wupwarszawa.praca.gov.pl

3/2022

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

Czas transformacji s. 6

Wellbeing czyli mieć się dobrze s. 20

NUMER 105 ROK XVIII ISSN 2082-856X

W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Młodzi w Europie	4
Czas transformacji	6
Prognozy rynku pracy w województwie mazowieckim	9
Nowa platforma dla obywateli Ukrainy poszukujących pracy	11
Mazowiecki rynek pracy w obiektywie	12
Aktualizacja systemu operacyjnego własnego „Ja”	14
Nowy instrument wsparcia dla pracowników firm objętych sankcjami	17
Webinary, kształcenie skrojone na miarę	18
Rozliczanie wniosków przedsiębiorców	19
Wellbeing, czyli mieć się dobrze	20
Program Erasmus Plus	23
Przemysł przyszłości 4.0	24
Bezpieczny wyjazd, bezpieczny powrót	25
Praskie Targi Pracy	26
Dostosowani, otwarci, profesjonalni	27
Pracownik IT najtrudniejszy do zrekrutowania w Polsce	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

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie; Franciszek Mazur/Smartlink
Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, p. 31, tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93 w.kowalska@wup.mazowsze.pl
Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1500 egz.
Druk: 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.

Tomasz Sieradz

DYREKTOR
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

Człowiek nie lubi zmian, boi się zmian i zmian unika. Jak lubiła mawiać Grace Hoper, jedna z pierwszych programistek komputerowych, kontradmirał marynarki amerykańskiej: „Stojący w porcie statek jest bezpieczny, ale statków nie buduje się po to, aby stały w portach."

Historia po raz kolejny pokazuje nam, jak ważnym i nieuniknionym zjawiskiem są zmiany. Patrząc z perspektywy naszych doświadczeń widzimy, że świat od czasu wybuchu pandemii zmiany te jeszcze przyspieszył. Wiemy już także, że możliwe jest modyfikowanie ich w kierunku – w dłuższej perspektywie – dla nas korzystnym. Do tego jednak potrzeba odwagi i dużej dozy otwartości. Musimy wyruszyć z portu i zaryzykować podróż na głębokie wody. Do przeprowadzenia tego procesu – zarówno na poziomie strukturalnym, jak i emocjonalnym – niezbędne jest zreformowanie naszego myślenia. Dlatego tak ważna jest stabilność i wewnętrzna harmonia.

Dobre samopoczucie jest wartością szczególnie istotną w dzisiejszych czasach. Dzięki równowadze i zadowoleniu jesteśmy lepiej dostosowani do transformacji, w bardziej elastyczny sposób szukamy rozwiązań. Potrafimy również dzielić się z innymi pozytywnym nastawieniem. I to właśnie wydaje się być remedium na bolączki naszych czasów. Nie poddawać się biernie lękom i negatywnym prognozom – zamiast tego szukać rozwiązań i skutecznie przygotowywać się do wyzwań. Metodą może być ocena naszego potencjału – mocnych i słabych stron, a dzięki temu budowanie ogólnego dobrostanu. Jak piszą w swoim artykule Sebastian Klocek i Paweł Trojanowski: „Gdyby metaforycznie potraktować człowieka jako super komputer – musimy przeanalizować, w oparciu o jaką wersję systemu operacyjnego działamy. Jakie oprogramowanie mamy zainstalowane, czy zadbaliśmy o program antywirusowy – podsumowując: czy nasze „ja" jest dostosowane do wymogów czasu (...)".

Musimy nauczyć się dbać o siebie samych i swoje sprawy, zapewnić sobie bezpieczną przestrzeń do życia, aby móc budować stabilną rzeczywistość dla siebie i innych, również tą zawodową.

Wraz ze wzrostem niepokojów na świecie zmieniają się potrzeby pracowników w miejscach zatrudnienia. Coraz ważniejsze jest zdrowie psychiczne, relacje międzyludzkie, czy poczucie sprawczości. Odpowiedzialność za pomnażanie dobrostanu spoczywa w dużej mierze na pracodawcach – zauważa w swoim tekście Marzena Mańturz. To wielka zmiana w relacjach pracodawca–podwładny.

Także my, jako pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia, możemy być mądrymi pracodawcami, pracownikami, zwierzchnikami, którzy mają świadomość, jak ważne w życiu i funkcjonowaniu społecznym jest odpowiednie nastawienie w miejscu pracy.

Mieliśmy doskonałą okazję, aby się o tym przekonać w przypadku pomocy ofiarom wojny w Ukrainie, kiedy nasi doradcy obsługując uchodźców w utworzonym w WUP Punkcie Informacyjnym, wykraczali ze swoimi działaniami daleko poza utarty schemat i swoje obowiązki.

Wydaje się więc, że lekiem na niepewne czasy jest znalezienie harmonii w samym sobie i dzielenie się tym z innymi. Aby było to możliwe, musimy – niezależnie od piastowanego stanowiska, uprawnień i obowiązków – zrozumieć, czym jest dobrostan ludzki i w jaki sposób możemy go powiększać, a także zaprzyjaźnić się ze zmianą, szczególnie tą najtrudniejszą, bo dotyczącą nas samych i naszego podejścia. To bardzo ważne, aby nie przegapić tego momentu, którego doświadczamy w tych niespokojnych czasach i aby przekuć trudne doświadczenia w nową wartość. Wzbogaci ona zarówno nasze życie, życie osób, z którymi nawiązujemy stosunki zawodowe, jaki i ogólnie pojęte życie społeczne.

Tomasz Sieradz

Młodzi w Europie

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Jak wynika z dorocznego raportu Komisji Europejskiej, młodzi mieszkańcy Unii Europejskiej należą do osób najbardziej dotkniętych pandemią Covid-19. Za dodatkowe zagrożenia, które mogą pogorszyć sytuację młodzieży, uważa się konsekwencje wojny Rosji z Ukrainą oraz wysoki wzrost cen

Raport Employment and Social Developments in Europe review 2022 wskazuje także, że ograniczenia związane z dostępem do edukacji w czasie pandemii w dłuższym okresie mogą skutkować zmniejszeniem szans osób młodych na rynku pracy. Z drugiej strony wielu młodym ludziom udało się uzyskać dobre wykształcenie. Ponadto posiadane przez nich kompetencje cyfrowe oraz świadomość zmian związanych ze znaczeniem kwestii ekologicznych mogą ułatwiać dalszy rozwój i dostosowanie się do transformacji

zachodzących na rynku pracy oraz do zachodzących zmian w otaczającym świecie. Badacze zwracają wagę, że pełne skutki zjawisk kryzysowych nie są jeszcze znane. Do złagodzenia konsekwencji przyczyniły się podejmowane działania interwencyjne na poziomie poszczególnych rządów, jak też całej Unii Europejskiej. Bez tej aktywności przewidywane konsekwencje ekonomiczne i społeczne byłyby znacznie poważniejsze.

Wśród działań na poziomie UE, które mają zmieniać i poprawiać sytuację osób młodych, warto wymienić realizowany od niedawna program ALMA, czyli Aim, Learn, Master, Achieve (określ cel, ucz się, bądź mistrzem, osiągaj cel – przyp. tłum.), który ma wspierać osoby młode oddalone od rynku pracy w powrocie do wyboru własnej ścieżki edukacyjnej, systemu szkoleń i zatrudnienia

Z raportu wynika, iż młodym absolwentom w Europie – co zresztą obserwowano już wcześniej – jest trudno podjąć pierwszą pracę po zakończeniu edukacji. W trakcie pandemii pogorszeniu uległy też warunki zatrudnienia – wzrosła m.in. liczba umów czasowych. Trudniej też jest utrzymać stabilność zatrudnienia. Na problemy z pracą i edukacją nakładają się także ograniczenia dotyczące rynku mieszkaniowego, w tym przede wszystkim wysokie koszty najmu i zakupu własnego mieszkania przez młodych ludzi wkraczających w życie zawodowe.

Ożywienie gospodarcze obserwowane w Europie w 2021 roku, po odejściu od większości ograniczeń związanych z pandemią, nie było równomierne w poszczególnych państwach, a młodzież poniżej 30. roku życia nadal ma problemy w odnalezieniu się na rynku pracy. W roku 2022 pojawiły się kolejne negatywne czynniki hamujące wzrost gospodarczy (w tym rosyjska agresje na Ukrainę). Pandemia – jak wskazano w raporcie – pogłębiła w państwach europejskich nierówności w osiąganych dochodach na niekorzyść osób młodych. Niektórzy z nich dotknięci są zjawiskiem ubóstwa. Wskazuje się na zmniejszenie siły nabywczej gospodarstw domowych przy wzroście m.in. cen żywności i energii. Zjawisko to jednak rozkłada się różnie w krajach członkowskich UE.

Jednym z czynników, który ma negatywny wpływ na sytuację osób młodych jest jakość i poziom wykształcenia. W raporcie wykazano gradację: młodzież z wykształceniem średnim i pracująca jest mniej narażona na pogorszenie sytuacji społecznej niż osoby młode z niższym poziomem wykształcenia. Młodzież pochodząca ze środowisk defaworyzowanych ma jeszcze mniejsze szanse. Z kolei wyższe wykształcenie pozytywnie koreluje z możliwościami na rynku pracy i poprawą sytuacji społecznej. Poziom nierówności jest także – według badań – związany z płcią. Kobietom trudniej jest pokonać nierówności w dochodach na rynku pracy. Dodatkowo ta nierównowaga rośnie wraz z wiekiem.

Unia Europejska jako całość oraz gospodarki poszczególnych państw członkowskich – w zależności od lokalnych uwarunkowań – musi mierzyć się z globalnymi wyzwaniami gospodarczymi i geopolitycznymi. Trwająca wojna Rosji z Ukrainą skutkuje nie tylko falą uchodźców, którzy trafili do Polski oraz innych państw Europy. Wiąże się to też z wyzwaniami dotyczącymi zakwaterowania, pomocy humanitarnej, zdrowia, opieki, edukacji oraz integracji w przypadku tych, którzy pozostaną w krajach przyjmujących na dłużej. Niesie to także potrzeby zmian i rozwiązań obejmujących europejski rynek pracy. Gospodarka unijna w znacznym stopniu doświadcza też negatywnych konsekwencji związanych z wysokim wzrostem cen surowców i energii.

Młodym absolwentom w Europie, co zresztą obserwowano już wcześniej, jest trudno podjąć pierwszą pracę po zakończeniu edukacji. W trakcie pandemii pogorszeniu uległy też warunki zatrudnienia – wzrosła m.in. liczba umów czasowych. Trudniej też jest utrzymać stabilność zatrudnienia

Wśród działań na poziomie UE, które mają zmieniać i poprawiać sytuacje osób młodych, warto wymienić realizowany od niedawna program ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve, czyli określ cel, ucz się, bądź mistrzem, osiągaj cel – przyp. tłum.), który ma wspierać osoby młode oddalone od rynku pracy w powrocie do wyboru własnej ścieżki edukacyjnej, systemu szkoleń i zatrudnienia. Potrzebna jest także unijna polityka społeczna odpowiadająca potrzebom społecznym, a jednocześnie uwzględniająca współczesne realia polityczne i globalne wyzwania.

Źródło: Raport Employment and Social Developments in Europe, review 2022

Czas transformacji

O perspektywach zatrudnienia i sytuacji na mazowieckim rynku pracy z Tomaszem Sieradzem, dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, rozmawiała Magdalena Łotocka

Fot. Franciszek Mazur/Smartlink

Magdalena Łotocka: Jak wygląda obecnie rynek pracy na Mazowszu? Z jaką tendencją mamy do czynienia?

Tomasz Sieradz: Liczba osób bezrobotnych systematycznie zmniejsza się od marca 2021 roku. W porównaniu do czerwca poprzedniego roku na Mazowszu jest o około 20 tys. osób bezrobotnych mniej, a stopa bezrobocia wynosiła w czerwcu 4,3 proc. i utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie. Również liczba zgłaszanych przez pracodawców zwolnień grupowych nie zwiastuje nagłego załamania sytuacji, jest ona ponad dwukrotnie mniejsza niż przed rokiem. Obserwujemy wzrost zapotrzebowania na nowych pracowników. W bieżącym roku pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy ponad 94 tysiące ofert pracy, to jest o 7 tysięcy ofert więcej niż przed rokiem. Może to oznaczać, że po okresie przestoju przedsiębiorcy systematycznie odrabiają straty oraz zwiększają moce produkcyjne.

Wyniki analiz ManpowerGroup dowodzą, że średnia globalna niedoboru pracowników posiadających kompetencje poszukiwane przez pracodawców wynosi 76 proc. W Polsce trudności związane z pozyskiwaniem takich pracowników zgłasza 7 na 10 firm i aż 78 proc. przedsiębiorców z centralnej Polski

W perspektywie do 2025 roku dla całego województwa prognozowany jest niewielki spadek liczby pracujących o 0,3 proc. Przewidywane są również przemiany w sektorach gospodarczych województwa mazowieckiego: zdecydowany spadek liczby pracujących w rolnictwie, który w całym województwie wyniesie 29 proc. oraz spadek liczby pracujących w przemyśle o 6 proc.

Zgodnie z prognozą zatrudnienia nastąpi wzrost liczby pracujących w usługach zarówno rynkowych, jak i nierynkowych o 5-6 proc. Województwo mazowieckie należy do regionów Polski o najwyższym poziomie zapotrzebowania na usługi, o czym świadczy rekordowy udział pracujących i tempo zmian w tym sektorze. W Warszawie skupionych jest ponad 60 proc. spośród pracujących w usługach na Mazowszu oraz odnotowuje się relatywnie wysoki – 30 proc. udział sektora przemysłowego w porównaniu do całego województwa. Największy przewidywany wzrost udziału pracujących do ponad 33 proc. dotyczy przede wszystkim specjalistów z zakresu: sprzedaży, rekrutacji pracowników, marketingu i handlu oraz księgowości i rachunkowości. Obserwujemy także wzrost liczby ofert pracy kierowanych do przedstawicieli zawodów medycznych, ale również pracowników wykonujących tak zwane zawody deficytowe, m.in.: z branży budowlanej (np. betoniarze i zbrojarze, murarze i tynkarze), branży TSL (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy) oraz zawodów niewykwalifikowanych, np. pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych.

MŁ: Czy dziś można mówić o niedoborze pracowników? Jeśli tak, to jacy specjaliści są najbardziej poszukiwani przez pracodawców?

TS: Dynamiczne zmiany zachodzące na rynkach globalnych i europejskich w coraz większym stopniu oddziałują na lokalne rynki pracy w państwach członkowskich, zmieniając zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracownicze. Wiele ze znanych nam profesji przestaje istnieć, inne ulegają głębokiej transformacji. W ich miejsce pojawiają się zawody zupełnie nieznane, wymagające od pracowników odmiennych umiejętności i nowej wiedzy. Jeśli podaż pracy nie odpowiada nowoczesnym wymaganiom rynku, a wśród dostępnych pracowników dominują osoby o kwalifikacjach i kompetencjach, które nie przystają już do potrzeb pracodawców, istnieje ryzyko rozwoju bezrobocia strukturalnego. Wyniki analiz ManpowerGroup dowodzą, że średnia globalna niedoboru pracowników posiadających kompetencje poszukiwane przez pracodawców wynosi 76 proc. W Polsce trudności związane z pozyskiwaniem takich pracowników zgłasza 7 na 10 firm i aż 78 proc. przedsiębiorców z centralnej Polski.

Aktualne wyniki ogólnopolskiego badania pn. Barometr zawodów wskazują, że w województwie mazowieckim w bieżącym roku w szczególności utrwalił się niedobór pracowników z branż: budowlanej, logistycznej (magazynierów, kurierów, zaopatrzeniowców) oraz ochrony zdrowia. Niedobór ten zależny jest jednak od konkretnego regionu i powiatu. W regionie warszawskim stołecznym zdiagnozowano największy deficyt pracowników występujący w 41 zawodach, a w Warszawie w 66 grupach zawodów. Najwięcej zawodów, które w przewidywaniach ekspertów przedstawiane były jako deficytowe na mazowieckim rynku pracy, odnosiło się do branży budowlanej. Utrzymujący się deficyt dotyczy także: spawaczy, kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, ślusarzy, elektryków i magazynierów.

W bieżącym roku pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy ponad 94 tysiące ofert pracy, to jest o 7 tysięcy ofert więcej niż przed rokiem

Podobnie jak w ubiegłym roku niezmiennie poszukiwani są nauczyciele przedmiotów zawodowych. Okres pandemii i idąca za tym izolacja społeczna oraz sytuacja związana z wojną w Ukrainie spowodowały wzrost zapotrzebowania na usługi psychoterapeutyczne, jak również psychologiczne, zwłaszcza w odniesieniu do diagnostyki dzieci i młodzieży szkolnej.

MŁ: Czy rynek pracy obudził się po pandemicznej stagnacji? Jak poradziły sobie mazowieckie przedsiębiorstwa?

TS: Według badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego polscy przedsiębiorcy przed pandemią zwracali uwagę przede wszystkim na rosnące koszty związane z zatrudnieniem pracowników oraz pozyskania niezbędnych surowców i produktów. Dotyczyły ich również problemy z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach, rosnącą konkurencją i zatorami płatniczymi. Kwestie dotyczące niepewności sytuacji gospodarczej były na dalszymi miejscu. Hierarchia ta zmieniła się pod wpływem wydarzeń związanych z trwaniem pandemii. Pokonanie trudności dotyczących niepewności sytuacji gospodarczej, niekorzystnych zmian w łańcuchach dostaw, a także pozyskania zewnętrznych środków finansowania stały się priorytetowe.

Warto dodać, że zdaniem ekspertów, podczas trwającej wojny w Ukrainie wskaźniki nastrojów utrzymywały się na wysokim poziomie w przypadku małych, średnich i dużych firm. Natomiast w mikroprzedsiębiorstwach przeważały negatywne nastroje.

Cudzoziemcy są coraz częściej zatrudniani przez mazowieckich pracodawców. Świadczą o tym dane pochodzące z różnych rejestrów. Liczba obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych osiągnęła w ostatnim czasie najwyższy poziom w historii. Według ostatnich dostępnych danych z Centralnego Rejestru Ubezpieczonych, na koniec I kwartału 2022 roku liczba ubezpieczonych cudzoziemców wyniosła w Polsce 932,1 tys. osób

Sytuacja przedsiębiorstw związana ze skutkami pandemii jest zależna od wielu czynników, np. rodzaju branży, zdolności firm do transformacji, zmiany zadań lub sposobu zarządzania działalnością. Z pewnością w wyniku kryzysu pogorszeniu uległa sytuacja w branży finansowej, w której nieprzerwanie występują zwolnienia grupowe, obserwowane również przed pandemią. Siłą napędową tych zmian jest postępująca automatyzacja pracy, która wymusza ograniczenie zatrudnienia i ciągłe uzupełnianie kompetencji pracowników. Należy również podkreślić, że w wielu obszarach wychodzenie ze stagnacji wymaga czasu oraz wsparcia przedsiębiorców, by mogli osiągnąć poziom rozwoju sprzed pandemii.

MŁ: Obcokrajowcy pochodzący zza wschodniej granicy pracują praktycznie w każdej gałęzi polskiej gospodarki. Czy ich zatrudnienie w mazowieckich firmach miało wpływ na rozwój i utrzymanie rentowności przedsiębiorstw?

TS: Cudzoziemcy są coraz częściej zatrudniani przez mazowieckich pracodawców. Świadczą o tym dane pochodzące z różnych rejestrów.

Liczba obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych osiągnęła w ostatnim czasie najwyższy poziom w historii. Według ostatnich dostępnych danych z Centralnego Rejestru Ubezpieczonych, na koniec I kwartału 2022 roku liczba ubezpieczonych cudzoziemców wyniosła w Polsce 932,1 tys. osób. Zdecydowanie najwyższy odsetek – 24,1 proc. ubezpieczonych – odnotowano w województwie mazowieckim. Dominują obywatele Ukrainy i Białorusi: odpowiednio 59,7 proc. oraz 11,5 proc. ogółu ubezpieczonych.

Wielu przedsiębiorców jako trudność wskazywało czasochłonne procedury związane z przedłużaniem zezwoleń na pracę, ponieważ przyczyniają się one do odpływu doświadczonych pracowników, którzy muszą wrócić do kraju i oczekiwać tam na przedłużenie zezwoleń. Usprawnienie prowadzenia postępowań administracyjnych ma przynieść nowelizacja ustawy o cudzoziemcach z 29 stycznia 2022 roku, która wydłużyła powierzenie cudzoziemcom wykonywania pracy w drodze oświadczenia pracodawcy z 6 do 24 miesięcy. Inne ułatwienia dotyczące zatrudnienia zostały wprowadzone na mocy specustawy w związku z trwającą wojną w Ukrainie. Aktualnie pracodawca zawiadamia powiatowy urząd pracy o zatrudnieniu obywateli Ukrainy. Do połowy lipca, w województwie mazowieckim odnotowano już ponad 315 tys. takich zgłoszeń. Ponadto rozszerzono możliwości zatrudniania osób wykonujących zawody wymagające posiadania określonych kwalifikacji, np. obywatelom Ukrainy posiadającym wykształcenie psychologiczne umożliwiono świadczenie usług kierowanych do rodaków przebywających w Polsce. Podobnie na mocy specustawy umożliwiono uproszczoną ścieżkę dostępu do wykonywania zawodu lekarzom, dentystom, pielęgniarkom i położnym spoza Unii Europejskiej. Cudzoziemcy pozwalają wypełnić lukę kadrową w różnych obszarach rynku pracy.

W 2021 roku w województwie mazowieckim wydano ponad 114 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców, najwięcej z nich dotyczyło sekcji: budownictwa, transportu i gospodarki magazynowej oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej. Zatrudnienie cudzoziemców w wielu branżach jest ważnym czynnikiem pozwalającym wspierać rentowność firm. Bezrobocie strukturalne ma tendencję do utrwalania się i nasilania z czasem.

W wyniku tych procesów ograniczony staje się dostęp przedsiębiorstw do wykwalifikowanej siły roboczej, co może skłaniać ich zarządy do poszukiwania nowych lokalizacji z lepszą dostępnością pracowników oraz zatrudniania pracowników z innych krajów. Wielu przedsiębiorców nie byłoby w stanie realizować produkcji, sprzedaży lub zadań logistycznych bez udziału cudzoziemców, w szczególności przy pracach prostych, magazynowych i obsłudze handlu. ♦

Choć początek roku zawsze wskazuje negatywne tendencje na rynku pracy, porównując sytuację rok do roku – wydaje się ona stabilna. Na koniec I półrocza 2022 roku na Mazowszu były zarejestrowane 121 733 osoby bezrobotne, co oznacza spadek o 13,9 proc., w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego

Prognozy rynku pracy w województwie mazowieckim

HUBERT SAMUL

Początek roku to już tradycyjnie okres, w którym wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy obrazują negatywne tendencje. Wzrasta liczba osób bezrobotnych oraz stopa bezrobocia, a liczba ofert pracy jakimi dysponują powiatowe urzędy pracy jest na najniższym poziomie w całym roku. Jednak mimo z pozoru niekorzystnych informacji ich analiza może wskazać, w jakim kierunku podąży rynek w kolejnych miesiącach.

W I półroczu 2022 wystąpiło wiele okoliczności, które poza sezonowością były dodatkowymi czynnikami mogącymi mieć negatywny wpływ na gospodarkę, a pośrednio także na rynek pracy. Wysoka inflacja, wzrosty kosztów kredytów lub zamieszanie podatkowe na pewno nie ułatwiły pracodawcom planowania i podejmowania decyzji inwestycyjnych, a tym samym nie sprzyjały zwiększaniu zatrudnienia. Ponadto pojawiła się duża niepewność związana z wybuchem wojny w Ukrainne. Wszystkie te elementy utrudniły prowadzenie działalności i spowodowały pogorszenie nastrojów.

LICZBA BEZROBOTNYCH

Co prawda liczby pokazują, że w styczniu w stosunku do grudnia poprzedniego roku liczba osób bezrobotnych wzrosła o 4 249 – nie jest to jednak nic nadzwyczajnego, a raczej niewielka korekta powtarzająca się co roku. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka np. większe zapotrzebowanie na pracowników w okresie przedświątecznym. Ponadto z końcem roku wygasa wiele umów, zamykane są działalności, sezon zimowy nie sprzyja także zatrudnianiu w niektórych branżach np. w budownictwie. Zauważyć jednak trzeba, że wzrost ten był mniejszy niż rok wcześniej.

Już w lutym liczba osoba bezrobotnych zaczęła się zmniejszać – w poprzednim roku na taki spadek trzeba było poczekać do marca. W każdym kolejnym miesiącu liczba bezrobotnych również zmniejszała się, a największy jej spadek m/m nastąpił w czerwcu. Jeśli porównamy dane rok do roku, to sytuacja wygląda już zupełnie inaczej.

Pod względem stopy bezrobocia województwo mazowieckie wypada bardzo dobrze na tle Polski, gdzie stopa bezrobocia w czerwcu wynosiła 4,9 proc.

Na koniec I półrocza 2022 roku na Mazowszu zarejestrowane były o 19 634 osoby bezrobotne mniej niż rok wcześniej, co oznacza spadek o 13,9 proc. W podziale na regiony województwa spadek ten wyniósł 13,5 proc. (12 037 osób) w regionie mazowieckiem regionalnym oraz 14,5 proc. (7 597 osób) w regionie warszawskim stołecznym. Większe różnice wystąpiły w podziale na podregiony, największy spadek odnotowano w podregionie żyrardowskim o 23,9 proc., a najmniejszy w podregionie ostrołęckim o 9,9 proc.

Duże dysproporcje pod względem zmiany liczby bezrobotnych można zaobserwować na poziomie powiatów. W porównaniu do czerwca 2021 roku liczba bezrobotnych spadła we wszystkich 42 powiatach woj. mazowieckiego, najbardziej w powiatach sochaczewskim – o 34,8 proc. oraz mińskim – o 29,8 proc.

STOPA BEZROBOCIA

Wraz ze spadkiem liczby bezrobotnych spadała także stopa bezrobocia, która w województwie mazowieckim na koniec czerwca 2022 roku wyniosła 4,3 proc. i była niższa o 0,7 pkt. proc. w porównaniu z czerwcem 2021 roku. Pod względem stopy bezrobocia województwo mazowieckie wypada bardzo dobrze na tle Polski, gdzie stopa bezrobocia w czerwcu wynosiła 4,9 proc. Tylko cztery województwa mogą pochwalić się niższą stopą bezrobocia: wielkopolskie (2,7 proc.), śląskie (3,8 proc.), małopolskie (4,1 proc.) oraz lubuskie (4,2 proc.).

W województwie mazowieckim stopa bezrobocia spadła we wszystkich powiatach. Największy spadek odnotowano w powiecie gostynińskim (o 2,9 pkt proc.). Najniższy poziom stopy bezrobocia był w Warszawie (1,7 proc.) oraz powiatach warszawskim zachodnim (1,8 proc.) i grójeckim (2,0 proc.). Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano natomiast w powiecie szydłowieckim (21,2 proc.).

NAPŁYW I ODPŁYW BEZROBOTNYCH

O wzroście lub spadku liczby osób bezrobotnych w danym okresie decyduje różnica między liczbą osób rejestrujących się w urzędach pracy a tymi, którzy z różnych przyczyn te rejestry opuszczają. Od stycznia do czerwca 2022 łączna liczba rejestrujących się jako bezrobotni wyniosła 75 827 osób.

W tym samym okresie z rejestrów wyłączono 83 342 osoby. Oznacza to, że w I półroczu 2022 roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 7 515 osób. Dla porównania – w analogicznym okresie zeszłego roku, spadek ten był ponad dwukrotnie mniejszy. W pierwszym półroczu 2022 roku najczęstszymi przyczynami wyrejestrowań z ewidencji bezrobotnych były:

- podjęcie pracy – 43 273 osoby (51,9 proc. odpływu z bezrobocia);
- niepotwierdzenie gotowości do pracy – 8 396 osób (10,1 proc. odpływu z bezrobocia);
- rozpoczęcie stażu – 7 659 osób (9,2 proc. odpływu z bezrobocia);
- dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego – 3 359 osób (4,0 proc. odpływu z bezrobocia).

STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH

Na koniec czerwca 2022 r. w województwie mazowieckim zarejestrowanych było 62 925 bezrobotnych kobiet, co stanowiło 51,7 proc. ogółu. Na wsi mieszkały 53 244 osoby bezrobotne, tj. 43,7 proc. ogółu bezrobotnych, w tym 27 283 kobiety.

Pomimo niesprzyjających warunków zewnętrznych i wewnętrznych zarówno ogólnokrajowy, jak i mazowiecki rynek pracy przeszły przez I półrocze bieżącego roku obronną ręką

Duży udział w ogólnej liczbie bezrobotnych miały osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Takich osób było 100 387, co stanowiło 82,5 proc. udziału w ogólnej liczbie osób bezrobotnych. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy to osoby:

- długotrwale bezrobotne – 68,8 proc. ogółu bezrobotnych (69 034 osoby);
- powyżej 50. roku życia – 33,5 proc. ogółu bezrobotnych (33 633 osoby);
- do 30. roku życia – 25,3 proc. ogółu bezrobotnych (25 354 osoby);
- posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia – 19,0 proc. ogółu bezrobotnych (19 027 osób);
- do 25. roku życia – 11,7 proc. ogółu bezrobotnych (11 787 osób);
- niepełnosprawne – 6,5 proc. ogółu bezrobotnych (6 559 osób);
- korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej – 0,6 proc. ogółu bezrobotnych (624 osoby);
- posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia – 0,2 proc. ogółu bezrobotnych (227 osób).

OFERTY PRACY

Pod względem ofert pracy wpływających do urzędów pracy województwa mazowieckiego, I półrocze w porównaniu do poprzedniego roku było zdecydowanie lepsze. Ogólna liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w porównaniu do poprzedniego roku wzrosła o 8,5 proc. i osiągnęła poziom 94 326 ofert. Rekordowym miesiącem okazał się marzec, kiedy to do powiatowych urzędów pracy wpłynęło prawie 19 tys. ofert pracy. Zwiększyła się zarówno liczba ofert subsydiowanych (o 17,0 proc.), jak i ofert niesubsydiowanych (o 6,8 proc.).

SYTUACJA W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW

O poprawie sytuacji na mazowieckim rynku pracy świadczą także dane publikowane przez Urząd Statystyczny w Warszawie w comiesięcznych komunikatach o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa mazowieckiego. Z czerwcowej informacji wynika, że przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w wyniosło 1 574,9 tys. osób, co oznacza, że wzrosło o 2,4 proc. w porównaniu do poprzedniego roku. Branże, w których wzrost był największy, to m.in.: zakwaterowanie i gastronomia (o 10,6 proc.), a także informacja i komunikacja oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (po 8,7 proc.). Są jednak takie branże, w których zapotrzebowanie na pracowników spadło, jak np. w obsłudze rynku nieruchomości (o 2,1 proc.) oraz wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 0,8 proc.).

Na przestrzeni roku o 11,2 proc. wzrosły pensje pracowników sektora przedsiębiorstw. Najwięcej zyskali pracownicy sektora wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 31,1 proc.), a w dalszej kolejności transportu i gospodarki magazynowej (o 17,6 proc.) oraz zakwaterowania i gastronomii (o 13,7 proc.). Najwyższe zarobki osiągali pracownicy sekcji wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę – nawet o 53,3 proc. więcej niż średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w województwie. Na koniec roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w województwie mazowieckim wyniosło 7 539,43 zł i było 984,56 zł wyższe niż w kraju.

ZWOLNIENIA GRUPOWE ORAZ ZWOLNIENIA Z PRZYCZYN ZAKŁADU PRACY

Po względem ogólnej liczby zgłoszeń zwolnień i zwolnień grupowych, pierwsza połowa 2022 roku była zdecydowanie lepsza od poprzedniego roku. W sumie 17 pracodawców zamierzało zredukować zatrudnianie o 3 710 osób i są to wartości ponad dwukrotnie mniejsze niż przed rokiem. Branże, w których zgłoszono zamiar zwolnienia największej liczby osób to:

- działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 42,7 proc. ogółu zgłoszeń;
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 39,2 proc. ogółu zgłoszeń;
- handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 8,4 proc. ogółu zgłoszeń.

Realnie zwolnione zostały 3 594 osoby (o 1 230 osób więcej niż przed rokiem) przez 54 pracodawców (o 36 mniej niż przed rokiem). Najwięcej zwolnień dotyczyło:

- działalności finansowej i ubezpieczeniowej – 44,2 proc. ogółu zwolnień;
- informacji i komunikacji – 25,2 proc. ogółu zwolnień;
- transportu i gospodarki magazynowej – 9,2 proc. ogółu zwolnień.

Od początku roku do końca czerwca w mazowieckich urzędach pracy zarejestrowało się 2 861 osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy. W porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku jest to spadek o 19,4 proc.

POZYTYWNE STATYSTYKI

Pomimo niesprzyjających warunków zewnętrznych i wewnętrznych zarówno ogólnokrajowy, jak i mazowiecki rynek pracy przeszły przez I półrocze bieżącego roku obronną ręką. Analizując dane dotyczące rynku pracy trudno zauważyć negatywne symptomy zwiastujące pogorszenie sytuacji. Raczej mamy do czynienia z sytuacją typową dla początku roku, co ze względu na okoliczności należy uznać na sukces. Zdaje się, że nagły wybuch pandemii Covid-19 oraz jej konsekwencje nauczyły wszystkich uczestników gospodarki narodowej radzić sobie z nieprzewidzianymi komplikacjami. Być może niespodziewanym, pozytywnym efektem negatywnych doświadczeń dwóch ostatnich lat jest dziś szybka reakcja podmiotów gospodarczych i ich adaptacja do zmieniających się warunków.

Rynek pracy reaguje na wydarzenia gospodarcze z lekkim opóźnieniem i prawdopodobnie dopiero w drugiej połowie roku zobaczymy, jaki wpływ na polskie przedsiębiorstwa, a tym samym na zatrudnienie będą miały rosnące stopy procentowe.

Nowa platforma dla obywateli Ukrainy poszukujących pracy

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wspólnie z Kancelarią Prezesa Rady Ministrów stworzyło nową, bezpłatną platformę online dla obywateli Ukrainy poszukujących pracy. Platforma Pracawpolsce.gov.pl została uruchomiona w czerwcu

Na platformie pod koniec lipca było ponad 200 tysięcy ofert pracy pochodzących z Centralnej Bazy Ofert Pracy oraz komercyjnych serwisów rekrutacyjnych, m.in Pracuj.pl, Gowork.pl i Goldenline.pl. Każdy obywatel Ukrainy przebywający na terytorium Polski i poszukujący pracy może utworzyć profil zawodowy w języku ukraińskim, polskim lub angielskim, a tym samym udostępnić informacje o swoich kompetencjach oraz potrzebach zawodowych i uzyskać informację zwrotną dotyczącą ofert pracy i danych kontaktowych do potencjalnych pracodawców. – Portal ułatwia nawiązywanie kontaktów między pracodawcami a poszukującymi pracy. Dzięki temu rozwiązaniu każdy obywatel Ukrainy poszukujący pracy może udostępnić informacje o swoim wykształceniu i kompetencjach. W efekcie otrzyma informację zwrotną o ofertach pracy, które mogą go zainteresować, a także dane kontaktowe do potencjalnych pracodawców – mówi Minister Rodziny i Polityki Społecznej Marlena Maląg.

Platforma jest zintegrowana z Węzłem Krajowym Identyfikacji Elektronicznej. Oferty pracy przetwarzane na platformie mogą być wprowadzane, aktualizowane oraz usuwane przez:

- pracodawców,
- podmioty świadczące usługi związane z udostępnieniem ofert pracy,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa między pracodawcami a osobami poszukującymi pracy.

Aby znaleźć propozycje pracy za pomocą platformy, należy wykonać 3 kroki:

- wejść na stronę: https://pracawpolsce.gov.pl;
- wypełnić w wybranym języku formularz dotyczący kompetencji, danych kontaktowych oraz potrzeb dotyczących pracy;
- zapoznać się z otrzymanymi ofertami pracy.

Aby skorzystać z usługi, należy posiadać polski numer PESEL oraz Profil Zaufany. Inicjatywa MRiPS jest o tyle ważna, iż w związku z sytuacją na polskim rynku pracy obywatele Ukrainy, którzy uciekli do naszego kraju przez wojną mogą wypełnić luki w niektórych branżach. Do lipca br. pracę w ramach uproszczonej procedury znalazło już prawie 300 tys. osób. – Od samego początku wojny w Ukrainie wspieramy naszych sąsiadów, zależy nam, by jak najszybciej mogli osiągnąć samodzielność, poczuć się w Polsce jak w domu. Jedną z najważniejszych kwestii jest tu praca i możliwość utrzymania siebie i rodziny. Dlatego uprościliśmy procedury zatrudnienia, dlatego stale rozwijamy narzędzia wsparcia na rynku pracy naszych wschodnich sąsiadów – zaznacza minister Maląg.

Źródło: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, www.gov.pl/web/rodzina

ZASADY PODEJMOWANIA PRACY PRZEZ OBYWATELI UKRAINY NA PODSTAWIE SPECUSTAWY

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, obywatele Ukrainy – zarówno ci, którzy przybyli do Polski po 24 lutego 2022 r., jak i ci, którzy już wcześniej przebywali w Polsce – mogą legalnie podjąć pracę u każdego pracodawcy w Polsce, bez żadnych dodatkowych zezwoleń. Jedynie po stronie pracodawcy leży obowiązek zgłoszenia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy, korzystającego ze swobodnego dostępu do rynku pracy, do powiatowego urzędu pracy w swoim powiecie poprzez system elektroniczny Praca.gov.pl w ciągu 14 dni od podjęcia pracy.

Do połowy sierpnia do mazowieckich powiatowych urzędów pracy wpłynęło ponad 86,9 tys. powiadomień o powierzeniu pracy uchodźcom z Ukrainy. Z czego najwięcej, ponad 64,5 tys. zarejestrowano w Warszawie oraz prawie 22,4 tys. w Piasecznie. Większość powiadomień – 64,5 tys. dotyczy kobiet, a 22,4 tys. – mężczyzn.

Najczęstsze branże, w których zatrudniane są te osoby na Mazowszu to: przetwórstwo przemysłowe – 22 proc., usługi administrowania i działalność wspierająca – 17,8 proc., rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 12,7 proc., transport, gospodarka magazynowa, handel detaliczny – 12 proc.

Mazowiecki rynek pracy w obiektywie

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zaprasza do udziału w konkursie fotograficznym „Mazowiecki rynek pracy w obiektywie". Do wygrania nagrody o wartości do 9 tys. złotych. Konkurs objęty honorowym patronatem Marszałka Województwa Mazowieckiego Adama Struzika potrwa do 31 października 2022 roku

MAGDALENA CZARNECKA

Celem konkursu jest ukazanie pozytywnego wpływu realizacji projektów w ramach wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie działań z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój i Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014–2020 na sytuację osób znajdujących się w trudnym położeniu na rynku pracy, jak również poszerzenie wiedzy i upowszechnienie wśród mieszkańców Mazowsza informacji w zakresie korzyści płynących z wykorzystania przez województwo mazowieckie przyznanych środków na wsparcie w obszarze rynku pracy.

ZASADY KONKURSU

W konkursie mogą wziąć udział beneficjenci, uczestnicy projektów, jak również potencjalni uczestnicy działań wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, którzy chcą ukazać, jak skutecznie i z sukcesem osoby poszukujące pracy na Mazowszu mogą zmienić na lepsze swoją sytuację zawodową korzystając z Funduszy Europejskich.

Autorem pracy może być tylko jedna osoba – nie ma możliwości zgłaszania w konkursie prac zbiorowych. Zadaniem uczestników konkursu jest wykonanie i przesłanie pracy konkursowej, tj. zdjęć i wymaganej w regulaminie dokumentacji. Praca konkursowa powinna zawierać od dwóch do trzech zdjęć ukazujących pozytywne zmiany na mazowieckim rynku pracy dzięki wykorzystaniu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w zakresie działań wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Zdjęcia mogą ukazywać zmianę lub pokazać historię osób lub instytucji, które skorzystały z projektów aktywizacji zawodowej.

Prace konkursowe mogą być zgłoszone w ramach dwóch kategorii tematycznych – w zależności od tematyki pracy i formy wsparcia:

- I kategoria dotyczy pokazania efektów wsparcia oraz korzyści płynących z realizacji projektów w ramach: Działania 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe, Poddziałanie 1.1.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego i Działania 1.2 Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe, Poddziałanie 1.2.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020;
- II kategoria ma na celu pokazanie efektów wsparcia oraz korzyści płynących z realizacji projektów w ramach: Działania 8.1 Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych przez PUP i przeciwdziałanie skutkom epidemii COVID-19, Działania 8.2 Aktywizacja zawodowa osób nieaktywnych zawodowo oraz Działania 8.3 Ułatwianie powrotu do aktywności zawodowej osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3, Poddziałanie 8.3.1 Ułatwianie powrotu do aktywności zawodowej oraz Podziałanie 8.3.2 Ułatwianie powrotu do aktywności zawodowej w ramach ZIT Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014–2020.

JAK WZIĄĆ UDZIAŁ W KONKURSIE?

Praca konkursowa powinna składać się z dwóch lub trzech fotografii – w wersji elektronicznej (format JPG lub TIF, parametry techniczne zdjęcia: minimalny rozmiar 3507 x 4960 pikseli, minimalna rozdzielczość 300 dpi; wielkość około 8 MB).

Aby wziąć udział w konkursie należy przesłać pracę mailem lub za pośrednictwem platformy WeTransfer na adres : promocjaefs@wup.mazowsze.pl. Zdjęcia można także przekazać na nośniku elektronicznym (np. płyta CD) bezpośrednio do siedziby Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przy ul. Młynarskiej 16.

Wymogiem jest także złożenie formularza zgłoszeniowego wraz z tematem i krótkim opisem pracy, a także zdjęcia tablicy informacyjnej lub plakatu informacyjnego potwierdzających, że przedstawione w pracy konkursowej wsparcie/działanie zostało sfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO WER i RPO WM 2014–2020 oraz informacji na temat tytułu projektu i instytucji realizującej projekt. Pracę konkursową wraz z dokumentacją należy przesłać do 31 października 2022 roku.

NAGRODY!

Laureatom konkursu przyznane zostaną nagrody w formie kart podarunkowych o wartości do 9 tys. zł, w tym:

- w I kategorii tematycznej – wsparcie finansowane w ramach POWER:
  – za zajęcie 1. miejsca – karta podarunkowa o wartości 1 500 zł,
  – 5 wyróżnień – 5 kart podarunkowych o wartości 600 zł każda.
- w II kategorii tematycznej – wsparcie finansowane w ramach RPO WM 2014–2020:
  – za zajęcie 1. miejsca – karta podarunkowa o wartości 1 500 zł,
  – 5 wyróżnień – 5 kart podarunkowych o wartości 600 zł każda.

Nagrody zostaną wręczone na spotkaniu w Warszawie.

KRYTERIA OCENY

Oceny prac i wyboru zwycięzców, zgodnie z punktacją opisaną w Regulaminie konkursu, dokona czteroosobowa Komisja konkursowa w terminie do 30 listopada 2022 roku.

Prace będą oceniane zgodnie z następującymi kryteriami:

- zgodność pracy (zdjęć) z tematem i celem konkursu,
- oryginalność i kreatywność w ujęciu tematu,
- ogólna estetyka fotografii.

Konkurs odbywa się pod patronatem medialnym rozgłośni radiowych: Radio Płock FM, Radio Warszawa, Radio dla Ciebie, Katolickie Radio Diecezji Płockiej, Radio 7, Radio Podlasie, Radio Radom oraz tygodników: Tygodnik Siedlecki, Tygodnik Płocki, Tygodnik Ciechanowski, Tygodnik 7 Dni Radom, Passa Tygodnik Sąsiadów.

Wszystkie informacje dotyczące konkursu opublikowane są na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Wupwarszawa.praca.gov.pl. Serdecznie zapraszamy do udziału!

Aktualizacja
systemu operacyjnego własnego „Ja”

Czy Twój system działa sprawnie? Czy masz plan awaryjny, zabezpieczenie na przyszłość, poduszkę finansową? Nie? Wbrew pozorom czas kryzysu to odpowiedni moment, żeby to zmienić!

SEBASTIAN KLOCEK, PAWEŁ TROJANOWSKI

Bieżący rok, który potencjalnie zapowiadał się obiecująco, jako pierwszy wolny od COVID-19 – dostarcza nam co chwila nowych, zupełnie zaskakujących i niestety negatywnych doświadczeń. Powiedzieć o nim, że jest jak rollercoster z piekła rodem byłoby komplementem. Niestety te wszystkie sytuacje przekładają się na rynek pracy, który zaczyna wysyłać sygnały wskazujące na odwracanie się dobrych trendów. Inflacja zmierzająca ku stagflacji, podwyżki stóp procentowych, spadek siły nabywczej, wynagrodzeń – te i wiele innych czynników wpływają destrukcyjnie na każdego z nas. Czas więc na refleksję, czy nasze wewnętrzne „ja” nie potrzebuje przemiany, aby się od spraw, na które nie mamy wpływu zdystansować, a w stosunku do tych, co do których wpływ możemy mieć – podjąć decyzje i działać.

JAK DZIAŁA TWÓJ SYSTEM?

Poznać samego siebie to wyzwanie, a jednocześnie zadanie, które praktycznie każdy doradca rozwoju kariery osobistej postawi przed osobą chcącą dokonać zmiany lub przemiany w swoim życiu osobistym i zawodowym. Gdyby metaforycznie potraktować człowieka jako super komputer, musimy przeanalizować w oparciu o jaką wersję systemu operacyjnego działamy. Jakie oprogramowanie mamy zainstalowane, czy zadbaliśmy o program antywirusowy – podsumowując: czy nasze „ja” jest dostosowane do wymogów czasu, potrafi wykonywać operacje i realizować zadania, które przed nim stawiamy, czy non stop się zawiesza i zbyt często potrzebuje resetu? Koniec metafory.

Najbliższe miesiące zdają się nie zapowiadać żadnych pozytywów. Mamy już wysoką inflację, wchodzimy w recesję, a jedno w połączeniu z drugim daje stagflację. Jednak według wielu analityków będzie dobrze, jeśli skończy się tylko na tym. Tym bardziej dziś najistotniejsze jest, by dokonać aktualizacji własnego podejścia do tak kluczowych spraw, jak poziom własnych kompetencji i zarządzanie finansami osobistymi.

FINANSE W CZASIE KRYZYSU

Według zapowiedzi w 2023 roku Polacy mogą się spodziewać kilkudziesięcioprocentowych podwyżek na rachunkach za prąd. W przypadku przedsiębiorstw te podwyżki mogą wynieść kilkaset procent. Tymczasem polskie firmy już w tej chwili zwracają uwagę na ryzyko ograniczania produkcji, która przez drastyczny wzrost kosztów staje się nieopłacalna. Ograniczanie produkcji z kolei może prowadzić do redukcji zatrudnienia. Jeszcze nie ma co straszyć bezrobociem, ale tendencja spadającej liczby nowych ofert pracy jest dostrzegalna.

Jak wypłynie to na nasze portfele? Jak zachowa się rynek pracy? Co możemy zrobić dla swoich finansów i kompetencji, aby przejść przez ten trudny okres ,,suchą stopą”?

Jak mówił słynny amerykański biznesmen Arnold H. Glasgow: „Problem z przyszłością polega na tym, że zwykle pojawia się, zanim jesteśmy gotowi na jej przyjęcie". Ostatnio obserwujemy wysyp różnych ekspertów ds. finansów w czasie kryzysów. Każdy ma swoją receptę na to, co uchroni nasze oszczędności przed inflacją. W takim razie odpowiedzmy sobie na pytanie: co możemy zrobić dla swoich finansów w czasie kryzysu?

TO TWOJE PIENIĄDZE!

Nikt lepiej nie zaopiekuje się Twoimi pieniędzmi niż Ty sam. Z dbaniem o finanse jest jak z odchudzaniem – nie da się oddelegować tego na innych. Jeśli chcesz zgubić zbędne kilogramy, to musisz poświęcić czas na aktywność fizyczną i zdrową dietę.

Jak chcesz mieć zagwarantowane bezpieczeństwo finansowe i pomnażać swoje oszczędności, musisz sam o nie zadbać. Zdobywaj wiedzę, zasięgaj porad, zapoznawaj się z opiniami różnych osób, ale nigdy nie licz, że ktoś Cię wyręczy. To Twoje pieniądze, Ty podejmujesz decyzje i Ty będziesz ponosić ich konsekwencje.

Jakie kroki możesz podjąć, żeby zmienić swoje położenie w obszarze własnych finansów?

Jeśli dopiero zaczynasz porządkować swoje wydatki, – zastanów się, co by było, gdyby nagle zepsuła Ci się lodówka lub pralka. Taka kosztowna awaria, to wydatek rzędu nawet kilku tysięcy złotych. Co zrobisz w takiej sytuacji? Czy możesz zrobić coś już dziś, żeby przygotować się do takiego scenariusza?

PODUSZKA BEZPIECZEŃSTWA

Stwórz swoją własną poduszkę bezpieczeństwa. Czym ona jest? Najprościej tłumacząc, to pieniądze odłożone na tzw. czarną godzinę. Celem takiego specjalnego funduszu jest ochrona budżetu domowego, przed niespodziewanymi zdarzeniami.

Aby lepiej przygotować się na takie sytuacje najprościej możemy podzielić naszą poduszkę na dwa odrębne warianty:

- Fundusz bezpieczeństwa – uniwersalna wielkość funduszu, to wartość naszych sześciu do dwunastumiesięcznych wydatków, czyli kwota, która pomoże nam przeżyć rok w razie utraty dochodów. Posiadając tej wielkości fundusz bezpieczeństwa i np. tracąc pracę, mamy wystarczającą ilość czasu, by wszystko poukładać i znaleźć lepsze i dobrze płatne zajęcie. A że nieszczęścia chodzą parami, to nawet awaria samochodu na bezrobociu nie zrujnuje naszych finansów. Dlatego dwunastomiesięczny bufor, to dość uniwersalny poziom.
- Fundusz celowy – bardzo ważny element linii obrony dotyczący naszych wydatków nieregularnych. Możemy przecież o wiele wcześniej przewidzieć, kiedy i gdzie jedziemy na wakacje, ile kosztuje nowy rower oraz ile wydamy na nowe okulary we wrześniu przyszłego roku.

Bardzo ważne w tej całej układance jest to, że fundusz bezpieczeństwa nie może być inwestycją. Wiele osób jak już odłoży jakąś kwotę, przykładowo 10-20 tys. zł, od razu myśli w co te pieniądze zainwestować. A tu powinna zapalić się lampka ostrzegawcza, że to jest Twój fundusz bezpieczeństwa, którego absolutnie nie powinno się ruszać. Tym bardziej inwestować. Jest to nasze oszczędzanie długoterminowe, o którym najlepiej jakbyśmy całkowicie zapomnieli.

Poduszka bezpieczeństwa to jeden z najważniejszych fundamentów drogi do „finansowej wolności". Aby ją osiągnąć należy pamiętać o trzech najważniejszych kwestiach:

1. Świadomie kontroluj wydatki – pamiętaj, że nie ma takiej ilości pieniędzy, której nie dałoby się wydać. Dlatego na początku swojej drogi zacznij kontrolować to, na co przeznaczasz swoje pieniądze.

Stwórz swoją własną poduszkę bezpieczeństwa. Czym ona jest? Najprościej tłumacząc, to pieniądze odłożone na tzw. czarną godzinę. Celem takiego specjalnego funduszu jest ochrona budżetu domowego przed niespodziewanymi zdarzeniami

2. Konsekwentnie zwiększaj swoje zarobki – dochód, który generujesz z pracy jest bardzo istotnym elementem budowania Twojej zamożności. Dlatego bez względu na to ile obecnie zarabiasz, Twoim najważniejszym celem powinno być ciągłe zwiększanie osobistej wartości rynkowej, za którą idzie wysokość zarobków.

3. Mądrze inwestuj swoje nadwyżki – kiedy kontrolujesz wydatki i zwiększasz zarobki, nieuchronnie zaczną pojawiać się w Twoim życiu nadwyżki finansowe. Dlatego w trzecim kroku zbuduj swój pierwszy portfel inwestycyjny. Działaj spokojnie i świadomie, w oparciu o fakty, a nie opinie.

„Z radością witaj poważne, trudne i skomplikowane problemy. To w nich kryją się największe możliwości" – radzi specjalista rozwoju osobistego R. Marston.

PODUSZKA KOMPETENCYJNA

Jak już wspomnieliśmy, trzeba dążyć do sukcesywnego wzrostu osobistej wartości rynkowej. Aby temu podołać musisz dokonać osobistej analizy SWOT (Strengths – silne strony, Weaknesses – słabe strony, Opportunities – szanse, okazje i Threats – zagrożenia – przyp. tłum.). Pomoże Ci ona ulokować zakres Twoich kompetencji w czasie i miejscu. Wskaże też na braki, których nie powinieneś zbagatelizować. Historycznie nie zdarzyło się, żeby nie było w ogóle zapotrzebowania na ludzką pracę. Ale też nie było takich czasów, które zmuszałyby człowieka do tak częstych zmian w zakresie tego, co i jak wykonujemy zawodowo. Żadna praca nie hańbi, ale to już wyłącznie od człowieka i jego postawy zależy, czy będzie odczuwał dyskomfort wykonując pracę, która nie spełnia jego oczekiwań. Życzymy Tobie, byś utrzymał swoje zatrudnienie i nie musiał zmieniać lub rozpoczynać pracy niechcianej i nielubianej, ale gdyby jednak doszło do konieczności jej zmiany – istotne jest byś przygotował się zawczasu na taki scenariusz. Warto byś miał plan B, gotowy do wdrożenia w odpowiedniej chwili.

Jak przygotować swoją poduszkę kompetencyjną? W miarę możliwości inwestuj swój czas na rozwój wiedzy i umiejętności w miejscu pracy, w którym aktualnie się znajdujesz. Korzystaj ze szkoleń, kursów, ale także wiedzy i doświadczenia przełożonych oraz innych pracowników. Bardzo często, zwłaszcza u pracowników, którzy mają już kilku lub kilkunastoletni staż pracy spada motywacja do dalszej nauki i rozwoju.

Jak chcesz mieć zagwarantowane bezpieczeństwo finansowe i pomnażać swoje oszczędności, musisz sam o nie zadbać. Zdobywaj wiedzę, zasięgaj porad, zapoznawaj się z opiniami różnych osób, ale nigdy nie licz, że ktoś Cię wyręczy

Niestety to błąd, którego konsekwencje czasami są nie do odwrócenia. Nie szukaj wymówek, szukaj sposobów i aktualizuj swoje kompetencje zawsze, kiedy jest to możliwe. Wiek nie jest barierą, jest nią negatywne nastawienie.

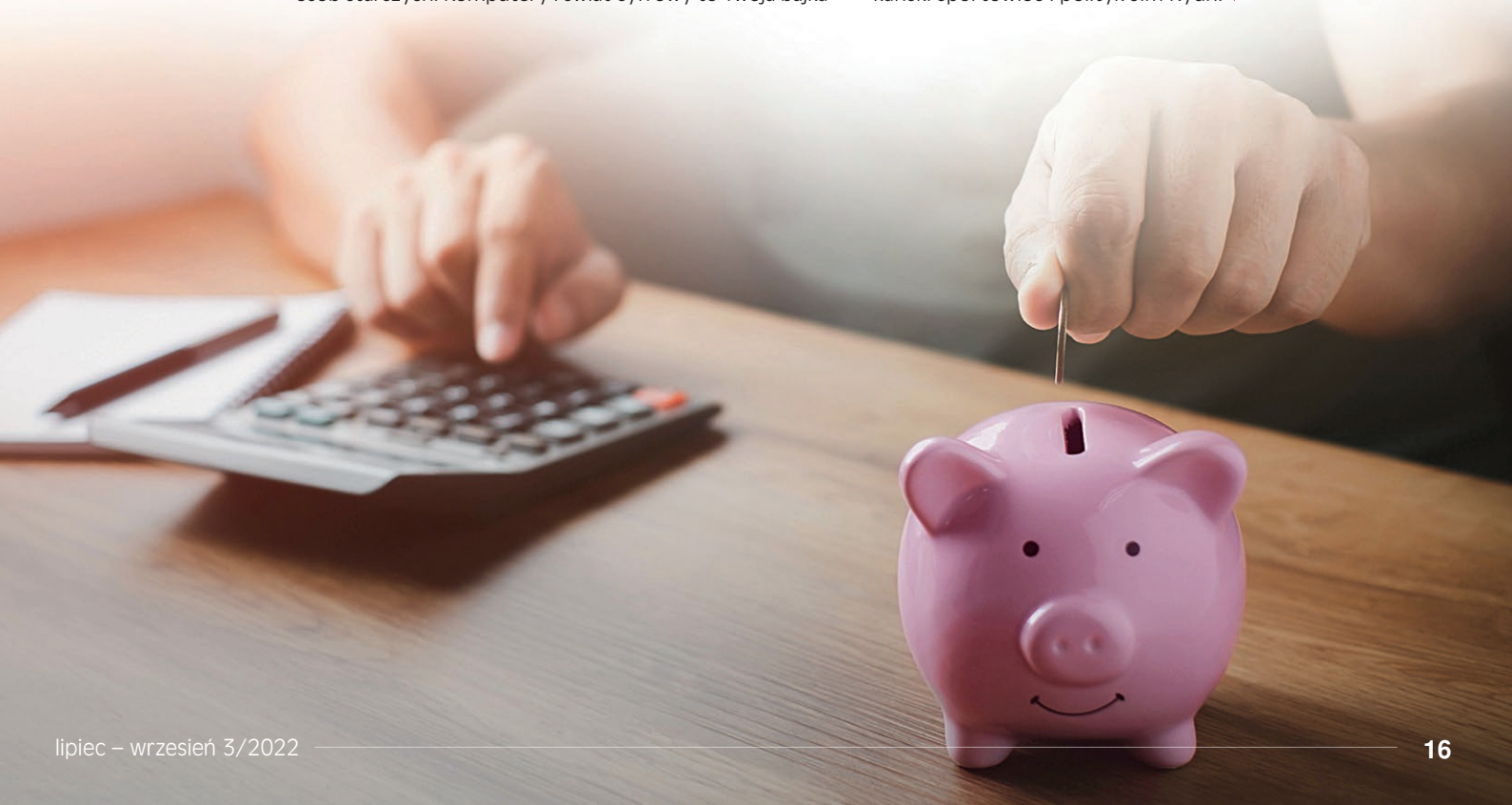
ROZWÓJ PRZEDE WSZYSTKIM

Jeżeli są takie obszary Twoich zainteresowań, które przy odrobinie wysiłku mogłyby się stać kompetencją poszukiwaną na rynku pracy – podejmij działania, by je rozwijać. Lubisz gotować – pójdź na profesjonalny kurs kucharski. Sprawia Ci przyjemność opieka nad innymi – są kursy, dzięki którym uzyskasz np. kwalifikację opiekuna osób starszych. Komputery i świat cyfrowy to Twoja bajka – zrób jeden z wielu kursów programowania lub z zakresu cyberbezpieczeństwa itd. Może obecna praca wcale nie jest tą jedyną i wymarzoną, ale trwasz w niej z wygody i przyzwyczajenia. Czasami sytuacja kryzysowa daje nam dobry bodziec do wyjścia ze strefy komfortu. Dobrze byś był na to przygotowany i miał odpowiednie kwalifikacje, jak dojdzie do konieczności zmiany pracy. A może ta nowa, przyszła będzie tą właściwą – zadbaj, by ewentualny wybór zależał od Ciebie, a nie od losu.

Dowiedz się, jakie są zawody deficytowe i nadwyżkowe i co mówią prognozy na kolejne lata. Pomyśl, czy nie warto się przekwalifikować, rozpocząć studia lub studia podyplomowe. Nawet jeśli nie planujesz zmieniać pracy lub rozpoczynać nowej – uzyskane kwalifikacje i kompetencje potwierdzone dyplomem są i będą już z Tobą na zawsze.

W miarę możliwości inwestuj swój czas na rozwój wiedzy i umiejętności w miejscu pracy, w którym aktualnie się znajdujesz. Korzystaj ze szkoleń, kursów, ale także wiedzy i doświadczenia przełożonych oraz innych pracowników

Jeśli przyjmiemy, że motywacją do zaktualizowania systemu operacyjnego własnego „Ja" są te wszystkie negatywne zjawiska opisane w nagłówku, to nawyk dbania o poduszkę bezpieczeństwa tak finansową, jak i kompetencyjną, powinien nam pomóc zwalczyć wiele trudności. „Motywacja jest tym, co pozwala zacząć. Nawyk jest tym, co pozwala Ci wytrwać." – powtarzał amerykański sportowiec i polityk Jim Ryun.



Nowy instrument wsparcia
dla pracowników firm objętych sankcjami

W znowelizowanej ustawie z dnia 13 kwietnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie przeciwdziałania wspierania agresji na Ukrainę oraz służących ochronie bezpieczeństwa narodowego wprowadzono możliwość wystąpienia przez podmiot objęty sankcjami z wnioskiem o zaspokojenie z FGŚP należności pracowniczych, w przypadku ich niezaspokojenia przez pracodawcę z powodu zamrożenia środków finansowych

ANNA FILARECKA

Regulacje prawne wprowadzone „ustawą sankcyjną" z 13 kwietnia 2022 roku umożliwiają na poziomie krajowym stosowanie sankcji wobec podmiotów potencjalnie mogących wspierać agresję na Ukrainę oraz stworzenie odrębnej od wykazów zawartych w aktach prawa Unii Europejskiej listy osób i podmiotów objętych sankcjami.

Wśród sankcji można wyróżnić zamrożenie wszystkich środków finansowych oraz zakaz bezpośredniego lub nawet pośredniego ich przekazywania podmiotom objętym tymi sankcjami.

Rozwiązania zawarte w ustawie będą stosowane jako szczególne względem przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

18 sierpnia 2022 r. weszła w życie nowelizacja „ustawy sankcyjnej". Ustawa daje możliwość wystąpienia przez podmiot objęty sankcjami z wnioskiem o przyznanie świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) na zaspokojenie należności pracowniczych, o których mowa w art. 12 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W przypadku niewystąpienia przez pracodawcę z powyższym wnioskiem wypłata świadczeń będzie mogła nastąpić również na podstawie indywidualnego wniosku pracownika.

W przepisie przejściowym przewidziano, że projektowane przepisy przyznające świadczenia z FGŚP mają zastosowanie również w przypadku, gdy środek, o którym mowa w art. 1 pkt 1 lub 2 „ustawy sankcyjnej" (zamrożenie środków finansowych, funduszy lub zasobów gospodarczych), został zastosowany przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej.

Wsparcie zostało przewidziane jako wsparcie jednorazowe, tj. świadczenia z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń nie będą wypłacane ponownie dla tych samych pracowników w przypadku ewentualnego wystąpienia niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń. Świadczenie z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń będzie wypłacane maksymalnie za okres 3 miesięcy, przy czym maksymalna wysokość świadczenia za jeden miesiąc ograniczona jest do wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału.

Nowe rozwiązanie przewiduje realizację wniosków o wypłatę świadczeń przez marszałków województw przy pomocy wojewódzkich urzędów pracy. Równocześnie dla usprawnienia wypłaty świadczeń wprowadza się przepis umożliwiający wymianę informacji pomiędzy marszałkami województwa a Szefem Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie niezbędnym do rozpatrzenia wniosku.

Przepisy zabezpieczają również interes FGŚP. W przypadku wypłaty świadczeń roszczenia wobec pracodawcy, innej osoby zarządzającej majątkiem pracodawcy lub roszczenia do masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń przechodzą z mocy prawa na marszałka województwa działającego w imieniu dysponenta – Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowiczych.

Ustawa daje możliwość wystąpienia przez podmiot objęty sankcjami z wnioskiem o przyznanie świadczeń z FGŚP na zaspokojenie należności pracowniczych, o których mowa w art. 12 ust. 2 Ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Rozwiązania zawarte w ustawie będą stosowane jako szczególne względem przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Nowoczesne formy szkoleń online zwiększyły zasięgi i pozwoliły dotrzeć z ofertą szkoleniową do szerszego grona odbiorców. Wystarczy dostęp do komputera lub smartfona i połączenie z internetem, aby bez problemu brać udział w wybranym spotkaniu z dowolnego miejsca na świecie

WEBINARY
kształcenie skrojone na miarę

BEATA KUJSZCZYK

Choć spotkania i szkolenia online znane były już od dawna, to w przestrzeni usług doradczych Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie pojawiły się na szerszą skalę dopiero w 2020 roku. Oczywiście główny wpływ miała na to pandemia koronawirusa, która w znaczący sposób utrudniła bezpośrednie kontakty międzyludzkie i przynajmniej częściowo przeniosła je do sieci.

Praca zdalna, ale też ograniczenia w dostępności naszych usług w formie stacjonarnej, spowodowały, że musieliśmy się dostosować do ogólnie obowiązujących trendów i wejść ze swoją ofertą do internetu. Zaczęliśmy od konsultacji indywidualnych online, by niedługo potem poszerzyć swoją ofertę o webinary. Okazało się to strzałem w dziesiątkę i wpisało w aktualne potrzeby naszych klientów, a webinary z powodzeniem zastąpiły prowadzone wcześniej tradycyjne szkolenia w siedzibie naszego Urzędu.

NOWE MOŻLIWOŚCI DZIĘKI SZKOLENIOM ONLINE

Seminaria online zwiększyły nam znacząco zasięgi i pozwoliły dotrzeć do szerszego grona odbiorców. W związku z tym, że nie ma już znaczenia, gdzie ktoś mieszka, na ile jest dyspozycyjny czy mobilny, możemy zapraszać na swoje wydarzenia wszystkich mieszkańców Mazowsza. Jest to forma bardzo wygodna również z perspektywy uczestnika. Wystarczy dostęp do komputera lub smartfona i połączenie z internetem, aby bez problemu brać udział w wybranym spotkaniu z dowolnego miejsca na świecie. Ta dostępność otwiera też możliwości skorzystania z oferty przez osoby, które wcześniej miały to znacząco utrudnione np. z powodu zamieszkiwania w mniejszych miejscowościach lub miejscach oddalonych od dużych ośrodków, gdzie takie usługi były łatwo dostępne. Nie sposób nie docenić również oszczędności czasu i środków związanych z dojazdem na miejsce wydarzenia. Wszystkie te czynniki spowodowały, że webinary wpisały się na stałe w wachlarz naszych usług.

DOBRANE DO POTRZEB KLIENTÓW

Obecnie mamy w ofercie Centrum kilka propozycji webinarów, które odpowiadają na potrzeby naszych klientów. I tak, do osób, które planują powrót do pracy po dłuższej przerwie w aktywności zawodowej, czują niepokój z tym związany i chciałyby w sposób świadomy przygotować się do ponownego wejścia na rynek pracy, kierujemy webinar pt. „Wracam do gry! Jak wrócić do pracy po przerwie". Biorąc w nim udział uczestnik będzie miał możliwość przeanalizowania swoich obaw związanych z nową sytuacją, przyjrzy się trudnościom, które może napotkać, określi zasoby i opracuje strategie radzenia sobie ze stojącymi przed nim wyzwaniami. Dla osób, które są na etapie zmiany pracy, myślą o przebranżowieniu bądź innej zmianie zawodowej, mamy przygotowane trzy inne propozycje. Biorąc udział w pierwszym z nich pt. „Oswoić zmianę" uczestnik dowie się, jak przechodzić proces zmiany w sposób świadomy i konstruktywny, sięgnie do własnych zasobów potrzebnych do tego, aby tę zmianę wprowadzić. Drugi webinar „Planowanie kariery w świecie zmian" pozwoli jego uczestnikom na zapoznanie się z aktualną sytuacją na rynku pracy i występującymi na nim tendencjami, wskaże, czym są predyspozycje, w jaki sposób określić swoje zasoby i mocne strony oraz pomoże w zaplanowaniu kolejnych etapów działań, które należy podjąć planując swoją karierę zawodową. Ostatni pt. „Kompetencje zawodowe cenione na rynku pracy" przybliża tematykę kompetencji przyszłości, wskazuje te szczególnie pożądane przez pracodawców i podpowiada, jak bazując na dotychczasowych doświadczeniach zawodowych i pozazawodowych określić swoje kompetencje.

Odrębną ofertę stanowią webinary skierowane do naszych klientów, którzy nie chcą już pracować na etacie, a ich planem na życie jest prowadzenie własnego biznesu. Mogą oni skorzystać z dwóch propozycji. Webinar „Biznesplan na życie" daje konkretne wskazówki, jak dokonać analizy planowanego przedsięwzięcia, czyli na co zwrócić uwagę badając rynek, jak określić klienta docelowego, co warto uwzględnić w planie finansowym. Natomiast w szkoleniu „Jednoosobowa działalność gospodarcza" uczestnik dowie się, jakie należy płacić składki do ZUS, jak wybrać najkorzystniejszą formę opodatkowania firmy, czym jest podatek VAT oraz jakich formalności należy dopełnić, aby zarejestrować jednoosobową działalność gospodarczą.

POMOC DLA OBYWATELI UKRAINY

Po wybuchu wojny za naszą wschodnią granicą Wojewódzki Urząd Pracy włączył się w aktywną pomoc przybywającym do nas z zagrożonych terenów obywatelom Ukrainy. Oprócz stałego wsparcia doradczego, świadczonego w naszym Punkcie Informacyjnym, przygotowaliśmy dla tej grupy dwa, tłumaczone na język ukraiński webinary. Podczas pierwszego pt. „Jak znaleźć pracę?" uczestnicy mogą dowiedzieć się, jak poruszać się po polskim rynku pracy, jakie są warunki legalnego zatrudnienia, a także jak przygotować dokumenty aplikacyjne niezbędne w poszukiwaniu pracy. Drugi pt. „Działalność gospodarcza w Polsce" koncentruje się na najważniejszych aspektach i wymogach formalno–prawnych prowadzenia firmy w Polsce.

Zdalne formy komunikacji, choć początkowo wymuszone przez czynniki zewnętrzne, już na stałe wpisały się w codzienne życie nie tylko prywatne, ale też zawodowe. I chociaż wracamy z ofertą zajęć stacjonarnych, to z pewnością spotkania online z naszymi klientami pozostaną na zawsze, jako uzupełnienie tradycyjnej oferty. ♦

Rozliczanie wniosków przedsiębiorców

ARTUR POZOREK

Od początku kwietnia 2020 roku do 30 czerwca 2022 roku WUP w Warszawie dokonał oceny złożonych wniosków na podstawie art. 15g, 15gg i art. 15gga ustawy COVID-19 oraz wypłaty środków w celu ochrony miejsc pracy. Skala wsparcia przedstawia się następująco:

- z tytułu przestoju ekonomicznego – wypłacono 134 036 282,07 zł, wspierając 60 590 pracowników;
- z tytułu obniżonego wymiary czasu pracy – wypłacono 1 145 473 230,89 zł na wsparcie dla 262 609 osób;
- wsparcie pozostałych pracowników zatrudnionych u beneficjentów – przekazano środki w wysokości 1 976 473 230,89 zł dla 436 863 osób;
- wsparcie podmiotów w określonych branżach najbardziej dotkniętych skutkami pandemii COVID – wypłacono 391 863 352,00 zł dla 85 026 pracowników.

W ramach wsparcia przedsiębiorców w celu łagodzenia skutków pandemii COVID-19, przedsiębiorcy złożyli 32 471 wniosków. Pracownicy WUP dokonali ich weryfikacji, w wyniku której pozytywnie oceniono 22 078 wniosków na kwotę 3 647 744 898,87 zł. Tym samym do czerwca br. pomoc otrzymało 844 990 pracowników z terenu Mazowsza.

W czasie weryfikacji wstępnej pracownicy sprawdzają m.in. liczbę przelewów składanych przez beneficjentów, potwierdzających odprowadzenie składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i podatku do Urzędu Skarbowego oraz wypłacenie świadczeń pracownikom

ROZLICZENIE WSPARCIA FINANSOWEGO

Po zakończeniu zadania rozpatrywania wniosków złożonych zgodnie z art. 15g, 15gg i art. 15gga ustawy COVID-19, WUP w Warszawie dokonuje rozliczania wstępnego oraz końcowego przekazanej pomocy. Proces rozliczenia zgodnie z zapisami ustawowymi został rozłożony na 3 lata i składa się z:

- wstępnej weryfikacji otrzymanych środków z FGŚP i dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków;
- końcowej weryfikacji pełnej dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków;
- kontroli w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków zgodnie z warunkami określonymi w umowie i we wniosku oraz w zakresie właściwego udokumentowania i wykorzystania tych środków.

W czasie weryfikacji wstępnej pracownicy sprawdzają m.in. liczbę przelewów składanych przez beneficjentów, potwierdzających odprowadzenie składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i podatku do Urzędu Skarbowego oraz wypłacenie świadczeń pracownikom.

W ramach wsparcia przedsiębiorców w celu łagodzenia skutków pandemii COVID-19, przedsiębiorcy złożyli 32 471 wniosków. Pracownicy WUP dokonali ich weryfikacji, w wyniku której pozytywnie oceniono 22 078 wniosków na kwotę 3 647 744 898,87 zł. Tym samym do czerwca br. pomoc otrzymało 844 990 pracowników z terenu Mazowsza

W dużej części rozliczeń liczba przelewów potwierdzających wypłatę świadczeń dla pracowników sięga od kilku do nawet kilkudziesięciu tysięcy.

Na etapie weryfikacji końcowej tysiące przelewów podlegają głębszej weryfikacji. Sprawdzane są zarówno wykazy pracowników, jak i zgodność pozycji z liczbą przelewów za dany miesiąc. Rozliczenie z otrzymanej pomocy zobowiązany jest złożyć każdy beneficjent, który otrzymał je z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

WYDZIAŁ WSPARCIA PRZEDSIĘBIORCÓW

Wydział Wsparcia Przedsiębiorców jest najmłodszą komórką organizacyjną WUP, powstał w maju 2021 roku. Jego zadaniem jest wsparcie przedsiębiorców w celu łagodzenia skutków pandemii COVID-19. Zadania Wydziału wynikają z zapisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1842, z późn. zm.), zwanej „ustawą COVID-19", nałożonych na dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, w tym:

- przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników;
- wstępnej i końcowej weryfikacji rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków.

Wellbeing
czyli mieć się dobrze

Wraz ze wzrostem niepokojów na świecie zmieniają się potrzeby pracowników w miejscach zatrudnienia. „Owocowe czwartki" okazują się być mniej istotne niż zdrowie psychiczne, relacje międzyludzkie, poczucie sprawczości, harmonia wewnętrzna i szeroko pojęty dobrostan w miejscu pracy

MARZENA MAŃTURZ

Nie da się ukryć, że ostatnie lata to czas ogromnych zmian w świecie. Pandemia, a teraz dodatkowo wojna w Ukrainie odbijają się na wszystkich obszarach życia. Ciągła zmienność i niepewność dotycząca przyszłości wzmaga się i przybiera coraz to nowe formy. Dotąd mówiliśmy o rzeczywistości VUCA – cechującej się zmiennością (volatility), niepewnością (uncertainty), złożonością (complexity) i niejednoznacznością (ambiguity). Obecnie w otaczającym nas świecie dominuje już nie tylko zmienność, ale wręcz chaos, a to, co dotąd braliśmy za pewnik, okazuje się kruche i mało stabilne.

NIESTABILNA RZECZYWISTOŚĆ

Obecną sytuację zaczęto opisywać za pomocą nowego modelu o nazwie BANI (B – brittle/kruchy, A – anxious/niespokojny, N – non linear/nieliniowy, I – incomprehensible/niezrozumiały – przyp. tłum.). Ten nowy model autorstwa myśliciela i futurysty Jamaisa Cascio zdaje się bardziej adekwatnie odzwierciedlać obecną sytuację. Podkreśla on chaos informacyjny powodujący niepokój wynikający z trudności przewidzenia skutków podejmowanych decyzji, brak wyraźnych związków przyczynowo–skutkowych, które dotąd porządkowały rzeczywistość, a także kruchość i brak wystarczającej trwałości sytuacji. Jednym słowem jesteśmy w obecnym świecie wyjątkowo narażeni na bodźce poddające ciągłej stymulacji nasz system nerwowy. Trudno nie dostrzec skutków takiego stanu rzeczy. Już pandemia zaowocowała wzrostem problemów ze zdrowiem psychicznym w społeczeństwie. Zjawisko zaobserwowano w miejscach pracy w wielu krajach europejskich, w których przeprowadzono badania w tym zakresie. Pracodawcy starają się wyjść naprzeciw tym problemom. Coraz bardziej powszechne stają się programy wellbeingowe mające na celu wsparcie pracowników i zadbanie o ich zdrowie psychiczne.

MIEĆ SIĘ DOBRZE

Pojęcie wellbeingu znane jest już od dziesiątków lat. Za jego twórcę uważa się amerykańskiego lekarza – Halberta Dunna, który stworzył je w 1959 r. W Polsce natomiast jego początek sięga lat 90. XX wieku. Ogólna koncepcja w pierwszej fazie zakładała połączenie dwóch słów: wellbeing (dobre samopoczucie) oraz fitness (sprawność fizyczna). W 2012 roku naukowcy R. Dodge, A.P. Daly i J. Huyton z Cardiff Metropolitan College po przeprowadzeniu własnych badań na ten temat doszli do wniosku, że dobrostan odnosi się do relacji między zasobami a wyzwaniami człowieka. Wellbeing zatem to nic innego jak balans między psychologicznymi, fizycznymi i społecznymi zasobami jednostki a wyzwaniami, jakie napotyka ona w tych obszarach.

Dobre funkcjonowanie psychiczne sprzyja zdrowiu fizycznemu, nadawaniu sensu wykonywanym zadaniom oraz wpływa na relacje międzyludzkie. Można więc powiedzieć, że zdrowie psychiczne i równowaga emocjonalna stanowią bazę do dobrego funkcjonowania w pozostałych obszarach życia

Aby uzyskanie harmonii było możliwe, pracownik musi mieć realny wpływ na zwiększenie posiadanych zasobów i modyfikację wyzwań. Za stworzenie warunków do płynnego zarządzania tym procesem odpowiada pracodawca

Dodge, Daly i Huyton twierdzą, że ludzie naturalnie posiadają zasoby, które wykorzystują, by sprostać konkretnym wyzwaniom. W sytuacji, gdy wyzwań jest znacznie więcej niż zasobów dochodzi do pogorszenia się dobrostanu i zachwiania równowagi. Aby uzyskanie harmonii było możliwe, pracownik musi mieć realny wpływ na zwiększenie posiadanych zasobów i modyfikację wyzwań. Za stworzenie warunków do płynnego zarządzania tym procesem odpowiada pracodawca.

WYZWANIE DLA PRACODAWCÓW

Poprzez programy wellbeingowe pracodawcy starają się stwarzać możliwości pozytywnego oddziaływania na te sfery życia pracowników, które szczególnie przekładają się na ich dobre funkcjonowanie. Badania jakie przeprowadził instytut Gallupa, wskazują na pięć istotnych obszarów, które warto wziąć pod uwagę chcąc zadbać o dobrostan pracowników. Są to przede wszystkim:

- sens (purpose) – pozytywne nastawienie pracowników do wykonywanych zadań;
- relacje (social) – przyjazna atmosfera w firmie, dobry kontakt ze współpracownikami oparty na życzliwości, szczerości i zaufaniu;
- finanse (financial) – poczucie bezpieczeństwa finansowego oraz przekonanie, że wynagrodzenie jest adekwatne do pełnionych obowiązków;
- społeczność (community) – wspólnotowość w miejscu pracy, poczucie dumy z bycia częścią firmy, więź ze współpracownikami;
- stan fizyczny (physical) – dobre zdrowie i energia pozwalające na codzienną aktywność.

NOWE POTRZEBY, NOWY MODEL WSPARCIA

Obecnie pracodawcy duże znaczenie przywiązują również do zdrowia psychicznego jako istotnego elementu wpływającego na funkcjonowanie pracowników. Oczywiście wiąże się on z pozostałymi obszarami. Dobre funkcjonowanie psychiczne sprzyja zdrowiu fizycznemu, nadawaniu sensu wykonywanym zadaniom oraz wpływa na relacje międzyludzkie.

Można więc powiedzieć, że zdrowie psychiczne i równowaga emocjonalna stanowią bazę do dobrego funkcjonowania w pozostałych obszarach życia. Aby wesprzeć pracowników w dbaniu o swoje zdrowie psychiczne wiele firm obecnie oferuje im korzystanie ze wsparcia psychologicznego i terapeutycznego. Mają oni możliwość korzystania ze spotkań indywidualnych, ale również brania udziału w webinarach i warsztatach poświęconych tematyce radzenia sobie ze stresem, zarządzania własną energią, budowania wewnętrznej równowagi. Elementem pakietów wellbeingowych są również usługi związane z rozwojem osobistym, takie jak wsparcie w zakresie identyfikacji i rozwoju posiadanych talentów, rozwijania kompetencji menedżerskich, podejmowania decyzji i osiągania celów.

Poza tymi usługami nakierowanymi na przywrócenie emocjonalnej harmonii, pracownicy mogą korzystać także z innych udogodnień, jak np. stref relaksu, masaży lub zajęć z fizjoterapeutą, opieki dietetyka, trenera personalnego, elastycznego czasu pracy, workation (pracy wykonywanej zdalnie z dowolnego miejsca na świecie) lub programów powrotu do pracy po urodzeniu dziecka.

Spoglądając wstecz na ostatnie 20 lat można odnieść wrażenie, że w podejściu pracodawców do pracowników zaszła ogromna zmiana. Od nieco przedmiotowego zarządzania personelem w latach dziewięćdziesiątych, aż po troskę o obszary życia nie mające bezpośredniego związku z wykonywanymi zadaniami, co możemy obserwować obecnie. Ta pozytywna zmiana niewątpliwie bardzo cieszy. Rodzi także pytania o to, jakie trendy czekają nas w najbliższej przyszłości?

Spoglądając wstecz na ostatnie 20 lat można odnieść wrażenie, że w podejściu pracodawców do pracowników zaszła ogromna zmiana. Od nieco przedmiotowego zarządzania personelem w latach dziewięćdziesiątych, aż po troskę o obszary życia nie mające bezpośredniego związku z wykonywanymi zadaniami

Czy indywidualne podejście do pracowników rozwinie się we wszystkich branżach, czy też pojawi się jakieś zupełnie nowe zjawisko? Jak pokazuje aktualna rzeczywistość – niczego nie możemy być pewni, więc warto być przygotowanym na każdą ewentualność. ♦

Program Erasmus Plus

O możliwościach, jakie daje udział w projektach unijnego programu ERASMUS Plus, rozmawiano podczas spotkania zorganizowanego dla kadry Ochotniczych Hufców Pracy regionu radomskiego

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Fot. Janusz Wojcieszek-Łyś

Busy mobilnych centrów młodzieżowych przygotowane do działań w terenie

Spotkanie odbyło się pod koniec czerwca w siedzibie Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Radomiu. Prelegentem wydarzenia był doradca EURES z radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Program Erasmus Plus wspiera kształcenie i szkolenie młodzieży oraz sport w Europie. Dużą uwagę w ramach realizowanych projektów przywiązuje się do różnych form edukacji, w tym również do edukacji nieformalnej.

Projekty edukacyjne mogą obejmować kształcenie dorosłych oraz szkolenie zawodowe. Podmiotami uprawnionymi do przygotowania projektów są m.in.: szkoły i uczelnie wyższe, placówki edukacyjne, organizacje pozarządowe, urzędy pracy i OHP. Erasmus Plus daje możliwość organizowania wymian międzynarodowych oraz dzielenia się doświadczeniami w wymiarze ponadnarodowym. W projektach mogą uczestniczyć państwa Unii Europejskiej oraz kraje partnerskie.

WIZYTA STUDYJNA – PIERWSZY ETAP PROJEKTU

Przykładem działań realizowanych w ramach Erasmus Plus, omawianych podczas spotkania w OHP, był międzynarodowy projekt o nazwie „Yorpedria young people for the development of rural and isolated areas". W ramach inicjatywy, podczas zaplanowanej wizyty studyjnej w Belgii, uczestnicy z kilku państw (Belgii, Włoch, Polski, Serbii, Czarnogóry, Bośni i Hercegowiny) mogli zapoznać się ze specyfiką funkcjonowania centrów dla młodzieży na terenach wiejskich oraz trudno dostępnych na obszarze Ardenów.

Wizyta studyjna stanowiła pierwszy etap działań w ramach projektu. Uczestnikami były, osoby pracujące z młodzieżą: wolontariusze, pedagodzy i przedstawiciele organizacji pozarządowych. Bazą w Belgii była niewielka miejscowość Xoffraix, blisko granicy Belgii z Niemcami, skąd uczestnicy codziennie wyruszali, aby zebrać doświadczenia związane z prowadzeniem centrów młodzieży w tej części Belgii. Każda wizyta w centrum młodzieżowym miała swoją specyfikę.

Wizyta w centrum młodzieżowym znajdującym się na obszarze społeczności niemieckojęzycznej pokazała, jak w praktyce funkcjonują mobilne centra młodzieżowe, wyposażone w busy przygotowane do działania w terenie. Z kolei wizyta na Farmie Le Fagotin pozwoliła z bliska przyjrzeć się, jak prowadzić edukację ekologiczną, gry terenowe, a także edukować poprzez włączanie młodzieży do prac na rzecz ośrodka lub wspólnie realizować własne projekty.

Kolejny etap opisywanego projektu obejmuje szkolenia w zakresie komunikacji międzykulturowej, ekologii oraz sztuki.

Pracownicy płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wzięli udział w spotkaniu ludzi biznesu i przedstawicieli administracji publicznej, na którym zaprezentowano projekt Platforma Przemysłu Przyszłości. Śniadanie biznesowe było okazją do wymiany wiedzy i doświadczeń w wykorzystywaniu automatyzacji i robotyzacji procesów w gospodarce

Przemysł przyszłości 4.0

URSZULA WOJTALEWICZ, KATARZYNA KAMIŃSKA

Po raz drugi w tym roku w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Płocku odbyło się spotkanie przedsiębiorców zrzeszonych w Izbie Gospodarczej Regionu Płockiego (IGRP). W wydarzeniu, które miało miejsce 28 czerwca, gościnnie udział wzięli przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia: płockiej filii WUP w Warszawie, Powiatowego Urzędu Pracy i Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku.

PLATFORMA PRZEMYSŁU PRZYSZŁOŚCI

Platforma to bezpłatne narzędzie dla przedsiębiorców zapewniające dostęp do wsparcia ekspertów i praktyków na drodze transformacji gospodarczej. Fundatorem Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości jest Skarb Państwa reprezentowany przez ministra właściwego do spraw gospodarki. Celem Platformy jest działanie na rzecz wzrostu konkurencyjności przedsiębiorców poprzez wspieranie ich transformacji cyfrowej w zakresie procesów, produktów i modeli biznesowych, wykorzystujących najnowsze osiągnięcia z dziedziny automatyzacji, sztucznej inteligencji, technologii teleinformatycznych oraz komunikacji pomiędzy maszynami lub człowiekiem a maszynami z uwzględnieniem odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa tych rozwiązań.

Platforma Przemysłu Przyszłości powstała, aby wzmacniać kompetencje i konkurencyjność przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie Polski poprzez wspieranie ich transformacji w kierunku przemysłu 4.0

W tematykę wydarzenia – poświęconego przede wszystkim prezentacji Platformy Przemysłu Przyszłości – obecnych gości wprowadzili prezes Izby Gospodarczej Regionu Płockiego Renata Dąbrowska-Pasterkiewicz oraz dyrektor Izby Magdalena Matyszewska. Przedstawienia agendy rządowej dokonał dr Piotr Kryjom, który zaznaczył, iż Platforma Przemysłu Przyszłości powstała, aby wzmacniać kompetencje i konkurencyjność przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie Polski poprzez wspieranie ich transformacji w kierunku przemysłu 4.0.

Jednym z głównych celów inicjatywy jest również wzmacnianie kompetencji kadr dla przemysłu przyszłości. Są to programy szkoleń i nowatorskich sposobów demonstrowania rozwiązań. Platforma działa na rzecz wzmacniania ekosystemu biznesowego tworzonego przez polskie przedsiębiorstwa produkcyjne

Działania te wspomagają:

- procesy transformacji cyfrowej;
- wdrażanie cyfrowych produktów i usług;
- wprowadzanie modeli biznesowych opartych o najnowsze rozwiązania z obszaru m.in. inteligentnej analizy danych, automatyzacji i komunikacji maszyn oraz ludzi z maszynami, wirtualizacji procesów, a także cyberbezpieczeństwa.

WSPARCIE EKSPERTÓW W TRANSFORMACJI CYFROWEJ

Jednym z głównych celów inicjatywy jest również wzmacnianie kompetencji kadr dla przemysłu przyszłości. Są to programy szkoleń i nowatorskich sposobów demonstrowania rozwiązań. Platforma działa na rzecz wzmacniania ekosystemu biznesowego tworzonego przez polskie przedsiębiorstwa produkcyjne.

Cel ten realizowany jest poprzez tworzenie mechanizmów współdziałania, dzielenie się wiedzą oraz budowanie zaufania w relacjach między podmiotami rynkowymi zaangażowanymi w proces transformacji cyfrowej. Podejmowane działania mają angażować firmy do sieciowej współpracy i współtworzenia nowych wartości. Aktywność i wsparcie kierowane jest do prowadzących działalność na terytorium Polski: przedsiębiorców, jednostek zarządzających klastrami innowacyjnymi, podmiotów działających na rzecz innowacyjnej gospodarki oraz partnerów społecznych i gospodarczych. ♦

Bezpieczny wyjazd
bezpieczny powrót

Jak szukać legalnej pracy za granicą, dowiedzieli się uczestnicy spotkania, które odbyło się pod koniec czerwca w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie

ANDRZEJ ŚNIEGOCKI

Fot. archiwum WUP

Uczestnicy ciechanowskiego spotkania Bezpieczny wyjazd, bezpieczny powrót

W trakcie spotkania z osobami planującymi wyjazd zarobkowy do krajów Unii Europejskiej, Andrzej Śniegocki, asystent EURES ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, wskazał kilka podstawowych zasad, których przestrzeganie zminimalizuje rozczarowanie i pozwoli uniknąć kłopotów związanych z poszukiwaniem legalnego zatrudnienia poza granicami naszego kraju. Przedstawione zostały zagraniczne oferty pracy znajdujące się w dyspozycji Publicznych Służb Zatrudnienia i ich partnerów. Uczestnicy wydarzenia zostali poinformowani o najbliższych spotkaniach z udziałem kadry EURES na terytorium całego kraju i wybranych państw Europy.

RYNEK PRACY ZA GRANICĄ

Charakteryzując wybrane rynki pracy UE/EOG Szwajcarii i Wielkiej Brytanii, asystent EURES wskazał źródła pozyskiwania legalnych i bezpiecznych ofert zatrudnienia wraz z regulacjami prawnymi w tym zakresie. Wskazał profesje, w których zapotrzebowanie na pracowników sezonowych jest najwyższe. Przedstawił także kluczowe oczekiwania pracodawców z krajów UE/EOG Szwajcarii i Wielkiej Brytanii. Wybrane oferty EURES zostały poddane szczegółowej analizie po to, by zapoznać zainteresowanych z ich szablonem, ułatwić samodzielne wyszukiwanie i korzystanie z nich w przyszłości.

LEGALNE ZATRUDNIENIE

Podsumowując spotkanie Andrzej Śniegocki podkreślił, że tylko legalne i udokumentowane okresy zatrudnienia i ubezpieczenia mogą stanowić podstawę do ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych po powrocie do kraju, transfer zasiłku po uzyskaniu stosownego uprawnienia w kraju ostatniego zatrudnienia oraz mogą być zaliczone do uprawnień emerytalno–rentowych.

Osoby, które wzięły udział w spotkaniu (16 osób z obszaru powiatu mławskiego), pytały o oferty zatrudnienia w Wielkiej Brytanii, Holandii i Niemczech. Kolejne spotkanie poświęcone tej tematyce zostało zaplanowane na wrzesień br.

Fot. materiały organizatora

Praskie Targi Pracy w Warszawie odwiedziło ponad 300 osób

Praskie Targi Pracy

Ponad 30 wystawców zaprezentowało krajowe i zagraniczne oferty pracy z branż handlowo-usługowej, gastronomicznej oraz motoryzacyjnej podczas Praskich Targów Pracy, które odbyły się 12 lipca w Terminalu Kultury Gocław w Warszawie

KALINA FOMIN

W targach wzięli udział zarówno pracodawcy, jak i instytucje rynku pracy: agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz partnerzy współpracujący z Publicznymi Służbami Zatrudnienia. Osoby odwiedzające imprezę mogły zapoznać się z licznymi krajowymi i zagranicznymi ofertami pracy z branż: handlowo-usługowej, gastronomicznej oraz motoryzacyjnej. Oferta tragów była skierowana do wszystkich osób poszukujących pracy, w tym rozpoczynających karierę zawodową, bezrobotnych, a także do uchodźców z Ukrainy zainteresowanych podjęciem zatrudnienia.

Wydarzenie przyciągnęło wiele osób poszukujących pracy lub planujących zmianę zatrudnienia, w tym także obywateli Ukrainy. Stoisko Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, reprezentowane przez doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz doradców EURES, cieszyło się ogromnym zainteresowaniem, szczególnie wśród osób młodych poszukujących możliwości pracy za granicą oraz obywateli Ukrainy, którzy chętnie uzyskiwali porady i wskazówki dotyczące podjęcia zatrudnienia w Polsce.

Praskie Targi Pracy odwiedziło około 300 osób. W trakcie targów odbyły się również panele eksperckie poświęcone tematyce związanej z aktualnymi trendami na rynku pracy: "#praca – zawody świata wirtualnego" oraz „Galopujący rynek pracy – czy na pewno?", w którym udział wzięła m.in. Katarzyna Kozakowska, kierownik Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Uczestnicy mogli wziąć udział w warsztatach prowadzonych m.in. przez trenerów Uniwersytetu SWPS, doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Urzędu Pracy m.st. Warszawy, oraz skorzystać z indywidualnych konsultacji zawodowych.

ODPOWIEDŹ NA POTRZEBY

Jak przyznała Anna Brzezińska, dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej Praga Południe: – Zorganizowanie Praskich Tragów Pracy było odpowiedzią na potrzeby środowiska, z którym pracujemy, ale także na potrzebę chwili.

Organizatorem Praskich Targów Pracy były Urząd Dzielnicy Praga-Południe m.st. Warszawy oraz Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Praga-Południe m.st. Warszawy. Honorowy patronat nad wydarzeniem sprawowali Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik i Prezydent m.st. Warszawy Rafał Trzaskowski.

Wydarzenie przyciągnęło wiele osób poszukujących pracy lub planujących zmianę zatrudnienia, w tym także obywateli Ukrainy

Partnerami wydarzenia były: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Mazowiecka Wojewódzka Komenda OHP oraz Uniwersytet SWPS.

Dostosowani, otwarci, profesjonalni

Dzięki środkom z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Urząd Pracy m.st. Warszawy realizuje szereg projektów i przedsięwzięć zmieniających sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W tym roku Rada Warszawy przyznała na te zadania 4,5 mln złotych

BEATA TRYC, URZĄD PRACY M.ST. WARSZAWY

O tym, że misją Urzędu Pracy m.st. Warszawy jest pomaganie wszystkim klientom, którzy oczekują wsparcia – a więc udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia i udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników – nie trzeba szczególnie przypominać. Warto jednak podkreślać, że nasze działania realizowane są bezpłatnie, a zarazem realnie mogą zmniejszyć koszty pracy, zatrudniania pracownika, a nawet rozpoczynania lub rozwijania biznesu.

SZCZEGÓLNE WSPARCIE DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Nasz artykuł poświęcamy działaniom ukierunkowanym na wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jesteśmy realizatorem projektów i szeregu przedsięwzięć zmieniających sytuację tej szczególnej grupy na rynku pracy.

Jest powód, bo drugi rok z rzędu warszawski samorząd przyznaje urzędowi pracy dwa razy większe środki z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych niż w poprzednich latach, gdy na wsparcie niepełnosprawnych zwykle przeznaczaliśmy 1,8-2 mln złotych. W ubiegłym roku Rada Warszawy na zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej przyznała nam 3,5 mln zł. W tym roku otrzymaliśmy 4,5 mln zł i prawie wszystkie środki zostały już wydane.

Przeznaczamy je na: zwrot kosztów wyposażenia stanowiska, utworzenie stanowiska pracy w spółdzielni socjalnej, przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej lub działalności w formie spółdzielni socjalnej, organizację szkoleń indywidualnych osób poszukujących pracy oraz refundację pracodawcy części kosztów szkoleń niepełnosprawnych pracowników, organizację staży dla osób poszukujących pracy i koszty badań lekarskich.

Ponieważ wyposażanie stanowisk pracy i rozpoczynanie działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne są procesami generującymi większe (określone prawem) wydatki, na te dwie formy pozwolimy sobie zwrócić szczególną uwagę.

STANOWISKA NA WYŁĄCZNOŚĆ

Na wyposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej przeznaczone zostały środki w wysokości 2,4 mln zł. Od stycznia do końca lipca b.r., dzięki tym środkom zostało utworzonych 14 nowych stanowisk pracy, między innymi dla zaopatrzeniowców, analityka p.poż., pracowników biurowych, pracowników monitoringu i pracowników w branży hotelarskiej. Środki te pozwalają rozwinąć się już istniejącym firmom, które są gotowe włączyć do swoich zespołów osoby z niepełnosprawnością, zaś osoby zatrudniane mają gwarancję, że stanowiska te będą dedykowane tylko osobom niepełnosprawnym przez minimum 36 miesięcy.

Prowadzimy nieprzerwanie dialog z pracodawcami tłumacząc czasem proste, czasem zawiłe kwestie związane z przyjęciem do grona pracowników osób z niepełnosprawnościami. Mówimy o korzyściach, ale także i o wyzwaniach, jakie się z tym wiążą. Często jesteśmy dla nich pierwszym kontaktem – miejscem, w którym mogą uzupełnić zarówno informacje o tym, co mogą uzyskać w zakresie działalności Urzędu Pracy, ale i poznać inne, liczne rozwiązania przewidziane w przepisach, które mogą być z powodzeniem zastosowane w firmach, z którymi współpracujemy.

Mamy też swój niemały udział w powstających indywidualnych biznesach. Na podjęcie działalności gospodarczej lub działalności w formie spółdzielni socjalnej otrzymaliśmy w tym roku 1,5 mln zł. Dzięki nim w Warszawie pojawiło się 17 nowych firm świadczących m.in usługi prawnicze, dietetyczne, protetyczne i usługi inżynierii budowlanej, a jedna osoba dołączyła do istniejącej i rozwijającej się spółdzielni socjalnej.

DZIAŁ OBSŁUGI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zadania te możemy sprawnie realizować dzięki specjalizacji w tej konkretnej tematyce. W ramach urzędu funkcjonuje Dział Obsługi Osób Niepełnosprawnych (OON), w którym pracują fachowcy mający szczególne predyspozycje i umiejętności do pracy z osobami o różnym stopniu niepełnosprawności, mającymi rozmaite dysfunkcje i napotykającymi na przeróżne trudności, nie tylko w swobodnym poruszaniu się lub komunikowaniu się z innymi, ale również umiejscowieniu się w realnych warunkach na rynku pracy.

W ostatnich latach udało nam się pozyskać i dalej przystosować jeden z budynków będących w dyspozycji miasta stołecznego do obsługi osób z niepełnosprawnościami. Bo to, jak profesjonalnie przyjmiemy naszych klientów, jest równie ważne jak to, gdzie i w jakich warunkach będzie się to odbywało.

OON zlokalizowany jest w placówce przy ul. Młynarskiej 37a. Zapewnione w nim zostały wszelkie udogodnienia wymagane dla osób niepełnosprawnych, np.: wjazd dla osób na wózkach, odpowiednia szerokość

do czerwca br.

korytarzy, specjalna winda, dostosowane toalety, odpowiednie oznaczenia dla osób słabowidzących, pętle indukcyjne i tłumaczenie online w języku migowym. Wszystkie treści publikowane na stronie internetowej Urzędu są dostosowane do obowiązujących norm WCAG 2.0.

W naszych rejestrach osób bezrobotnych, 7 proc. to osoby niepełnosprawne. W liczbach bezwzględnych do 30 czerwca 2022 r. było to 1 668 osób nieposiadających pracy. Poza bezrobotnymi zarejestrowanych jest 335 osób poszukujących pracy – głównie osób pobierających rentę lub zasiłki z OPS. W sumie po pomoc do Urzędu zgłosiło się blisko 2 000 osób.

Obsługę zapewnia dziewięciu pracowników. Obejmuje ona działania: od rejestracji, poprzez wypłatę świadczeń, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, po możliwość skorzystania z działań finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (np. szkolenia i staże, możliwość otrzymania środków na podjęcie działalności gospodarczej lub w formie spółdzielni socjalnej). Pracodawcy mogą otrzymać zwrot środków przeznaczonych na stworzenie stanowiska pracy dedykowanego osobie niepełnosprawnej lub częściowy zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego.

WIĘCEJ NIŻ URZĘDOWA POMOC

W każdym roku odbywamy ponad 10 000 indywidualnych spotkań z klientami. Pamiętajmy, że takie spotkanie, to nie tylko informacja o sytuacji na rynku pracy, rozmowa o ofertach zatrudnienia, projektach realizowanych na rzecz osób niepełnosprawnych i wydawanie skierowań do pracodawcy. To także udzielanie informacji z obszarów np. opieki zdrowotnej i prawnej, ale również wsparcie w postaci wysłuchania i pocieszenia w trudnych chwilach.

Blisko 1 000 osób w roku korzysta z konsultacji z doradcą zawodowym. Tu także rozmowy są często przenoszone z tematów zawodowych na sytuację prywatną. Dzięki fachowości i doświadczeniu pracowników klienci otrzymują konkretne informacje – nie zawsze może przyjemne, ale z pewnością pomocne. Bo tak już jest, że czasami ktoś musi nam powiedzieć, że nie wszystkie nasze marzenia są do spełnienia. Ktoś musi wesprzeć nas w wybraniu nowej drogi w życiu i podjęciu decyzji np. o zmianie zawodu.

Powstające w każdym roku z naszym udziałem miejsca pracy – nowe, często unikatowe działalności oraz szkolenia dla niepełnosprawnych kandydatów do pracy – to bardzo ważne elementy składające się na budowanie samoświadomości i zaangażowania w procesy usamodzielniania się naszych klientów. Pozwala to także na kształtowanie ich wysokiej samooceny. Włączenie się każdego z nich w działania zawodowe, codzienną aktywność i kontakt z innymi ludźmi pozwala tym osobom pójść o kolejny krok do przodu. Następny cel zostaje osiągnięty. Można wtedy spokojnie stawiać sobie nowe wyzwania i planować dalsze działania.

Pracownik IT

najtrudniejszy do zrekrutowania w Polsce

Specjaliści IT i analizy danych otwierają polską listę stanowisk najtrudniejszych do obsadzenia nowymi pracownikami. Jedna trzecia przebadanych przez ManpowerGroup firm mówi, że znalezienie kandydatów na te funkcje jest dla nich największym wyzwaniem

PATRYCJA MIĄZEK, PR MENAGER MANPOWERGROUP POLSKA

Co więcej pandemia znacząco pogłębiła deficyt kadr w tym obszarze – rok temu specjaliści IT byli trzecią, a tuż przed wybuchem pandemii 12. profesją najtrudniejszą do zrekrutowania nad Wisłą. Również w ujęciu globalnym firmy mają największe wyzwania z pozyskaniem tej grupy pracowników.

31 proc. pracodawców ogółem w Polsce wskazuje specjalistów IT i analizy danych jako grupę najtrudniejszą do zrekrutowania – to numer jeden w zestawieniu stanowisk pracy, których obsadzenie jest największym wyzwaniem. Biorąc pod uwagę ponad dziesięcioletnią historię badania niedoboru talentów w Polsce ta profesja jeszcze nigdy nie była tak wysoko w zestawieniu, co w praktyce oznacza, że jeszcze nigdy pozyskanie tych pracowników nie było tak trudne.

Jak wyjaśnia Konrad Gandziarski, lider odpowiedzialny za rozwój obszaru outsourcingu usług IT w Experis w Polsce, w obszarze IT, mierzymy się z niedoborem talentów na poziomie minimum kilkudziesięciu tysięcy osób. – Duże braki w branży IT wynikają między innymi z ciągłego rozwoju obszarów gospodarki wspieranych przez rozwiązania informatyczne. W obecnych czasach nie ma branży, która z nich nie korzysta. Rozwiązania te pozwalają między innymi na poprawę efektywności procesów, czy zarządzanie produkcją, stają się również kluczowym wyznacznikiem do osiągnięcia przewagi rynkowej – zauważa Gandziarski.

Z kolei Justyna Mazur, liderka odpowiedzialna za linię biznesową realizującą rekrutacje stałe z obszaru IT w Experis dodaje, że digitalizacja niemal wszystkich branż sprawia, że niedobór talentów w tym obszarze nieustannie rośnie, a wyspecjalizowani pracownicy IT nie mogą narzekać na brak atrakcyjnych ofert pracy. – Doświadczeni kandydaci decydują się na udział w rekrutacjach bardzo świadomie, rozpatrując oferty i podejmując rozmowy tylko w przypadku firm oferujących rozwój i zdobywanie nowych kompetencji, ciekawe projekty z możliwością ich rotacji, a także wybór stosowanych technologii. Równie istotne jest także odpowiednio wysokie wynagrodzenie. Obecnie stawki uległy znacznemu ujednoliceniu i nie są już tak wyraźnie zróżnicowane ze względu na lokalizację, na co miała wpływ pandemia.

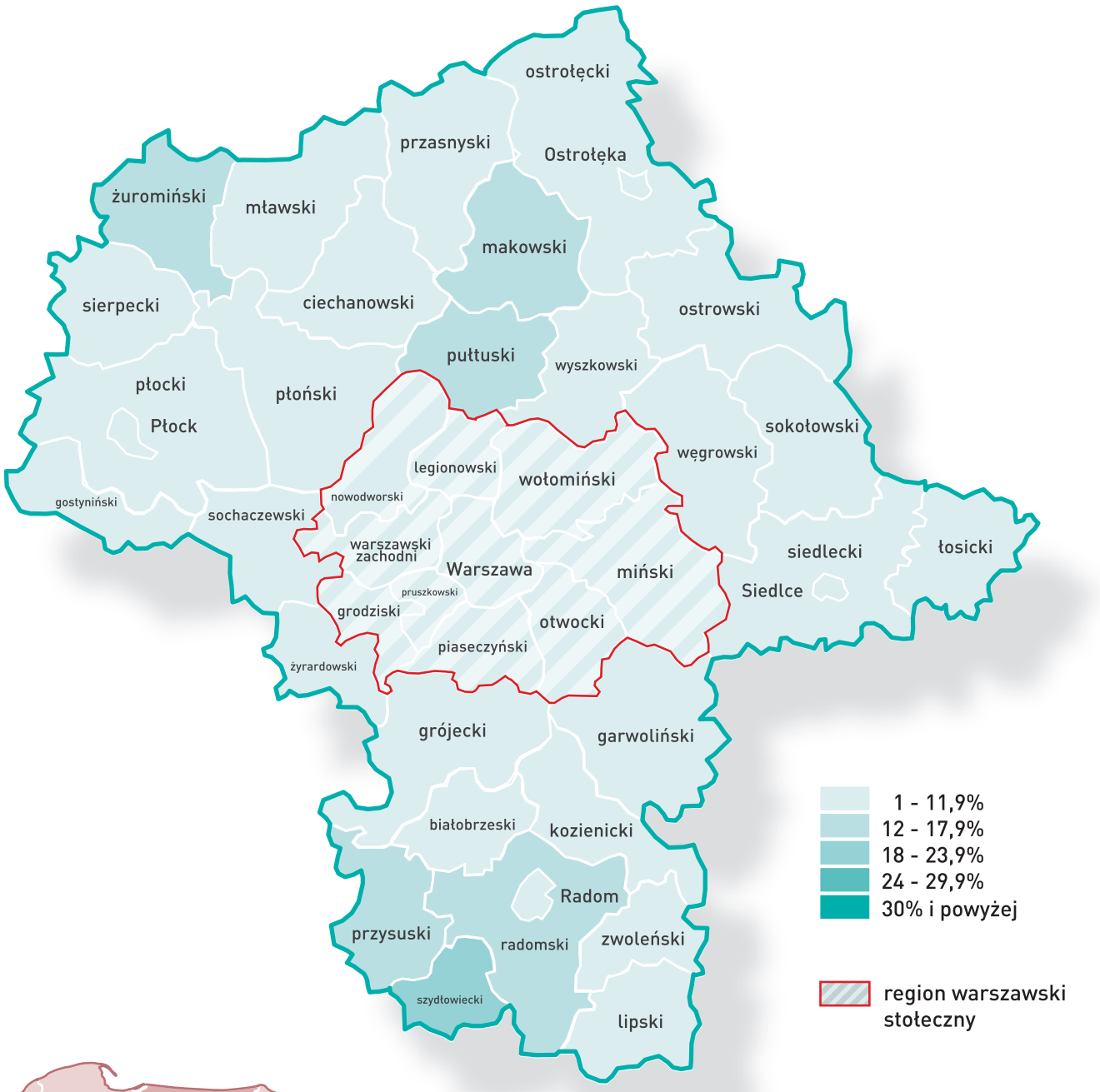
Dobry czas dla branży IT powoduje duże zainteresowanie tym obszarem również wśród osób spoza tego rynku. Wielu kandydatów decyduje się na zmianę dotychczasowej ścieżki zawodowej i wejście do świata IT często zupełnie modyfikując swój profil zawodowy. W momencie dużej luki kompetencyjnej można zaobserwować rosnącą otwartość na przebranżowienie również wśród potencjalnych pracodawców – wyjaśnia Justyna Mazur.

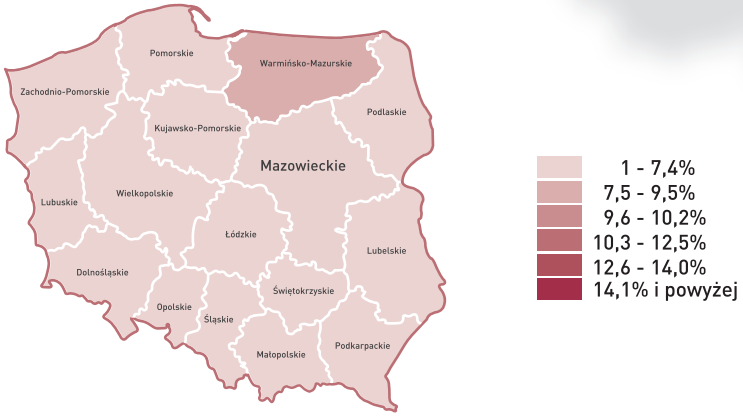
W badaniu ManpowerGroup wzięły udział także firmy reprezentujące sektor IT i technologii, które zdradziły, jakie umiejętności miękkie są najtrudniejsze do pozyskania przy rekrutacji nowych pracowników. Najbardziej deficytowe okazały się inicjatywa w działaniu (31 proc. pracodawców nie znajduje tej umiejętności u kandydatów), a także odporność na stres i adaptacja (29 proc.). Według pracodawców u kandydatów do pracy trudno znaleźć umiejętność pracy w zespole (27 proc.), rzetelność, dyscyplinę oraz kreatywność (25 proc.). – Patrząc przez pryzmat ogromnych braków na rynku IT, poza wynagrodzeniem i oferowanymi podstawowymi benefitami, konieczne są dodatkowe działania zmierzające do pozyskania nowych talentów. Ważną rolę odgrywają akademie, programy stażowe realizowane przez pracodawców. Tego typu projekty szkoleniowe pozwolą na metodyczne podnoszenie i rozwijanie kompetencji wśród pracowników. Istotna jest też współpraca organizacji z uniwersytetami oraz szkołami, w celu zapewnienia odpowiedniego kierunkowego wykształcenia absolwentów opuszczających mury uczelni – mówi Konrad Gandziarski i dodaje, że woja w Ukrainie ma ogromny wpływ na dostępność wykwalifikowanej kadry IT z terenów Ukrainy i Rosji. – Ukraińscy specjaliści są zaangażowani w obronę swojego kraju, co całkowicie wyklucza ich z rynku pracy lub mocno ogranicza dostępność. Dodatkowo mimo uproszczonych już od jakiegoś czasu procedur zatrudnienia w ramach programu Poland Business Harbour nie odnotowujemy wzrostu zatrudnienia wśród obywateli Rosji i Białorusi, chociaż wielu z nich sprzeciwia się wojnie i chce pracować na rzecz innych podmiotów zdalnie lub wręcz relokować się do Polski – dodaje przedstawiciel Experis.

Badanie „Niedobór talentów" zostało zrealizowane w kwietniu 2022 roku, zatem odzwierciedla już wpływ konfliktu w Ukrainie na rynek pracy i dostępność kandydatów

Manpower

STOPA BEZROBOCIA
STAN NA KONIEC LIPCA 2022





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