycznego, inwestycje w infrastrukturę podmiotów leczniczych, działania edukacyjne na temat zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej, promocji zdrowia psychicznego);
- ▶ kultury oraz ochrony zabytków (np. inwestycje w biblioteki i instytucje kultury, warsztaty o dziedzictwie kulturowym, publikacje naukowe, promocja kultury i dziedzictwa narodowego m.in. poprzez warsztaty, wycieczki promujące Mazowsze);
- ▶ pomocy społecznej (np. działania adresowane do seniorów obejmujące aktywność społeczną, obywatelską, edukacyjną, kulturalną, sportową, rekreacyjną, porady prawne dla ofiar przemocy, upowszechnianie informacji na temat ekonomii społecznej);
- ▶ wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej (np. programy specjalistyczne mające na celu ochronę dziecka i wzmocnienie rodziny, warsztaty mające na celu wzrost kompetencji rodziców i opiekunów dzieci zagrożonych dysfunkcją w zakresie funkcji rodzicielskich);
- ▶ kultury fizycznej i turystyki (np. remont, budowa lub przebudowa obiektów sportowych, rozwój sportu wśród dzieci i młodzieży, wytyczanie szlaków rowerowych, kajakowych, tematycznych, wycieczki do atrakcyjnych kulturowo miejsc na terenie Mazowsza);
- ▶ transportu zbiorowego i dróg publicznych (np. budowa i utrzymanie nawierzchni dróg wojewódzkich, chodników, modernizacja i budowa aktywnych przejść dla pieszych);
- ▶ ochrony środowiska i gospodarowania odpadami (np. inwestycje w odnawialne źródła energii, edukacja ekologiczna, promocja odnawialnych źródeł energii, inwestycje zwiększające mikroretencję, m.in. ogrody deszczowe, systemy zbierania i retencjonowania wody deszczowej, działania na rzecz bioróżnorodności, kampanie edukacyjne na temat prawidłowej segregacji odpadów, recyklingu).

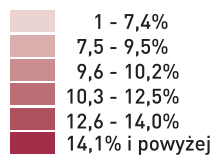
Szczegółowe informacje o Budżecie Obywatelskim Mazowsza są dostępne na stronie [bom.mazovia.pl](http://bom.mazovia.pl). ♦

Opracowano na podstawie materiałów zamieszczonych na stronie [mazovia.pl](http://mazovia.pl)

**STOPA BEZROBOCIA**  
STAN NA KONIEC STYCZNIA 2022



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. Kolegialna 19, 09-402 Płock

☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76

✉ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu

📍 ul. Mokra 2, 26-600 Radom

☎ 48 368 97 00

✉ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach

📍 ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce

☎ 25 632 73 21

✉ siedlce@wup.mazowsze.pl

