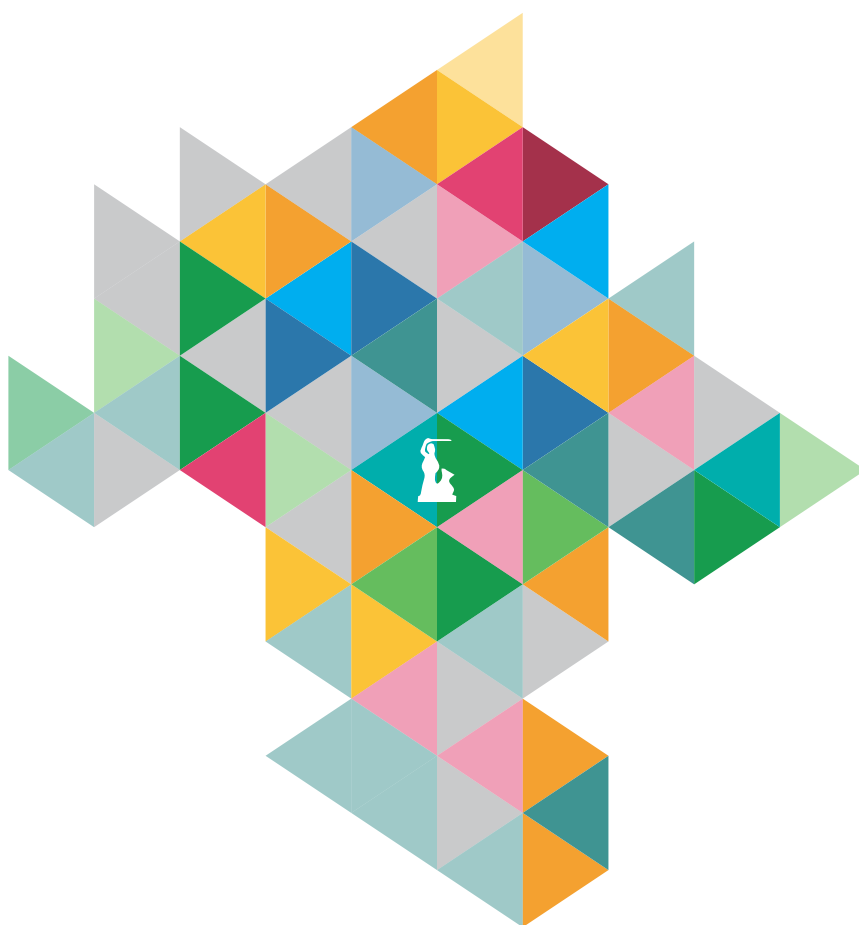




Wupwarszawa.praca.gov.pl

5/2019

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

Poradnik:
**Praca za granicą
a emerytura** s. 8





W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Tym razem ponad 4,6 mln złotych	4
Modelowa kooperacja	5
Mazowieckie dożynki na błoniach zamkowych	6
Poradnik: Praca za granicą a emerytura	8
Klasy sposobem na brak rąk do pracy	10
20 lat dla klientów	12
Nowe zadania i nowe wyzwania	15
Od informacji do działania	16

FILIA RADOM

Fundusze europejskie na Mazowszu	19
----------------------------------	----

FILIA SIEDLCE

Sto tysięcy gości	20
Barometr zawodów przewodnikiem po rynku pracy	22
W trosce o bezpieczne wyjazdy i powroty	23

FILIA OSTROŁĘKA

Wyzwania, sukcesy oraz przykłady dobrych praktyk	24
Pożegnali lato w Goworowie	25

FILIA PŁOCK

15 lat zmian	26
Oferty pracy, konsultacje i porady	27
Stoisko WUP na dożynkach	27

FILIA CIECHANÓW

Wymiana doświadczeń	28
---------------------	----

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

Postaw na zarządzanie wiekiem	29
-------------------------------	----



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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

redaktor prowadząca Anna J. Wlazło

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

skład i łamanie Małgorzata Brecht

korekta Joanna Nieborek

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

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Franciszek Mazur/Smartlink

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

tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93 a.mazur-wlazlo@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

Druk: Pro - Print Usługi Poligraficzne, ul. Daleka 9, 96-321 Grzegorzewice

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

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



Tomasz Sieradz

Starzejemy się. Trywialne stwierdzenie, podobnie jak to, że starzejemy się od dnia swoich narodzin. Ale, chociaż być może klóci się to z naszym subiektywnym postrzeganiem świata, starzejemy się coraz wolniej. Wydłuża się statystyczna długość życia, wydłuża się czas aktywności zawodowej. I nie chodzi tylko o wciąż mało popularne decyzje dotyczące podnoszenia wieku emerytalnego. Statystycznie, ze względu na jakość życia, zwyczajnie możemy, a często nawet chcemy, być aktywni zawodowo.

Struktura demograficzna Europy zmienia się. Przeprowadzone niedawno przez ONZ badania wskazują, że do 2050 roku na Starym Kontynencie ubędzie 67 milionów osób między 15. a 39. rokiem życia. To dość pokaźna wyrwa w populacji aktywnej zawodowo. Wypełnią ją właśnie jutrzejsi seniorzy i to seniorzy, którzy być może odważą się podjąć pracę poza krajem rodzinnym. Warto się nad tym zastanowić. Praca w innych krajach Unii Europejskiej, o czym piszemy w numerze, uprawnia później do europejskiej emerytury, a w uzasadnionych przypadkach emeryt może sobie sam wybrać, z którego kraju chciałby pobierać emeryturę. To atrakcyjne rozwiązanie nie tylko ze względu na różnice finansowe, ale także możliwość przeżycia kolejnej przygody.

Oczywiście, aby taka emerytura była możliwa, każde zatrudnienie musi być legalne. Poszukującym pracy za granicą pomaga, powołana przez Komisję Europejską, sieć EURES. W Polsce i na Mazowszu działa już 15 lat.

Od 10 lat istnieje Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. Od początku jednym z głównych tematów badań jest popyt na pracę w województwie. W jakich branżach jest najwięcej ofert pracy, jakie zawody są najbardziej deficytowe, jakie są wymagania pracodawców w zakresie kompetencji kandydatów. Podobne ośrodki funkcjonują w całej Europie, a ich prognozy bywają dość zbieżne.

A skoro na naukę nigdy nie jest za późno, to czasem warto się przekwalifikować, by uniknąć wykluczenia, a jednocześnie zapracować na wyższą, atrakcyjną emeryturę. Także w tym celu od 20 już lat funkcjonuje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, służąc chociażby poradą na temat szkolnictwa zawodowego, także dla dorosłych, oraz poradami w przypadku próby stworzenia własnej firmy. A własną firmę można częściowo sfinansować dzięki funduszom europejskim, które są dla Polaków dostępne już od 15 lat.

Starzejemy się, bowiem coraz więcej czasu upływa od dnia naszych narodzin, ale jak powiedział Benjamin Franklin „nie starzeje się ten, kto nie ma na to czasu”. Warto ten czas poświęcić na aktywne życie.

A skoro o zmianach demograficznych mowa, to wiadomo już, że częściowo tę prognozowaną lukę europejską wypełnią emigranci. Tylko w Afryce subsaharyjskiej do 2050 roku przybędzie 328 milionów ludzi zdolnych do pracy. Pewna ich liczba bez wątpienia trafi do Europy, do Polski. Wśród wszystkich emigrantów jest już dzisiaj ponad 60 milionów uchodźców, czyli ludzi, którzy wcale nie chcieli opuszczać rodzinnego kraju, ale zostali do tego zmuszeni. Jak podsumował to Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców Filippo Grandi, „jeden na 122 ludzi na Ziemi to ktoś, kto musiał uciekać ze swojego domu”.

122 osoby to mieszkańcy średniej wielkości kamienicy w średniej wielkości mieście. Oto namacalny dowód, że świat stał się naprawdę wspólnym domem wszystkich ludzi.

Przewartościowanie myślenia, zwiększona aktywność, niekoniecznie zawodowa, może spowodować, że nie będzie to dom starców.

Tomasz Sieradz

Tym razem **ponad 4,6 mln złotych**

Dodatkowe pieniądze na aktywizację bezrobotnych

AGNIESZKA SOBIESKA

Siedem powiatowych urzędów pracy otrzymało ponad 4,6 mln złotych z rezerwy Funduszu Pracy na programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych na Mazowszu.

W lipcu br. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosił trzeci w tym roku nabór wniosków o przyznanie środków z rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie programów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Tym razem środki rezerwy FP były przeznaczone na aktywizację bezrobotnych zamieszkujących na terenach wysokiego bezrobocia, to znaczy skierowane do powiatów, w których stopa bezrobocia, wg stanu na koniec maja 2019 roku, przekroczyła bądź była równa 10 proc. W województwie mazowieckim takie kryteria spełniało dziewięć powiatów, siedem z nich złożyło do Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) wnioski o dodatkowe środki. Wszystkie zostały pozytywnie ocenione przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

W ramach tego naboru, zgodnie z zapotrzebowaniem powiatów, aktywizacją miało być objętych 1128 bezrobotnych mieszkańców obszarów wysokiego bezrobocia, a koszt ich aktywizacji miał wynieść blisko 10 mln zł. Po ocenie wniosków dokonanej w MRPiPS, mazowieckie powiatowe urzędy pracy otrzymały 4 mln 665,8 tys. zł, co dało możliwość aktywizowania tylko 561 osób bezrobotnych. Po otrzymaniu decyzji PUP-y wprowadziły zmiany w programach z uwzględnieniem przyznanej im kwoty. Szczegółowe informacje o powiatach, które realizują programy przedstawia tabela.

W pierwszej połowie br. powiatowe urzędy pracy otrzymały już ponad 8,3 mln zł z rezerwy Funduszu Pracy na aktywizację zawodową bezrobotnych: zamieszkałych na terenach wiejskich o wysokim bezrobociu; dłużników alimentacyjnych; związanych z tworzeniem zielonych miejsc pracy oraz zatrudnionych na stażach w placówkach Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Dzięki temu wsparciem objęto około tysiąca bezrobotnych na Mazowszu. ♦



Tabela 1. WNIOSKI O ŚRODKI Z REZERWY FUNDUSZU PRACY NA PROGRAMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH ZAMIESZKUJĄCYCH NA TERENACH WYSOKIEGO BEZROBOCIA

lp.	powiatowy urząd pracy	wnioskowana kwota (w zł)	liczba osób przewidziana do aktywizacji	otrzymane środki z rezerwy ministra	liczba osób objęta programem (po zmianach wg stanu na 20.09 br.)
1	Maków Mazowiecki	1 647 000	205	500 000	94
2	Płock	675 000	85	450 000	55
3	Przysucha	2 412 000	318	1 000 000	155
4	Pułtusk	564 600	67	450 000	60
5	Radom	2 773 000	240	1 000 000	45
6	Sierpc	765 000	85	500 000	24
7	Szydłowiec	765 800	128	765 800	128
razem		9 602 400	1 128	4 665 800,00	561

Źródło: Opracowanie własne WUP w Warszawie

MODELOWA KOOPERACJA

Gdy instytucje wyczerpały własne możliwości wobec osób, rodzin lub grup wskazanych przez instytucje gminno-powiatowe jako „trudne” i wymagające pracy w wielu obszarach, niezbędna jest współpraca kilku podmiotów

JULITA NESTERUK

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie włączył się w realizację projektu „Liderzy kooperacji” i wchodzi w skład Wojewódzkiego Zespołu Kooperacji. Projekt realizowany jest przez lidera – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Rzeszowie oraz partnerów – Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej w Białymstoku, Lublinie i Kielcach oraz Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej w Warszawie.

Celem projektu „Liderzy kooperacji” jest wypracowanie i wdrożenie modelu kooperacji (modelowego schematu współpracy) pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej a innymi podmiotami z sektora polityki społecznej, istotnymi z punktu widzenia włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa. Wsparcie ma polegać na budowie uniwersalnego i profesjonalnego systemu na rzecz podmiotów świadczących pomoc i wsparcie, który przyczyni się do wzrostu efektywności świadczonej pomocy.

Opracowany model kooperacji zawiera opis współpracy, przepływu informacji i wiedzy, opisuje metodykę dochodzenia do ostatecznego „koszyka usług” dla rodziny czy środowiska lokalnego, sposób wdrażania zaproponowanej zmiany, metody monitorowania oraz dalsze etapy działań po zakończeniu bezpośredniego wsparcia.

Zgodnie z założeniem realizacja projektu wpłynie na:

- ▶ włączenie zasobów różnych sektorów, czyli edukacji, ochrony zdrowia, policji, wymiaru sprawiedliwości, kultury oraz sportu i rekreacji, w kompleksowe wsparcie osób i rodzin pozostających w trudnej życiowej sytuacji;
- ▶ wzrost wiedzy i umiejętności instytucji pomocowych i sektorowych w zakresie efektywnej kooperacji;
- ▶ wzmocnienie potencjału instytucji działających na rzecz włączenia społecznego;
- ▶ profesjonalizację działań pomocowych i współpracy poprzez systemową kooperację;
- ▶ opracowanie instrumentu zapewniającego wielowymiarowe, systemowe wsparcie rodzin pozostających w trudnej sytuacji życiowej w wypełnianiu ról i aktywności w lokalnych społecznościach;
- ▶ aktywizację społeczną i stworzenie możliwości usamodzielnienia osób i rodzin.

Praca w modelu ma odbywać się m.in. na rzecz osób, rodzin lub grup wskazanych przez instytucje gminno-powiatowe jako „trudne” lub z wieloma problemami i wymagającymi pracy w wielu obszarach. W sytuacji gdy instytucje wyczerpały wobec nich własne możliwości, niezbędna jest czasowa i formalna współpraca kilku podmiotów. Opracowany model zawiera również opis tworzenia zindywidualizowanej diagnozy potrzeb osób lub rodziny uwzględniający całościowe, międzysektorowe wsparcie na podstawie przeprowadzonego wywiadu środowiskowego.

Analiza środowiska rodzinnego, czyli potrzeb, możliwości, ograniczeń oraz zadań, których rodzina nie potrafi, nie może lub nie chce realizować, ma wpływ na wybór metody pracy. Model zakłada zmianę postawy rodzin i osób na aktywną, czyli uczestniczącą poprzez udział w grupach wsparcia i grupach edukacyjnych rodzin oraz zaangażowanie w projekty socjalne.

Celem projektu jest wypracowanie i wdrożenie modelu kooperacji pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej a innymi podmiotami z sektora polityki społecznej istotnymi z punktu widzenia włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa

W zależności od możliwości wykorzystywane będą różnorodne metody pracy: treningi, modelowanie, wsparcie bazujące na zasobach rodziny oraz aktywności rodziny w społeczności lokalnej. Praca z rodziną lub osobą może rozpocząć się po wyrażeniu przez nią zgody na współpracę i akceptacji przedstawianej oferty. W modelu osoba lub rodzina przyjmuje rolę partnera, a nie przedmiotu pomocy. Takie podejście ma m.in. zwiększyć jakość i efektywność pomocy, zwiększyć poczucie wartości własnej osób w rodzinach oraz wartości rodziny dla środowiska, wyposażyć osoby i rodziny w umiejętności korzystania z nowych form pomocy i projektów socjalnych oraz zapewnić udział w lokalnym życiu społecznym.

Projekt jest realizowany w czterech etapach, tzw. kamieniach milowych: opracowanie modelu, testowanie modelu, podsumowanie testów oraz działania edukacyjne.

Obecnie model kooperacji jest testowany w wybranych gminach wiejskich w pięciu województwach. W województwie mazowieckim do testowania zakwalifikowano: gminę Radzanów – powiat białobrzezski; gminę Wiązowna – powiat otwocki; gminę Stoczek – powiat węgrowski; gminę Liw – powiat węgrowski; gminę Nur – powiat ostrowski i gminę Małkinia Górna – powiat ostrowski. ♦





MAZOWIECKIE DOŻYNKI NA BŁONIACH ZAMKOWYCH

Święto plonów na zakończenie żniw i prac w polu to tradycja kultywowana od lat

ROBERT MORAWSKI

Tegoroczne święto plonów – Dożynki Województwa Mazowieckiego – odbyło się 8 września na błoniach zamkowych w Ciechanowie. Organizatorem uroczystości były Samorząd Województwa Mazowieckiego, Starostwo Powiatowe w Ciechanowie oraz Urząd Miasta Ciechanów. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Ciechanowie uczestniczył w tym wydarzeniu jako jeden z wystawców.

Zgodnie z tradycją obchody rozpoczął barwny korowód z wieńcami dożynkowymi w asyście Miejskiej Orkiestry Dętej OSP Ciechanów i OSP Sochocin, Ludowego Zespołu Artystycznego Ciechanów, LZA Mały Ciechanów oraz Zespołu Ludowego Jabłoniacy. Pięknie prezentowały się tradycyjne wieńce dożynkowe, które były wizytówką powiatów województwa mazowieckiego.

Następnie odprawiona została uroczysta msza święta, podczas której poświęcono tegoroczne plony w postaci dożynkowych wieńców i bochnów chleba. Gospodarze uroczystości wyrazili wdzięczność i szacunek dla mozolnej i pełnej poświęceń pracy rolników. Starostowie tegorocznych dożynek Teresa Kosobudzka z Wiksina (gm. Grudusk) i Janusz Lazarski z Rydzewa (gm. Ciechanów) przekazali chleb dożynkowy na ręce marszałka Adama Struzika, prezydenta Ciechanowa Krzysztofa Kosińskiego oraz starosty ciechanowskiego Joanny Potockiej-Rak. Gospodarze podzielili się nim z uczestnikami święta.

Powiat ciechanowski został uhonorowany Medalem Pamiątkowym Pro Masovia, nadawanym za wkład w gospodarczy, kulturalny i społeczny rozwój Mazowsza

Podczas dożynek zostały też wręczone nagrody za najpiękniejsze wieńce dożynkowe. W tym roku pierwsze miejsce przypadło mieszkańcom sołectwa Mostki (powiat zwolenński), drugie zajęło Koło Gospodyń Wiejskich w Karczewcu (powiat wągrowski), a trzecie – Koło Gospodyń Wiejskich Dwórki Heleny (powiat siedlecki).

Powiat ciechanowski został uhonorowany Medalem Pamiątkowym Pro Masovia, który nadawany jest osobom fizycznym, jednostkom samorządu terytorialnego, organizacjom pozarządowym, instytucjom państwowym oraz innym osobom prawnym i jednostkom organizacyjnym niemającym osobowości prawnej, które całokształtem działalności zawodowej, społecznej, publicznej lub realizacją swoich zadań na rzecz Województwa Mazowieckiego wybitnie przyczyniły się do gospodarczego, kulturalnego lub społecznego rozwoju Mazowsza.

Na uczestników dożynek czekały liczne atrakcje w postaci stoisk z produktami lokalnymi i regionalnymi. Swoje usługi prezentowały liczne firmy i jednostki samorządu terytorialnego.

Pracownicy ciechanowskiej filii WUP udzielali porad, jak aktywnie i skutecznie poszukiwać zatrudnienia, informowali o możliwościach podejmowania pracy w krajach Unii Europejskiej oraz wskazywali źródła pozyskiwania środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Udział naszej filii w tegorocznym wydarzeniu dożynkowym umożliwił zaprezentowanie zakresu realizowanych działań szerokiej publiczności.

Dożynki to czas radości i zabawy, dlatego też na najmłodszych uczestników imprezy czekało wiele atrakcji. Były dmuchańce, słodkie smakołyki, a także przygotowane przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych w Warszawie gry plenerowe – „Mazopolis” i „Pociąg do Europy”. Dzieciaki puszczały też bańki mydlane, układały puzzle oraz bawiły się w grę formułą przypominającą 1 z 10 – „Z Mazowsza do Europy”.

W części artystycznej na scenie pojawiły się dzieci z Ludowego Zespołu Artystycznego Mały Ciechanów. Młodzi artyści zachwycili publiczność barwnymi strojami oraz dopracowaną w najdrobniejszych szczegółach choreografią. Występy na ludową nutę zaprezentowały również Ludowy Zespół Artystyczny Ciechanów i Zespół Ludowy Jabłoniacy.

Zwieńczeniem uroczystości były wieczorne koncerty zespołu Varius Manx, Kasi Stankiewicz i Ani Dąbrowskiej. ♦



Foto Piotr Augustyniak

Gospodarz dożynek marszałek Adam Struzik oraz przedstawiciele Urzędu Miasta Ciechanów i Starostwa Powiatowego Ciechanowskiego



Przy stoisku WUP dyrektor Tomasz Sieradz (z chlebem) i pracownicy ciechanowskiej filii



Odwiedzający nasze stoisko otrzymywali materiały informacyjne i gadżety

PORADNIK: PRACA ZA GRANICĄ A EMERYTURA

ANNA BARTOSIEWICZ

Staż pracy w kraju należącym do UE lub EOG liczy się do emerytury. Gwarantują to wspólne dla państw członkowskich przepisy z zakresu systemów zabezpieczenia społecznego. Sprawdź, jaki staż pracy musisz mieć, żeby przysługiwała ci emerytura za granicą. Ile trzeba pracować na emeryturę w wybranych krajach?

► Austria

Wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. W latach 2024-2033 austriacki rząd planuje stopniowo niwelować te różnice, aby ostatecznie zrównać wiek emerytalny dla obu płci. Osoba w wieku emerytalnym może przejść na emeryturę po 15 lub 25 latach pracy. W tym celu należy udokumentować: 180 miesięcy składkowych (15 lat) obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia lub 300 miesięcy ubezpieczenia (25 lat), w które wliczają się okresy pobierania zasiłku, np. dla bezrobotnych lub 180 miesięcy ubezpieczenia (15 lat) w ciągu ostatnich 360 miesięcy kalendarzowych (30 lat).

► Irlandia

Wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosi 66 lat. W 2021 roku zostanie on podniesiony do 67 lat, a w 2028 roku – do 68 lat. Wysokość emerytury jest uzależniona od liczby przepracowanych lat oraz od wysokości odprowadzonych składek PRSI (ubezpieczenia społecznego). Wartość świadczenia emerytalnego dla każdego oblicza się indywidualnie. Emeryci mogą pobierać dodatki z tytułu: osiągniętego wieku, samotnego zamieszkiwania, zamieszkiwania na jednej z przybrzeżnych wysp Irlandii. Osoba w wieku emerytalnym ma prawo kontynuować pracę i zrezygnować z emerytury lub wystąpić o świadczenie i w dalszym ciągu wykonywać działalność zarobkową.

► Wielka Brytania

W tym kraju występuje podział na wiek emerytalny (Retirement age) oraz wiek emerytalny uprawniający do emerytury państwowej (State Pension age). Retirement age wynosił 65 lat dla kobiet i mężczyzn, ale granica ta została zniesiona. Wszyscy mogą pracować tak długo, jak chcą, chyba że pracodawca wprowadzi i odpowiednio uzasadni przymusowy wiek emerytalny.

Reforma emerytalna objęła wszystkie osoby, które skończyły 65 lat począwszy

od 6 kwietnia 2016 roku. Mogą one ubiegać się o podstawową państwową emeryturę (State Pension age) lub kontynuować pracę. Brytyjski urząd sugeruje, aby zapytać pracodawcę o bardziej elastyczne godziny pracy lub pracę w mniejszym wymiarze godzin.

Aby przejść na emeryturę w Wielkiej Brytanii, trzeba przez co najmniej 10 lat pracować i mieć opłacane składki na ubezpieczenie społeczne NI. Lata odprowadzania składek nie muszą następować bezpośrednio po sobie.

Dla osób, które nie mają 10-letniego stażu pracy, ale pracowały na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w Szwajcarii lub w innych krajach, z którymi Wielka Brytania podpisała umowy o koordynacji świadczeń, lata pracy się sumują. O emeryturę mogą ubiegać się osoby, które pracowały i zarabiały powyżej 162 GBP tygodniowo lub były samozatrudnione i opłacały składki na ubezpieczenie społeczne NI, pobierały zasiłek, np. z tytułu bezrobocia, choroby lub dla rodzica bądź opiekuna, płaciły dobrowolne składki na ubezpieczenie społeczne.

► Szwajcaria

Wiek emerytalny wynosi 65 lat dla mężczyzn oraz 64 lata dla kobiet. Na wysokość emerytury wpływ mają średni dochód oraz liczba lat, w których odprowadzana była składka emerytalna. Do dochodu wliczane są świadczenia z tytułu wychowywania dzieci i opieki nad nimi. W przypadku pełnego okresu opłacania składek przysługuje prawo do pełnej emerytury. Pełne świadczenie emerytalne może dostać osoba, która odprowadzała składki przez tyle samo lat co przeciętny pracownik z jej rocznika.

Wyplata emerytury może zostać przyspieszona o rok lub dwa, co powoduje jej zmniejszenie odpowiednio o 6,8 proc. lub 13,6 proc. Przejście na emeryturę można odroczyć do pięciu lat, dzięki czemu jej wysokość wzrasta od 5,2 do 31,5 proc., w zależności od tego, ile miesięcy zwlekało się z przejściem na emeryturę.

► Norwegia

Tu wprowadzono elastyczny wiek emerytalny. Można zrezygnować z pracy w wieku 62-75 lat, ale prawo do pełnej emerytury z norweskiego systemu

ubezpieczeń społecznych przysługuje po ukończeniu 67 lat.

Do emerytury uprawnione są wyłącznie osoby, które zostały objęte norweskim systemem ubezpieczeń społecznych i spełniły warunek 3-letniego okresu zamieszkania w Norwegii po ukończeniu 16 lat.

Aby podwyższyć swoją emeryturę, pracownicy mogą wpłacać składki na fundusze emerytalne, które są prowadzone przez licznych pracodawców.

Prawo do pełnej emerytury przysługuje osobie, która przez minimum 40 lat była objęta norweskim systemem ubezpieczeń społecznych. Można również pobierać częściową emeryturę w wysokości 20, 40, 50, 60, 80 i 100 proc.

► Szwecja

Prawo do emerytury przysługuje osobom, które zamieszkały w Szwecji lub podjęły pracę w tym kraju. Na emeryturę można przejść między 61. a 67. rokiem życia, a za każdy rok zwłoki z przejściem na emeryturę, począwszy od 61. roku życia, wartość emerytury rośnie o ok. 9 proc. W Szwecji występują cztery rodzaje powszechnej emerytury: emerytura dochodowa, emerytura premialna, emerytura gwarantowana, emerytura uzupełniająca.

Emerytura gwarantowana to świadczenia emerytalne przysługujące osobom w najgorszej sytuacji materialnej. Aby ją pobierać, trzeba mieć ukończone 65 lat. Pełna emerytura gwarantowana przysługuje osobom, które mieszkają w Szwecji przez 40 lat - od 25. do 65. urodzin.

Oprócz emerytury powszechnej większość emerytów pobiera dodatkową emeryturę pracowniczą. Liczni emeryci wypłacają także środki z prywatnych ubezpieczeń emerytalnych.

W przypadku Polaków ubiegających się o szwedzką emeryturę, w obliczenia jej wysokości uwzględnia się okresy zamieszkania i ubezpieczenia w Szwecji, m.in. okresy opłacania składek.

► Hiszpania

Wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosi 65 lat i 6 miesięcy (65 lat, jeżeli okres składkowy wyniósł 36 lat i 9 miesięcy lub więcej). Jest on stopniowo podnoszony, aby do 2027 roku wzrosnąć do 67 lat. Wiek emerytalny wyniesie 67 lat bez względu

na płeć oraz 63 lata w przypadku wcześniejszej emerytury (można na nią przejść po 33 latach pracy). Emerytura przysługuje po 15 latach pracy i odprowadzania składek. Aby pobierać pełną emeryturę, trzeba wykazać 35-letni okres ubezpieczeniowy. Pracownicy przystępują również do dodatkowych planów emerytalnych zarówno pracowniczych, jak i indywidualnych.

► Francja

Od 2017 roku wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosi 62 lata, przy czym do pełnej emerytury uprawniona jest osoba w wieku 65-67 lat. O dokładnym wieku nabycia prawa do pełnej emerytury decyduje data urodzenia. Jeżeli Polak ubiega się o emeryturę we Francji, Francuska Kasa Emerytalna doliczy okresy ubezpieczenia z Polski do wysługi lat. Przy obliczeniach uwzględnia się tzw. kwartały emerytalne (trymestry ubezpieczeniowe), w których zarobki pracownika w danym roku kalendarzowym osiągnęły kwotę 150 x minimalna stawka godzinowa. Kwartał emerytalny to okres, w którym odprowadzane były składki na fundusz emerytalny ogólnego systemu Sécurité Sociale oraz na uzupełniającą kasę emerytalną. Do kwartałów wlicza się czas korzystania z zasiłku, np. przebywania na bezrobociu. Obliczając emeryturę, urząd uwzględnia wynagrodzenia z 10-24 „najlepszych lat”. Po osiągnięciu wieku emerytalnego pracownik może odejść na emeryturę nawet jeżeli nie przepracował odpowiedniej liczby kwartałów, ale wówczas otrzyma niższe świadczenie. Emeryt ma prawo do emerytury podstawowej z państwowej kasy emerytalnej CNAV oraz emerytury dodatkowej (uzupełniającej) z kasy, do której odprowadzał składki na dodatkowy fundusz emerytalny u pracodawcy.

► Włochy

Wiek emerytalny jest wartością zmienną i stopniowo rośnie wraz z oczekiwaną

długością życia. W 2018 roku wynosił co najmniej 66 lat i 7 miesięcy. Rząd oczekuje, że zwiększy się on do 70 lat. We Włoszech obowiązują dwa rodzaje emerytur: zwykła i wcześniejsza. Dodatkowo pracownicy o najniższych dochodach mogą ubiegać się o emeryturę socjalną – przysługuje ona jedynie osobom, które są zameldowane we Włoszech. Prawo do zwykłej lub socjalnej emerytury nabywa się po osiągnięciu wieku emerytalnego i przepracowaniu min. 20 lat. O emeryturę socjalną mogą ubiegać się osoby, które mieszkają we Włoszech i są tam zameldowane od co najmniej 10 lat oraz posiadają tam meldunek w chwili składania wniosku o świadczenie emerytalne. Emeryt, który pobiera emeryturę socjalną, nie może wyjechać z kraju na dłużej niż miesiąc.

► Holandia

W Holandii obowiązuje jednakowy wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. W 2018 roku wynosił on 66 lat, ale zostanie wydłużony do 67 lat w 2021 roku. Do emerytury państwowej uprawnione są osoby, które między 15. a 65. rokiem życia mieszkały w Holandii.

Za każdy rok ubezpieczenia w Holandii przysługuje 2 proc. świadczenia emerytalnego. Przykładowo, po 5 latach pracy i opłacania składek w Holandii pracownikowi przysługuje prawo do 10 proc. emerytury. Jeżeli nie ma ciągłości ubezpieczenia, pracownik nie zdobywa prawa do pełnej emerytury państwowej. Brakujące do emerytury lata można jednak dokupić - wymagana opłata jest ustalana indywidualnie. Emerytury są zróżnicowane w zależności od tego, z kim się mieszka. O świadczenie można wnioskować jako: osoba samotna, samotna z dzieckiem do 18. roku życia, mieszkająca z partnerem fiskalnym (dowolną osobą, z którą prowadzi się wspólnie gospodarstwo domowe).

► Belgia

Wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosi 65 lat, ale pełną emeryturę można otrzymać dopiero po przepracowaniu 45 lat. Belgijski rząd podnosi wiek emerytalny do 66 lat w 2025 roku oraz 67 lat w 2030 roku. W Belgii istnieje kilka systemów emerytalnych. Inne systemy obejmują pracowników, a inne osoby samozatrudnione, pracowników sektora publicznego oraz osoby, które były zatrudnione w belgijskich koloniach lub w państwie spoza UE. Jedna osoba może być objęta kilkoma systemami emerytalnymi. Inne emerytury przysługują osobom samotnym, a inne małżonkom, wdowom i wdowcom, osobom rozwiedzionym lub żyjącym w separacji. Belgowie, którzy ukończyli 60. rok życia, mają możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę po co najmniej 35 latach pracy.

Dla Polaków ważne jest to, że tylko długoterminowe zatrudnienie w Belgii powoduje przyznanie praw emerytalnych.

► Niemcy

Prawo do emerytury uzyskuje się po ukończeniu 67 lat, bez względu na płeć.

Od reformy emerytalnej w 2012 roku wiek emerytalny jest stopniowo podnoszony, o jeden miesiąc rocznie (wcześniej wynosił 65 lat). Podnoszenie wieku emerytalnego ma dobiec końca w 2035 roku, ale już teraz mówi się o kolejnej reformie i wydłużeniu okresu pracy do 69 lat.

Aby mieć prawo do pobierania emerytury, trzeba wykazać, że przez 5 lat (60 miesięcy) były odprowadzane składki. Po ukończeniu 67. roku życia za każdy miesiąc zwłoki z przejściem na emeryturę świadczenie emerytalne rośnie o 0,5 proc. Ponadto emeryci, którzy pobierają przepisowe emerytury, mogą dorabiać bez ograniczeń. Pobieranie wynagrodzenia za pracę na emeryturze nie powoduje obniżenia świadczenia emerytalnego, ani jego utraty. ♦

Źródło: Strefa Biznesu.pl. Artykuł powstał we współpracy z pracownikami filii WUP w Radomiu i Ciechanowie

DO CZEGO MASZ PRAWO

Jeżeli pracowałeś w kilku krajach, masz prawo do międzynarodowej emerytury. Nawet jeżeli nie udało ci się zdobyć uprawnień do emerytury za granicą, twoje okresy ubezpieczenia w innych krajach będą się liczyły do polskiej emerytury. Wniosek o świadczenie emerytalne możesz złożyć w kraju, w którym mieszkasz lub w ostatnim kraju twojej pracy (przepisy różnią się w zależności od kraju). Rozpatrujący twój wniosek zakład ubezpieczeń weźmie pod uwagę składki emerytalne odprowadzane we wszystkich krajach, w których pracowałeś. Niektóre urzędy przesyłają przyszłym emerytom gotowe do wypełnienia wnioski o świadczenie emerytalne. Jeżeli nie dostałeś takiego wniosku, skontaktuj się z urzędem. Wysokość wieku emerytalnego jest zróżnicowana w zależności od kraju, dlatego dowiedz się wcześniej, jakie uprawnienia przysługują ci w krajach, w których płaciłeś składki. Jeżeli byłeś zatrudniony w kraju należącym do Unii Europejskiej i osiągnąłeś wiek emerytalny, warto sprawdzić, czy przysługuje ci świadczenie emerytalne za granicą. Nawet jeżeli w jednym kraju brakuje ci wysługi lat lub nie spełniasz innych wymogów określonych w przepisach prawa, możesz otrzymać emeryturę w innym kraju. Okresy zatrudnienia i odprowadzania składek w poszczególnych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego są sumowane. Czasem nawet po zmianie miejsca pracy i zamieszkania można zachować prawo do emerytury za granicą. Niektórzy pracownicy mają szansę wybrać, w którym kraju chcą pobierać świadczenie emerytalne.



W ramach 25 paneli dyskusyjnych wzięło udział ponad stu panelistów – ekspertów i praktyków

KLASTRY SPOSOBEM NA BRAK RĄK DO PRACY

Polskie firmy wciąż z dużymi oporami podchodzą do tak popularnego na Zachodzie procesu łączenia sił, szukania płaszczyzn do synergetycznej współpracy i współdziałania

PAWEŁ TROJANOWSKI

Zagadnienie klastrów od lat przewija się wśród tematów związanych z rozwojem gospodarczym, a mimo to wciąż nie do końca jest to zjawisko popularne w naszym kraju. Transformacja ustrojowa w Polsce sprawiła, że jednym z rozwiązań dla braku miejsc pracy w pierwszym jej okresie było zakładanie jednoosobowych firm – indywidualnych działalności gospodarczych. Wiele z nich nie wytrzymało tego trudnego czasu – upadły lub zostały zamknięte, inne przeszły zmiany, modyfikacje, ale są i takie, które świętują w ostatnich latach kolejne okrągłe jubileusze swojego istnienia. Wciąż jednak z dużymi oporami polskie firmy podchodzą do tak popularnego w krajach zachodnich procesu łączenia sił, szukania płaszczyzn do synergetycznej współpracy i współdziałania w ramach tzw. klastrów.

A klastery to nic innego jak „skupisko powiązanych ze sobą firm lub instytucji naukowo-badawczych o określonym profilu, działających na jakimś terenie”, przytaczając definicję z encyklopedii PWN. Co jest powodem oporu w procesie tworzenia klastrów? Trudno to jednoznacznie sprecyzować. W Polsce zapewne pokutuje podejście do firm o zbliżonym profilu – raczej jak do konkurencji niż jak do kontrahentów. Wielkość firm z pewnością ma tu też ogromne znaczenie, gdyż, żeby realizować małe zamówienia, nie potrzeba wielkich sił.

Jednak świat się zmienia w sposób nieprawdopodobnie dynamiczny. Dystans nie tylko w kwestii komunikacji i przepływu informacji, ale także w wymiarze geograficznym ciągle maleje. Dlatego też warto zagadnienie klastrów w Polsce, a w szczególności na Mazowszu, przypominać i zachęcać potencjalnych interesariuszy do podejmowania go w wymiarze praktycznym.

9 i 10 września br. w Warszawie, w ramach Szczytu Dyplomacji Samorządowej i Ekonomicznej, odbył się V Kongres Klastrow Polskich, zorganizowany przez Związek Klastrow Polskich. Podczas imprezy – w której udział wzięło ponad 1,4 tys. uczestników z całej Europy – dyskutowano o tematyce klastrów, polityce samorządowej i możliwości współpracy z biznesem i nauką w ramach 25 paneli dyskusyjnych, z udziałem ponad stu panelistów – ekspertów i praktyków w poszczególnych dziedzinach.

W pierwszym dniu szczytu podpisano deklarację European Clusters Alliance, która ma doprowadzić do intensywniejszej wymiany myśli i doświadczeń między przedstawicielami świata biznesu, lokalnego ekosystemu i nauki w całej Europie. Ma to też być otwarta droga, aby z funduszy unijnych przeznaczać środki na tworzenie narzędzi do inicjowania i zarządzania klastrami, zwiększania kompetencji

menadżerów i poszukiwania rozwiązań synergetycznych, zwłaszcza w kontekście rynku pracy.

Siedlecka filia WUP podejmuje działania, by w dobie braku rąk do pracy dokonać analizy subregionalnego rynku i zainteresować przedsiębiorców dążeniem do intensywniejszej i bardziej pogłębionej współpracy, która mogłaby się w przyszłości, w drodze synerгии, przyczynić do efektywniejszego wykorzystywania potencjału pracowniczego. Będziemy dążyli, aby w ramach dotychczasowej współpracy z uczelniami wyższymi, pracodawcami i ich związkami pobudzić środowiska społeczne, naukowe i biznesowe do inicjowania działań „klastrowych”.

Odległym, ale bardzo interesującym wzorcem dla przedsiębiorców ze wschodniego Mazowsza może być np. Klaster „Silesia Automotive & Advanced Manufacturing” (SA&AM), który jest inicjatywą Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A., realizowaną na rzecz przedsiębiorstw działających w branży motoryzacyjnej oraz zaawansowanych technologii.

Działania Klastra SA&AM skupiają się wokół dwóch filarów:

- innowacje i kooperacje;
- rynek pracy i edukacja.

W tym drugim, interesującym nas obszarze Rynek pracy i edukacja misją klastra jest: „Budowanie i utrzymanie przewag konkurencyjnych pracodawców w zakresie zasobów ludzkich poprzez opracowywanie i wdrażanie rozwiązań systemowych wykorzystujących potencjał współpracy zarówno pomiędzy pracodawcami, jak i pracownikami, jak również rynkiem edukacji.

Wspieranie pracodawców w zakresie dostępu do zasobów ludzkich dla pełnego profilu stanowisk.

Wspieranie pracodawców w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi – doskonalenie procesów i standaryzacja.

Wspieranie pracodawców w zakresie identyfikowania osób z potencjałem do pełnienia innych/nowych ról w organizacji oraz zarządzania ich rozwojem głównie w wymiarze podnoszenia efektywności całej organizacji.”¹

Czy nowe klastry na wschodnim Mazowszu mają szansę na powstanie? Kształt przyszłej polityki spójności Unii Europejskiej na lata 2021-2027 to redukcja głównych celów z 11 do pięciu, wśród których pierwszy brzmi: „Bardziej inteligentna Europa dzięki wspieraniu innowacyjnej i inteligentnej transformacji gospodarczej”. Tworzenie klastrów zdaje się być odpowiedzią na zapotrzebowanie transformacji gospodarczej w inteligentny sposób. Warto więc podjąć wysiłek, by zbadać zapotrzebowanie, pobudzić chęci i poprzez zespołowe działania spróbować dążyć do tworzenia klastrów na Mazowszu, a dzięki nim zainicjować nowe podejście do zagadnień związanych z rynkiem pracy. Zgoda i współpraca buduje, a aby być konkurencyjnym we współczesnej gospodarce trzeba jednoczyć siły i opierać współdziałanie na dobrych, bazujących na zaufaniu relacjach. Brzmi jak truizm, ale to ważne, a wręcz kluczowe dla dalszego rozwoju społeczno-gospodarczego zarówno Mazowsza, jak i całego kraju. ♦

¹ Informacje pochodzą ze strony <http://silesia-automotive.pl> dostęp z dnia 15.09.2019 r.



W imprezie, w której udział wzięło ponad 1,4 tys. uczestników z całej Europy, dyskutowano o tematyce klastrów, polityce samorządowej i możliwości współpracy z biznesem i nauką

20 LAT DLA KLIENTÓW

Jubileusz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

MARZENA MAŃTURZ, GRZEGORZ RESZKA, WOJCIECH KAMIŃSKI



1999

24 września 1999 roku – oficjalnego otwarcia Centrum w WUP w Warszawie dokonał dyrektor Piotr Chała



2009

Pracownicy świętowali jubileusz 10-lecia Centrum

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ) w Warszawie powstało 24 września 1999 roku, jako jedna z 51 placówek uruchomianych w tym czasie we wszystkich wojewódzkich urzędach pracy. Zasadnicza rola Centrum w momencie powstania koncentrowała się na prowadzeniu usług w zakresie



Pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, 2017

poradnictwa oraz informacji zawodowej dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W okresie 20 lat działalności Centrum w Warszawie przekształcało zakres swoich działań, zarówno w zakresie realizowanych zadań, struktury, sposobu pracy, jak i odbiorców usług. Oprócz usług poradnictwa zawodowego, Centrum od 2004 roku prowadzi Rejestr Instytucji Szkoleniowych, a od 2005 roku zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń dla bezrobotnych. Także w 2005 roku CliPKZ przejęło do realizacji od Wydziału Regionalnej Polityki Rynku Pracy zadania z zakresu międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES (o 15-leciu działalności sieci w Polsce i na Mazowszu czytaj s. 15).

Po wprowadzonej w 2000 roku reformie administracyjnej i utworzeniu Województwa Mazowieckiego CliPKZ w Warszawie pełni rolę centrum koordynującego prace wszystkich centrów na terenie województwa, czyli w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach. Obecnie strukturę Centrum tworzą trzy zespoły: Zespół ds. Poradnictwa Zawodowego, Zespół ds. Informacji Zawodowej i Przedsiębiorczości oraz Zespół ds. Promocji Zatrudnienia i EURES.

Poradnictwo zawodowe

Usługi poradnictwa zawodowego były i są nadal prowadzone w formie indywidualnej oraz grupowej. Zasadniczym zmianom

na przestrzeni czasu podlegała forma realizacji tych usług. Od początku działalności poradnictwo indywidualne realizowane było w formie bezpośrednich spotkań z klientami w siedzibie Centrum. W połowie 2004 roku rozszerzono usługę poradnictwa indywidualnego o konsultacje na odległość za pomocą poczty elektronicznej, a w roku 2016 – o konsultacje za pośrednictwem Skype. Zmiana ta wychodziła naprzeciw potrzebom klientów, którzy nie mogli lub nie chcieli korzystać ze spotkań osobistych.

Zmiany zaszły również w obrębie zajęć warsztatowych. Dotyczyły one głównie zakresu tematycznego, struktury oraz czasu trwania oferowanych zajęć. Początkowo Centrum oferowało trzydniowe zajęcia dotyczące aktywnego poszukiwania pracy. Rok 2004 zaowocował nową koncepcją zajęć warsztatowych, podzielonych na moduły tematyczne. W kolejnych latach koncepcja ta ewoluowała. Obecnie przybrała formę czterech obszarów tematycznych i są to: planowanie kariery zawodowej, poszukiwanie pracy, rozwój osobisty oraz zakładanie działalności gospodarczej. W obrębie tych obszarów oferowanych jest 12 różnych zajęć warsztatowych oraz spotkań informacyjnych.

Dwadzieścia lat doświadczeń w realizacji usług doradczych, to także okazja do weryfikacji stylu pracy oraz stosowanych w pracy metod. Doradcy z CiIPKZ również dokonali takiej weryfikacji – od stosowanych bardzo często w początkowym okresie narzędzi testowych, aż po wzbogacenie pracy z klientami o metody ćwiczeniowe, refleksyjne, bardziej angażujące i tym samym bardziej wskazane dla niektórych klientów.

Zmiany zaszły także w obrębie odbiorców usług poradnictwa zawodowego. Usługi te, początkowo przewidziane w znacznej mierze dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, obecnie kierowane są także do pracujących oraz pracodawców.

Dwadzieścia lat funkcjonowania poradnictwa zawodowego w CiIPKZ, to także czas dzielenia się wiedzą i zdobytym doświadczeniem. Przyjmowało to różne formy, począwszy od prowadzenia praktyk dla studentów kierunków społecznych związanych z poradnictwem, aż po organizację i prowadzenie szkoleń dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy.

Stałym elementem w pracy doradców z CiIPKZ jest również współpraca z partnerami zewnętrznymi, których w ciągu 20 lat było wielu. Najdłuższa i najbardziej stała współpraca realizowana jest z takimi partnerami jak: biura karier uczelni warszawskich, zakłady karne oraz powiatowe urzędy pracy.



Poradnictwo w zakresie przygotowania do rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej

Poradnictwo zawodowe to nie tylko pomoc w skutecznym powrocie na rynek pracy, czy w zmianie zawodu. W działalności Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie istotną rolę odgrywa również poradnictwo zawodowe w zakresie przygotowania do rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej. Z myślą o osobach planujących własny biznes, doradcy zawodowi stworzyli ciekawą i bogatą ofertę szkoleń, których celem jest przeprowadzenie przez często trudne i wymagające analitycznego spojrzenia zagadnienia, związane z prowadzeniem własnej firmy.

Obecnie Centrum ma do zaoferowania klientom ponad 90 godzin zajęć z zakresu przedsiębiorczości. Do wyboru są zarówno kilkugodzinne spotkania informacyjne prowadzone w formie wykładowej, jak również dłuższe, trwające kilka dni warsztaty. Tematyka obejmuje kwestie formalno-prawne związane z samym zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej („Pierwsze kroki we własnym biznesie”) oraz elementy analizy biznesowej („Biznesplan w zarysie”). Uwagę klientów staramy się skupić na kluczowym etapie w przygotowaniach do założenia własnego biznesu, jakim jest jego weryfikacja pod kątem oceny szans



Centrum wydaje liczne poradniki, broszury i ulotki



Ważnym elementem pracy doradców zawodowych jest obecność na targach pracy, gdzie mają bezpośredni kontakt z klientami

- ▶ i możliwości realizacji. Stąd w ofercie takie zajęcia, jak „Zakładam firmę – od pomysłu do realizacji”. Dla wielu osób decyzja o przejściu na samozatrudnienie wiąże się z odpowiedzią na pytanie, czy mają do tego odpowiednie predyspozycje, czy będzie to dla nich właściwy wybór.

Z pomocą przychodzi tu z pewnością warsztat „Własna firma pomysłem na życie – jak przygotować się do założenia działalności gospodarczej”, który pomaga uczestnikom m.in. zweryfikować wiedzę o samym sobie w kontekście bycia przedsiębiorcą. Nowoczesne poradnictwo zawodowe musi odpowiadać na potrzeby rynku, a dokładnie klienta. Dlatego ostatnia propozycja warsztatów „Negocjacje w biznesie – praktyczne wskazówki dla osób planujących założenie firmy” jest szansą dla uczestników na zdobycie umiejętności prowadzenia skutecznych negocjacji, które są przecież istotą prowadzenia niemal każdego biznesu.

Nieodłącznym elementem poradnictwa zawodowego są również konsultacje indywidualne, które zapewniają klientom możliwość bezpośredniej rozmowy na temat swojego pomysłu, jego analizy, wątpliwości i niejasności związanych z kwestiami prawnymi. Poświęcony przez doradcę czas oraz jego wskazówki są zawsze doceniane przez naszych klientów.

Rejestr Instytucji Szkoleniowych

Chociaż usługi CiPKZ w głównej mierze kierowane są do klientów indywidualnych, to w ramach swoich zadań od 2004 roku Centrum zajmuje się również prowadzeniem Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS). Ta ogólnopolska baza ofert szkoleniowych (dostępna pod adresem Stor.praca.gov.pl) umożliwia dostęp do oferty szkoleniowej kilku tysięcy instytucji, z której może skorzystać każdy zainteresowany. Instytucja szkoleniowa posiadająca wpis do RIS może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

W latach 2004-2015 rejestr był prowadzony za pomocą aplikacji Syriusz, natomiast obecnie za jego obsługę odpowiada STOR. Należy przy tym podkreślić, że do 2015 roku zdecydowana większość instytucji szkoleniowych składała wnioski w formie papierowej, natomiast zmiana aplikacji (na STOR) umożliwiła firmom szkoleniowym wysyłanie wniosków za pomocą kwalifikowanego podpisu elektronicznego czy platformy e-PUAP, co znacząco uprościło i przyspieszyło procedury rejestracji, z czego chętnie korzysta zdecydowana większość firm.

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

Centrum wykonuje także zadania z obszaru koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego z zakresu świadczeń dla bezrobotnych – przemieszczających się pomiędzy krajami Wspólnoty.

W ramach tych zadań wydawane są:

- decyzje orzekające o przyznaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce po pracy za granicą;
- dokumenty potwierdzające okres zatrudnienia i ubezpieczenia w Polsce (dokument PD U1) osobom ubiegającym się o zasiłek dla bezrobotnych w innych niż Polska krajach wspólnotowych;
- dokumenty PD U2 dotyczące transferu zasiłku dla bezrobotnych przyznanego w Polsce osobom poszukującym pracy w innych niż Polska krajach UE/EOG i Szwajcarii

oraz przyjmowane są do realizacji dokumenty PD U2 dotyczące transferu świadczeń z tytułu bezrobocia z krajów UE/EOG oraz Szwajcarii do Polski. ♦

NOWE ZADANIA I NOWE WYZWANIA

25-lecie utworzenia sieci EURES oraz 15-lecie jej działalności w Polsce i na Mazowszu

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ, WOJCIECH KAMIŃSKI

Powołana przez Komisję Europejską sieć EURES ma ułatwiać swobodny przepływ pracowników i wspierać mobilność na rynku pracy Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego przede wszystkim poprzez pomoc poszukującym pracy za granicą w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, informowanie o warunkach życia i pracy oraz o sytuacji na rynkach pracy, a także udzielanie pracodawcom pomocy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych.

Wejście Polski w struktury UE oznaczało m.in. że nasi obywatele od 1 maja 2004 roku zaczęli korzystać z prawa do swobodnego przemieszczania się i podejmowania zatrudnienia w innych krajach Unii. Z kolei do Polski, na podobnej zasadzie, mogli przyjeżdżać obywatele innych państw stowarzyszonych. Przypomnieć trzeba, że nie wszystkie kraje w pełni otworzyły swój rynek pracy dla Polaków w 2014 roku, tak jak uczyniła to np. Wielka Brytania. Niektóre kraje wprowadziły kilkuletnie okresy przejściowe. Tak było np. w przypadku Niemiec i innych krajów niemieckojęzycznych.

► Kadra EURES na Mazowszu

Zadania w ramach EURES realizowane są przez doradców EURES. Przez kilka lat pracowali na tym stanowisku w WUP w Warszawie Katarzyna Kawka-Kopeć (teraz zajmuje się sprawami EURES w MRPiPS) oraz Zbigniew Gutkowski. Obecnie jako doradcy EURES zatrudnieni są: Maciej Trędotą w Warszawie, Dariusz Mrozek w filii w Ostrołęce oraz Janusz Wojcieszek-Łyś w filii w Radomiu. Doradców wspierają asystenci EURES w WUP i wyznaczeni pracownicy we wszystkich powiatowych urzędach pracy na Mazowszu. Koordynacją działań z poziomu WUP w Warszawie od samego początku zajmuje się Wojciech Kamiński, pełniący funkcję kierownika liniowego EURES.

► Wydarzenia międzynarodowe

Ze względu na duże zainteresowanie Polaków podejmowaniem pracy za granicą, zorganizowaliśmy wiele przedsięwzięć o charakterze międzynarodowym wspierających osoby bezrobotne i poszukujące pracy w znalezieniu zatrudnienia za granicą. Brali w nich udział liczni przedstawiciele zagranicznych pracodawców, kadry EURES, wyspecjalizowanych agencji, organizacji oraz ambasad.

► Działalność krajowa

Podstawowym elementem działalności EURES jest rozpowszechnianie ofert pracy, obsługa CV poszukujących pracy, organizowanie rekrutacji na rzecz pracodawców oraz promocja Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej – www.eures.europa.eu, gdzie można znaleźć wszystkie potrzebne informacje dotyczące pracy w krajach UE/EOG.

W ramach działań informacyjnych od samego początku prowadzone były na Mazowszu spotkania informacyjne z osobami zainteresowanymi pracą za granicą, które od 2009 roku przyjęły nazwę „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”. Na tych spotkaniach omawiane są podstawowe zasady bezpiecznych wyjazdów do pracy, zasady korzystania z usług prywatnych agencji zatrudnienia

oraz kwestie dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – w tym zasiłków dla bezrobotnych. Spotkania organizowane są we współpracy z różnymi partnerami rynku pracy, głównie z powiatowymi urzędami pracy oraz akademickimi biurami karier. Za stronę merytoryczną i prowadzenie spotkania odpowiadają doradcy i asystenci EURES z WUP w Warszawie – partnerzy natomiast zapewniają pomieszczenia i sprzęt niezbędny do przeprowadzenia zajęć oraz rozpropagowanie informacji o spotkaniu wśród osób zainteresowanych.

W latach 2012-2013 Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie uczestniczył w Wirtualnych Targach Pracy Monsterpolska.pl. Osoby poszukujące pracy miały możliwość m.in.: wypełnić test kompetencyjny i dowiedzieć się, którzy spośród wystawców poszukują kandydatów o wskazanym profilu zawodowym, ale też czatować z pracodawcami, wysyłać bezpośrednio do nich swoje CV, aplikować na aktualne oferty pracy, brać udział w szkoleniach organizowanych przez pracodawców. Zainteresowani podjęciem pracy za granicą mogli uzyskać porady doradcy EURES WUP w Warszawie w zakresie zasad bezpiecznych wyjazdów do pracy za granicą, zapoznać się z aktualnymi ofertami pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz uzyskać informacje o warunkach życia i pracy w krajach Unii Europejskiej.

Organizowano też coroczne szkolenia dla pracowników EURES z WUP i PUP-ów na Mazowszu, a dla partnerów rynku pracy coroczne seminaria poświęcone tematyce migracyjnej. W niektórych uczestniczyli zagraniczni doradcy EURES, także za pośrednictwem nowoczesnych technologii komunikacyjnych – połączenia poprzez Skype czy Blackboard Collaborate. W działaniach EURES bowiem dużą wagę przywiązuje się do wykorzystywania nowoczesnych technologii komunikacyjnych, zwłaszcza że klienci i partnerzy nie zawsze znajdują się na terenie Polski.

W ciągu piętnastu lat diametralnie zmieniła się sytuacja na rynku pracy w Polsce i w Europie. Poszczególne państwa otwierały dla Polaków swoje rynki pracy, doceniając ich fachowość i chęć pracy. Europa przeżyła poważny kryzys finansowy, co odbiło się też na możliwości znalezienia pracy w Europie. W tym czasie rosło zainteresowanie podjęciem pracy w Polsce, głównie przez pracowników z południa Europy najbardziej dotkniętego bezrobociem.

Obecnie obserwujemy także zmiany na polskim rynku pracy. W ostatnich latach spadło bezrobocie do poziomu nie notowanego od początku transformacji ustrojowej. Wielu polskich pracodawców narzeka na brak rąk do pracy. Na polskim rynku pracy pojawili się liczni pracownicy z zagranicy (głównie z Ukrainy), choć są wśród nich również osoby z innych krajów, w tym także państw UE/EOG. Wciąż nie wiadomo, na jakich zasadach opuści Wspólnotę Wielka Brytania i jak rozwiązane będą kwestie osiedlenia oraz zatrudnienia. Kadre EURES, nie tylko w Polsce, ale i w Europie, czekają więc nowe zadania i nowe wyzwania. ♦



OD INFORMACJI DO DZIAŁANIA

10 lat Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

KATARZYNA KOZAKOWSKA



Spotkanie regionalnych obserwatoriów rynku pracy, 2013

Wiek XXI określany jest często wiekiem społeczeństwa informacyjnego. W szybkim tempie rośnie ilość gromadzonych danych, dostęp do nich staje się coraz bardziej powszechny a czas na ich pozyskanie coraz krótszy. Nagromadzenie danych to jednak jeszcze nie jest wiedza – jak można by sparafrazować myśl Galileusza. Czujemy się dziś często zagubieni w gąszczu informacji, przytłoczeni ich ilością, niejednokrotnie nie potrafimy ich selekcjonować i właściwie analizować. Nie jest to wyzwanie obce również w takim obszarze jak rynek pracy. Chęć sprostanania mu leżała u podstaw powstania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy (MORP). Minęło właśnie 10 lat od utworzenia tego wydziału w strukturze Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Najpierw rozpoznanie

Powstaniu Obserwatorium towarzyszyło hasło: od informacji do działania. Celem MORP jest bowiem dostarczanie wszystkim zainteresowanym tematyką rynku pracy aktualnych i rzetelnych informacji, które mają ułatwić podejmowanie trafnych decyzji – osobistych (budowanie ścieżki kariery zawodowej), biznesowych (strategia rekrutacji, inwestycje, kształcenie kadr) czy wreszcie związanych z prowadzeniem lokalnej i regionalnej polityki rynku pracy. Przytoczone motto Obserwatorium zawiera przekonanie, że każda inicjatywa powinna być poprzedzona dobrym rozpoznaniem obszaru,

w którym chcemy działać. Kierowaliśmy się tą zasadą rozpoczynając działalność MORP. Na początku przeprowadzona została kwerenda dostępnych danych – zrealizowano badania, które wskazywały, jakim zakresem danych o mazowieckim rynku pracy dysponujemy, co można znaleźć w istniejących bazach, a czego w nich brakuje, jakie są potrzeby informacyjne osób i instytucji, do których kierowane są działania Obserwatorium. Wyniki tych badań wyznaczyły kierunek i cele dalszych prac.

Od początku jednym z głównych tematów naszych badań jest popyt na pracę w województwie. W jakich branżach jest największej ofert pracy, jakie zawody są najbardziej deficytowe, jakie są wymagania pracodawców w zakresie kompetencji kandydatów – to najczęściej kierowane do nas pytania. Odpowiedzi na nie szukamy w różnych źródłach – prowadząc bezpośrednie badania z pracodawcami, analizując oferty pracy zamieszczane w internecie i zgłaszane do powiatowych urzędów pracy lub też rozmawiając ze specjalistami rynku pracy, jak to się dzieje w realizowanym od kilku lat badaniu Barometr zawodów.

Na początek dwa obszary badań

Pierwsze lata działalności Obserwatorium to czas, kiedy sytuacja na rynku pracy znacząco różniła się od dzisiejszej. Poziom bezrobocie był nieporównanie wyższy. Jednocześnie wielu pracodawców już wówczas podkreślało, że mają duże trudności w znalezieniu

odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Dlatego drugim ważnym obszarem, którym zajęliśmy się w MORP, było szkolnictwo zawodowe i kształcenie ustawiczne. Staraliśmy się scharakteryzować ich kondycję w województwie mazowieckim, określić potencjał i zidentyfikować potrzeby. Zbadaliśmy m.in. losy absolwentów, formy nauki zawodu, dostępność i jakość doradztwa edukacyjno-zawodowego. Żeby od informacji sprawnie przejść do działania, powołaliśmy Forum na Rzecz Kształcenia Ustawicznego i Szkolnictwa Zawodowego na Mazowszu (Forum KUSZ). Do udziału w nim zaprosiliśmy samorządowców, przedstawicieli oświaty, pracodawców i instytucje rynku pracy. W każdym z podregionów wspólnie dyskutowaliśmy o wynikach badań i zastanawialiśmy się, jak wprowadzać w życie rekomendowane zmiany. Wyniki naszych badań i wnioski z prac Forum KUSZ posłużyły do sformułowania dokumentu „Podstawy do strategii rozwoju województwa mazowieckiego w obszarze szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego”. Wiele z proponowanych tam działań jest obecnie wdrażanych w naszym regionie, między innymi w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego.

Kolejną próbą przełożenia teorii na praktykę było wypracowanie Modelu programu rozwojowego dla szkół zawodowych. Z naszego zaproszenia do współpracy skorzystało 12 szkół z województwa mazowieckiego – specjalnie dla nich opracowane zostały tego typu programy.

Jak pokazywały nasze badania, słabnące zainteresowanie młodych osób szkolnictwem zawodowym wynikało między innymi z jego negatywnego wizerunku, często stereotypowego. Dotyczyło to zarówno postrzegania tego typu edukacji przez uczniów, jak i ich rodziców. Aby zmienić tę sytuację przeprowadziliśmy kampanię promującą szkolnictwo zawodowe. Składały się na nią działania promocyjne w mediach, bazy danych w formie map szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego na Mazowszu, przewodnik po szkolnictwie zawodowym dla uczniów i rodziców, a także poradnik „Jak wybrać szkołę po gimnazjum”. Szczególnie ciekawym przedsięwzięciem okazał się Mazowiecki Konkurs Szkolnictwa Zawodowego. Tym razem głos postanowiliśmy oddać młodzieży – to uczniowie techników i zasadniczych szkół zawodowych w przygotowanych przez siebie filmach przedstawiali swoim rówieśnikom zalety tego rodzaju kształcenia i zachęcali do wczesnego zdobywania zawodowych umiejętności.

Zielone miejsca pracy i szara strefa

Jak przystało na pracowników Obserwatorium bacznie przyglądamy się naszemu otoczeniu i staramy się dostarczać informacje, które umożliwią szybkie reagowanie na zachodzące zmiany. Dostrzegając coraz bardziej widoczne skutki spowolnienia gospodarczego, które nie ominęło również Mazowsza, w pierwszych latach funkcjonowania Obserwatorium rozpoczęliśmy realizację projektu mającego na celu monitorowanie sytuacji gospodarczej, w szczególności kondycji mazowieckich przedsiębiorstw. Globalny kryzys najbardziej wpłynął na sytuację osób młodych i właśnie kondycji tej grupy na rynku pracy poświęciliśmy wiele naszych badań, których wyniki wykorzystaliśmy wdrażając działania w ramach ogóło-europejskiej inicjatywy „Gwarancje dla młodzieży”. W odpowiedzi na coraz częściej podnoszone kwestie związane z koniecznością prowadzenia polityki zrównoważonego rozwoju i zwiększenia zaangażowania w poprawę stanu środowiska przeprowadziliśmy badanie „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu”. Była to pierwsza w naszym regionie próba diagnozy mazowieckiej gospodarki w tym obszarze w odpowiedzi na wyzwania towarzyszące przemianom środowiska naturalnego. Równie nowatorskie było podjęcie tematyki

szarej strefy, którą staraliśmy się oszacować w badaniu „Praca nie-rejestrowana na Mazowszu – jej skala, charakter i skutki społeczne”.

Wiele opracowań nie powstałoby bez współpracy i zaangażowania naszych partnerów, w szczególności powiatowych urzędów pracy (PUP) działających na terenie województwa. Dzięki utworzeniu Obserwatorium realizowane już wcześniej zadania związane z gromadzeniem danych statystycznych dotyczących stanu i struktury bezrobocia mogliśmy rozszerzyć o wspólne przedsięwzięcia badawcze. Razem z pracownikami PUP przeprowadziliśmy badania ankietowe na wybranych grupach klientów (osobach młodych, bezrobotnych, dla których określono III profil pomocy, lokalnych pracodawcach). Dziś wspólnie pracujemy nad piątą już edycją wspomnianego wyżej Barometru zawodów.

Obok prowadzenia badań i analiz nie mniej ważnym obszarem naszej działalności jest promocja wyników prowadzonych prac. Upowszechniamy pozyskiwane przez nas informacje o rynku pracy wykorzystując jak najszerzej dostępne narzędzia. Końcowe produkty (opracowania, raporty, infografiki, bazy danych, filmy) publikujemy w serwisie internetowym Obserwatorium. Staramy się przybliżać tematykę rynku pracy naszym odbiorcom w Biuletynie



Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, wydawanym co kwartał zarówno w formie drukowanej, jak i elektronicznej. I oczywiście jesteśmy obecni na portalach społecznościowych. Aktywność w świecie wirtualnym nie zastąpi jednak osobistego kontaktu, dlatego chętnie uczestniczymy w seminariach, spotkaniach i konferencjach, prezentując pozyskiwane przez nas dane.

Siła współpracy

Choć nazwa MORP wskazuje skoncentrowanie na sytuacji w województwie mazowieckim, w swojej działalności od początku przekraczaliśmy granice Mazowsza, podejmując współpracę ponadregionalną. Powstanie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy było możliwe w dużej mierze dzięki współfinansowaniu ▶



Szóste doroczne spotkanie europejskich obserwatoriów rynku pracy, Mediolan, 2017

- z funduszy unijnych. Z tej okazji skorzystało wówczas wiele wojewódzkich urzędów pracy. Ponieważ było to dla nas wszystkich nowe wyzwanie, dzięki wspólnym spotkaniom mieliśmy okazję uczyć się od siebie wzajemnie, wymieniać się doświadczeniami, wspólnie szukać odpowiedzi na pytanie, jaką formułę powinny przyjąć obserwatoria w Polsce. Możliwość współpracy z przedstawicielami innych regionów to dla nas niezwykle cenne doświadczenie.

Szukając inspiracji wykraczamy także poza granice Polski. Od 10 lat jesteśmy członkiem Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy. Celem sieci jest rozwój systemu monitorowania regionalnych rynków pracy poprzez wymianę wiedzy w zakresie wyzwań metodologicznych, nowych obszarów badań i analiz, a także zmieniających się potrzeb dotyczących sposobów prezentowania informacji o rynku pracy. Poza niewątpliwą korzyścią, jaką jest możliwość uczenia się od innych, współpraca z siecią daje nam też możliwość prezentowania naszych badań na forum międzynarodowym. Przedstawiciele MORP są autorami artykułów publikowanych w dorocznej antologii ENRLMM, prelegentami podczas konferencji i warsztatów. W ostatnich latach tego typu spotkania odbywały się m.in. w Finlandii, Albanii, Wielkiej Brytanii. W tym roku na konferencji w Moskwie poświęconej nieformalnej gospodarce przedstawimy wyniki naszych badań w tym zakresie.

Wymienione zadania to tylko część aktywności MORP podejmowanych na przestrzeni dekady. Ich realizacja nie byłaby możliwa, gdyby nie grono zaangażowanych pracowników Obserwatorium i współpracujących z nami ekspertów. Szczególnie ważna była rola Rady Programowej, której członkowie wspierali nas w pierwszych latach działalności, pomagając wyznaczać kierunki działań i czuwając nad poprawnością metodologiczną naszych prac. Pomagali nam w tym także opiekunowie naukowci projektów, pracownicy uczelni specjalizujący się w tematyce rynku pracy. Jubileusz to doskonała okazja, żeby podziękować wszystkim byłym i obecnym pracownikom i współpracownikom MORP za ich wkład w tworzenie marki

Obserwatorium. Nasza działalność nie byłaby też możliwa, gdyby nie uczestnicy naszych badań terenowych. Dziękujemy wszystkim, którzy wyrazili zgodę i poświęcili swój czas na rozmowy z naszymi ankieterami. Zachęcamy do udziału w tego typu badaniach – informacje pozyskane z samego źródła są dla nas bezcenne.

10 lat i co dalej?

Zamknięcie i podsumowanie jakiegoś etapu prowokuje do spojrzenia w przyszłość i wyznaczenia nowych kierunków. Podczas dekady funkcjonowania Obserwatorium obserwowaliśmy olbrzymie zmiany na rynku pracy. O ile na początku naszej działalności najczęściej odpowiadaliśmy na pytania o bieżącą sytuację na rynku pracy, o tyle dziś najbardziej pożądaną informacją jest to, jak będzie on wyglądał w przyszłości. Coraz szybsze zmiany na tym rynku, związane m.in. z takimi globalnymi procesami jak automatyzacja pracy, cyfryzacja, powodują rosnące zapotrzebowanie na dane prognostyczne. Od kilku lat prowadzimy w Obserwatorium prace w tym zakresie, w naszym serwisie znaleźć można m.in. materiały dotyczące prognozy liczby i struktury pracujących na Mazowszu do 2022 roku. Z pewnością jednak dalsze prace nad systemem prognozowania będą jednym z głównych priorytetów działań MORP. ♦

ZACHĘCAMY DO KORZYSTANIA Z NASZYCH ZASOBÓW

www.obserwatorium.pl
www.facebook.com/Mazowieckie.Observatorium.Rynku.Pracy

FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA MAZOWSZU

Przy wsparciu funduszy europejskich w regionie radomskim realizowano ok. 1,3 tys. projektów na kwotę 1,5 mld zł

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ



Podczas konferencji prezentowano inwestycje i przedsięwzięcia zrealizowane na Mazowszu przy wsparciu funduszy europejskich

XV lat Mazowsza w UE – pod takim tytułem zorganizowano w Radomiu konferencję poświęconą obecności we Wspólnocie i wykorzystaniu przez nasz region funduszy europejskich.

Konferencję, zorganizowaną przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych, otworzył Rafał Rajkowski, wicemarszałek samorządu województwa mazowieckiego. W swoim wystąpieniu wskazał na osiągnięcia i zmiany, jakie zaszły na Mazowszu po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Wicemarszałek przypomniał też, że w związku z dużymi dysproporcjami dochodów na Mazowszu udało się dokonać podziału statystycznego województwa, co oznacza, iż będzie można ubiegać się o wsparcie z funduszy dla Polski Wschodniej, czyli regionów uboższych.

– Jest zgoda Komisji Europejskiej na starania o fundusze z tzw. rezerwy, co daje możliwość ogłoszenia nowych konkursów – dodał wicemarszałek.

Podczas konferencji, zorganizowanej w siedzibie Zespołu Szkół Muzycznych im. Oskara Kolberga w Radomiu, prezentowano inwestycje i przedsięwzięcia zrealizowane na Mazowszu przy wsparciu funduszy europejskich. To m.in. inwestycje drogowe, poprawa infrastruktury, służba zdrowia, edukacja, komunikacja, bezpieczeństwo i różne projekty społeczne. Tylko w regionie radomskim realizowano ok. 1,3 tys. projektów na kwotę 1,5 mld zł.

Jerzy Zawodnik, wiceprezydent Radomia, przedstawił bilans XV lat funduszy europejskich i zamierzenia władz miasta na kolejne lata. Od 2004 do 2019 roku podpisano w Radomiu 225 umów o łącznej wartości ponad 1 mld 800 mln zł, w tym tylko w latach 2014-2019 było to 88 umów o wartości przeszło 604 mln zł. Ważnym elementem konferencji było zaprezentowanie możliwości finansowania działalności gospodarczej ze środków UE, w tym m.in. wsparcia projektów innowacyjnych i kreatywnych oraz wykorzystujących oszczędne technologie energetyczne. Konferencję zakończył występ uczniów Zespołu Szkół Muzycznych w Radomiu. ♦



RAFAŁ RAJKOWSKI

wicemarszałek samorządu województwa mazowieckiego

Nie ma chyba nikogo, kto twierdziłby, że przystąpienie Polski do Unii Europejskiej nie przyniosło korzyści. Jesteśmy teraz w trakcie drugiej perspektywy finansowej, a trwa już dyskusja na temat nowego budżetu Unii na lata 2021-2027.

STO TYSIĘCY GOŚCI

Międzynarodowe Dni z Doradztwem Rolniczym i święto Siedlec

PAWEŁ TROJANOWSKI



Podczas Międzynarodowych Dni z Doradztwem Rolniczym swoje stoiska prezentowało 400 wystawców

Mazowiecka wieś w Europie” – hasło to przyświecało tegorocznym XXVI Międzynarodowym Dniom z Doradztwem Rolniczym w Siedlcach, ale tak naprawdę mogłoby być motywem przewodnim wszystkich imprez, które miały miejsce w subregionie siedleckim na przełomie sierpnia i września br., a podczas których świętowano tegoroczne plony.

Dożynki Powiatu Siedleckiego w gminie Zbuczyn, Dożynki Gminy Siedlce w Błogoszczy, czy też Doko-piny Ziemniaka w Przesmykach doskonałą organizacją i bogactwem prezentowanych tegorocznych zbiorów przekonywały, że polskie rolnictwo, a zwłaszcza produkty regionalne mają prawdziwie europejski poziom, a zachwyt obecnych na tych uroczystościach delegacji zagranicznych z pewnością to potwierdzał.

400 wystawców

Podczas tegorocznych Międzynarodowych Dni z Doradztwem Rolniczym swoje stoiska prezentowało 400 wystawców. Według statystyk przeprowadzanych przez organizatorów w ciągu kolejnych dwóch dni, 7 i 8 września, odwiedziło je około stu tysięcy osób. Dane te po raz kolejny potwierdzają, że impreza – która od kilku lat połączona jest z obchodami święta miasta Dni Siedlec – jest określana jako jedna z dziesięciu najważniejszych imprez wystawienniczo-targowych w kraju.

Siedlecka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy tradycyjnie już uczestniczyła w tym kluczowym dla regionu przedsięwzięciu prorozwojowym. Utrzymujący się niski poziom

bezrobocia i dobre wskaźniki gospodarcze przyczyniły się do tego, że na naszym stoisku spotykaliśmy się i coraz częściej rozmawialiśmy z przedstawicielami biznesu i pracodawcami niż z osobami poszukującymi zatrudnienia. Była to oczywiście dla nas doskonała okazja do wymiany spostrzeżeń na temat sytuacji na rynku pracy. Przekazywaliśmy informacje o usługach, z których pracodawcy mogą skorzystać, choćby z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, dzięki któremu mogą pomóc swoim pracownikom w uzupełnieniu lub podniesieniu kwalifikacji.

Jak się okazało, nie tylko osoby odwiedzające teren targowy, ale także wystawcy z zainteresowaniem zaglądali do naszego stoiska, czego powodem był trwający w tym czasie nabór wniosków do konkursu w ramach Osi Priorytetowej VIII Rozwój Rynku Pracy, Działania 8.3 Ułatwienie powrotu do aktywności zawodowej osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3, Poddziałania 8.3.1 Ułatwianie powrotu do aktywności zawodowej, Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020. Podczas tych spotkań i rozmów okazało się, że kilka znaczących siedleckich instytucji planuje aplikować o środki na założenie i prowadzenie kolejnych żłobków na terenie miasta. Nasi targowi sąsiedzi ze stoisk obok, planujący w imieniu swoich instytucji złożyć wnioski do konkursu, wykorzystali obecność naszych pracowników, zwłaszcza z Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego, żeby uzyskać więcej informacji na temat procesu składania wniosków i wymagań określonych w regulaminie konkursu.

Wykorzystaliśmy te 15 lat

Nawiązując do hasła targów Jan Romańczuk, dyrektor siedleckiego oddziału Mazowieckiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, tłumaczył: – Chcieliśmy pokazać, że mazowieccy rolnicy dobrze wykorzystali 15 lat, od kiedy jesteśmy w Unii Europejskiej. Nasza wieś na tle Europy jest dziś nowoczesna, ale też zakorzeniona w tradycji.

Tę nowoczesność, do której nawiązał dyrektor, widać było bardzo wyraźnie na terenach wystawowych. Profesjonalny sprzęt, zaawansowane technologie to już wystawowy standard. Rozwiązania ułatwiające pracę rolnikom stają się dzisiaj koniecznością, gdyż cały czas odczuwalny jest spadek zainteresowania pracą na roli, zwłaszcza osób młodych.

W celu przybliżenia i promocji hodowli zwierząt od kilkunastu lat równoległe z targami odbywa się wystawa takich zwierząt hodowlanych, jak: krowy, cielęta i jałówki, a także oddzielna wystawa koni i drobnego inwentarza (m.in. kury, kaczki, szynszyle, króliki, gołębie, gęsi, indyki, papugi). To doskonała okazja, aby zwłaszcza wśród dzieci i młodzieży wzbudzić zainteresowanie, a może i zamiłowanie do tej dziedziny rolnictwa.

Cieszy również fakt, że wśród wystawców coraz częściej obecne są firmy zaangażowane we wdrażanie rozwiązań z zakresu energii odnawialnej. Popularność paneli fotowoltaicznych, powiązana z dopłatami rządowymi, sprzyja decyzjom o zastosowaniu tej technologii tak w gospodarstwach rolnych, jak i na dachach domów prywatnych. Tematyka ta przewijała się często w rozmowach, co dla nas, pracowników siedleckiej filii WUP, było ogromną satysfakcją, biorąc pod uwagę, że od wielu lat podkreślamy wagę rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy, a więc tych powiązanych ze zrównoważonym rozwojem, czystą odnawialną energią i działalnością proekologiczną.

Podsumowania, nagrody i wyróżnienia

Międzynarodowe Dni z Doradztwem Rolniczym to okazja do podsumowań, nagród i wyróżnień dla tych, którzy dbają o rozwój polskiej wsi i podnoszenie wydajności w rolnictwie. Specjalna komisja, jak co roku, wybrała tzw. Hit wystawy, którym w tym roku został opryskiwacz samojezdny do dezynfekcji kurników, indyczarni lub chlewni. To nowoczesne urządzenie, zaprezentowane przez firmę Konwent z Olsztyna, poprzez swój futurystyczny kształt już z daleka przykuwało uwagę uczestników wystawy.

Tego typu impreza nie mogła się obyć bez degustacji warzyw i owoców, przetworów, wypieków i innych produktów regionalnych. Siedlecki oddział MODR, który zorganizował konkurs „Poznajemy smaki z mazowieckiej spiżarni”, wyłonił podczas imprezy zwycięski produkt – hrabiowską galaretkę chrzanową i marmoladę marchewkową, którą przygotowała Maria Mućko z Piaseczna (gm. Cegłów).

Udane pod względem frekwencyjnym, zarówno biorąc pod uwagę liczbę wystawców, jak i odwiedzających XXVI Międzynarodowe Dni z Doradztwem Rolniczym, odbyły się 7 i 8 września na terenie Agencji Rozwoju Miasta Siedlce, przy ul. Jana Pawła II 6. ♦



Imprezę odwiedzały całe rodziny z dziećmi



Wystawa zwierząt hodowlanych to doskonała okazja, aby zwłaszcza wśród dzieci i młodzieży wzbudzić zainteresowanie, a może i zamiłowanie do tej dziedziny rolnictwa



Stoisko siedleckiej filii WUP

BAROMETR ZAWODÓW PRZEWODNIKIEM PO RYNKU PRACY

Stosunkowo nowe narzędzie, jakim jest Barometr zawodów, na dobre zadomowiło się w urzędach pracy

ZBIGNIEW CZARNOCKI



Pracownicy siedleckiej filii WUP, wspólnie z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy z Łosic, Siedlec i Sokołowa Podlaskiego, przeprowadzili już tegoroczne badanie

TU ZNAJDZIESZ WYNIKI BADAŃ

Pełne wyniki badań dostępne są na portalu internetowym pod adresem Barometrzwawodow.pl/. Można tu znaleźć dane o każdym powiecie i województwie w kraju, począwszy od 2015 roku.

Informacje prezentowane są w różnych formach. Podstawowa to plakat obrazujący zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie (powiatowy, wojewódzki i krajowy). Można korzystać z map (krajowej, wojewódzkich) uwzględniających powiaty. Dostępne są także dane prezentowane w tabelach.

Serwis internetowy pozwala na porównywanie wybranych powiatów uwzględniając różne lata.

W całym kraju we wrześniu i październiku trwa prognozowanie sytuacji na rynku pracy dotyczące przyszłego roku. Jest to już piąta edycja badania realizowana na mocy decyzji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPIPS).

Jego celem jest rozpoznanie zjawisk zachodzących na rynku pracy, by móc odpowiednio reagować, kształtować i koordynować politykę rynku pracy. Służy informacją na temat zapotrzebowania na konkretne zawody i kwalifikacje, ukazuje też zmiany zachodzące w tym obszarze na przestrzeni lat. Pomaga znaleźć odpowiedzi na pytania, w jakim zawodzie łatwiej będzie znaleźć pracę, a w jakim będzie zdecydowanie trudniej? Jakie czynniki mają wpływ na zawarcie umowy o pracę, a jakie powodują, że trudno jest wyjść ze sfery bezrobocia? Ma za zadanie m.in. wspierać w planowaniu swojej kariery zawodowej osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Umożliwia podjęcie właściwego szkolenia lub stażu, który zwiększy szansę na podjęcie zatrudnienia. Daje też pracodawcom obraz dostępności potencjalnych pracowników. Jest narzędziem wykorzystywanym do analizy potrzeb zatrudnieniowych firm oraz służy ocenie zasadności przyznania środków finansowych na szkolenia pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Barometr zawodów jest także pomocny w pracy urzędu, np. przy opracowywaniu planu szkoleń, określaniu zapotrzebowania na staże, do kontaktu z pracodawcami i mediami.

Trafne decyzje wymagają wiarygodnych informacji i takich właśnie dostarcza Barometr zawodów. Tworzą go eksperci rynku pracy, m.in. pośrednicy pracy, doradcy klienta, opcjonalnie przedstawiciele agencji zatrudnienia, organizacji pracodawców. Jest to badanie prognostyczne, krótkookresowe i coroczne. W skali kraju zapoczątkowane było w 2015 roku.

Pracownicy siedleckiej filii WUP, wspólnie z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy z Łosic, Siedlec i Sokołowa Podlaskiego, przeprowadzili już tegoroczne badanie. Istotą jego jest odpowiedź na dwa pytania:

– Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie? Czy nastąpi: szybki wzrost, wzrost, równowaga, spadek czy szybki spadek?

– Jak będzie kształtować się relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w zawodzie? Czy wystąpi: duży deficyt poszukujących pracy, deficyt poszukujących pracy, równowaga popytu i podaży, nadwyżka poszukujących pracy, duża nadwyżka poszukujących pracy?

Wyniki przeprowadzonego badania na rok 2020 w wersji elektronicznej będą dostępne w IV kwartale br., a w wersji drukowanej od stycznia 2020 roku – w każdym powiatowym i wojewódzkim urzędzie pracy w Polsce.

Zachęcamy do korzystania zarówno z serwisu internetowego, jak i z materiałów drukowanych w urzędach pracy w postaci plakatów i raportów. ♦



W spotkaniu uczestniczyła 16-osobowa grupa bezrobotnych i poszukujących pracy, zainteresowanych podjęciem pracy za granicą

W TROSCE O BEZPIECZNE WYJAZDY I POWROTY

Warsztaty dla zainteresowanych podjęciem pracy za granicą

DANUTA REDO

Kolejne, cykliczne spotkanie „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót” siedlecka filia Wojewódzkiego Urzędu wspólnie z Centrum Integracji Społecznej w Siedlcach, zorganizowała 9 sierpnia br. Warsztaty prowadzili pracownicy siedleckiej filii zajmujący się problematyką międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES i koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego.

W spotkaniu o charakterze informacyjnym uczestniczyła 16-osobowa grupa bezrobotnych i poszukujących pracy, zainteresowanych podjęciem zatrudnienia w państwach członkowskich UE/EOG i Szwajcarii. W trakcie spotkania przybliżono tematykę związaną z EURES i jego cele, omówiono zagadnienia dotyczące m.in.: sytuacji na rynku pracy, zasad poszukiwania legalnej pracy za granicą, sposobu korzystania z usług EURES, praw i obowiązków osób pracujących za granicą i powracających do kraju, ofert pracy pracodawców i stawianych przez nich wymagań, źródeł

poszukiwania zakwaterowania za granicą i kosztów życia, korzystania z usług agencji zatrudnienia. Asystent EURES Danuta Redo omówiła polską i międzynarodową stronę internetową EURES oraz pozostałe strony i portale internetowe przydatne przy poszukiwaniu pracy.

Z kolei Anna Weremczuk przybliżyła uczestnikom zagadnienia z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w części dotyczącej ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, która stanowi ważny element ustawodawstwa Unii Europejskiej dotyczący wolnego przepływu pracowników. Szczególną uwagę zwróciła na tzw. zasady koordynacyjne, które odgrywają kluczową rolę w procesie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, czyli równego traktowania, sumowania okresów zatrudnienia i ubezpieczenia przebytych na terytorium państw członkowskich UE, EOG (Norwegia, Islandia, Liechtenstein) i Szwajcarii, zachowania praw nabytych (eksportu świadczeń) oraz stosowania jednego ustawodawstwa. ♦



W kularach trwały ożywione dyskusje

fot. MJWPU w Warszawie

WYZWANIA, SUKCESY ORAZ PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

Konferencja regionalna o funduszach europejskich w Ostrołęce

TOMASZ BĘDŹKOWSKI

15 lat Mazowsza w UE – to tytuł konferencji poświęconej funduszom europejskim, w której uczestniczyli pracownicy ostrołęckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Organizatorem konferencji była Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych we współpracy z beneficjentami funduszy europejskich oraz instytucjami finansowymi – Europejskim Bankiem Inwestycyjnym, Bankiem Gospodarstwa Krajowego oraz Krajowym Punktem Kontaktowym ds. Instrumentów Finansowych Programów Unii Europejskiej.

Celem spotkania które odbyło się 9 września br. w Multimedialnym Centrum Natura w Ostrołęce, było pokazanie aktywności i sukcesów beneficjentów z Mazowsza, a także prezentacja dostępnych możliwości pozyskania unijnego dofinansowania. Miejsce konferencji nie było przypadkowe, gdyż w utworzenie Multimedialnego Centrum Natura w znacznej mierze zaangażowane zostały środki z Unii Europejskiej.

W konferencji uczestniczyli przedstawiciele samorządów, ich jednostek organizacyjnych, firm, organizacji pozarządowych, spółdzielni, wspólnot mieszkaniowych i mieszkańcy zainteresowani tematyką. Mogli posłuchać i porozmawiać o wyzwaniach i sukcesach w realizacji projektów oraz o przykładach dobrych praktyk. Realizując program konferencji przedstawiono też aktualizację Strategii Rozwoju Regionu w kontekście założeń polityki spójności na lata 2021-2027 i ofertę dotacji i pożyczek z zakresu m.in. rewitalizacji i efektywności energetycznej. Uczestnicy mogli również skorzystać z bezpłatnych konsultacji na temat możliwości pozyskania wsparcia.

Pracowników filii WUP interesowały głównie przedsięwzięcia współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach którego w obecnym okresie programowania podpisano na terenie Mazowsza 1,3 tys. umów na kwotę 1,4 mld zł. Znaczna część z tych środków została zakontraktowana na projekty dotyczące rozwoju rynku pracy. Podmioty realizujące

przedsięwzięcia z tego zakresu podpisały 176 umów na około 380 mln zł. Właśnie jako przykład dobrych praktyk dyrektor Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych Mariusz Frankowski przedstawił projekt aktywizacji osób bezrobotnych w powiecie ostrowskim realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowi Mazowieckiej. Osoby bezrobotne w wieku 30+ otrzymały tam kompleksową pomoc, mającą na celu powrót do zatrudnienia – w formie staży, ofert pracy lub jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Na kwotę około 600 mln zł zostały podpisane umowy na realizację projektów z zakresu edukacji i włączenia społecznego oraz walki z ubóstwem.

W czasie konferencji istniała możliwość nawiązywania kontaktów, dyskusji, przekazywania i wymiany informacji. Rozmowy dotyczyły m.in. sposobów pozyskania środków zarówno na rozpoczęcie, jak również na rozwój działalności gospodarczej. Uczestnicy pytali o środki na te cele, ich dostępność w ramach instrumentów zwrotnych, poza projektami powiatowych urzędów pracy. Zainteresowanie pożyczkami jest zrozumiałe ze względu na znacznie korzystniejsze warunki oprocentowania w porównaniu z kredytami bankowymi – wynosi znacznie poniżej 2 procent, a okres spłaty to nawet 7 lat.

Z kolei pracownicy filii WUP informowali o szczegółach projektów przygotowywanych w ramach obecnie trwającego konkursu mającego na celu powrót do pracy rodziców i opiekunów dzieci do lat 3. Wnioski projektowe z tego zakresu zamierza złożyć kilka gmin z naszego obszaru działania. Projekty z tego zakresu przygotowują również przedsiębiorcy, którzy prowadzą przedszkola niepubliczne.

Pracownicy filii WUP promowali też swoje usługi w zakresie rozwoju przedsiębiorczości poprzez zachęcanie do udziału w Światowym Tygodniu Przedsiębiorczości, Europejskich Dniach Pracodawcy, Ogólnopolskim Tygodniu Kariery oraz konferencjach w ramach Partnerstwa Lokalnego. ◆

POŻEGNALI LATO W GOWOROWIE

Ostrołęcka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy na dożynkach gminnych

WALDEMAR POPIELARZ, HANNA GŁĄŻEWSKA



Podczas dożynek można było podziwiać korowód z wieńcem, ale również występy artystyczne i pokazy tańca

Pracownicy ostrołęckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy jak co roku uczestniczyli w dożynkach gminnych w Goworowie. Organizatorami imprezy byli: Wójt Gminy Goworowo, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Wsi „Sąsiad”, Parafia Rzymskokatolicka pw. Podwyższenia Krzyża Świętego w Goworowie, Gminny Ośrodek Kultury Sportu i Rekreacji w Goworowie, Zakład Gospodarki Komunalnej w Goworowie, Wolontariat oraz Powiat Ostrołęcki.

Podczas gminnych dożynek w Goworowie sołectwa na swoich stoiskach tradycyjnie chwaliły się plonami, ale na uczestników czekały również atrakcje artystyczne. Gminne święto plonów rozpoczęło się mszą świętą dziękczynną oraz korowodem z dożynkowym wieńcem. Dużo radości przysporzyły widzom występy artystyczne chóru ze Szkoły Podstawowej w Goworowie oraz pokazy tańca i sztuk walki. Na szczególne uznanie zasługuje pokaz tańca na wózkach inwalidzkich.

Liczne koła gospodyń wiejskich oraz innych organizacji z terenu gminy Goworowo, zaprezentowały dorobek swoich małych wspólnot w Turnieju Aktywnych Społeczności. Były też konkursy z nagrodami, występ zespołu i kabaretu oraz liczne atrakcje dla dzieci.

Na dożynkach nie mogło też zabraknąć instytucji i firm działających na terenie powiatu ostrołęckiego. Ostrołęcka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy zorganizowała stoisko informacyjno-promocyjne. Pracownicy Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS informowali o możliwościach korzystania z funduszy unijnych w realizowanych i planowanych projektach finansowanych z funduszy europejskich. Zainteresowani otrzymali materiały informacyjne w formie broszur i ulotek.

Doradcy zawodowi udzielali informacji zawodowych oraz zachęcali uczestników dożynek do korzystania z indywidualnych i grupowych form poradnictwa zawodowego. Pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Ostrołęce od wielu lat współpracują z instytucjami z terenu gminy Goworowo, często organizując spotkania informacyjne i warsztaty, m.in. dla podopiecznych Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Goworowie i podopiecznych Środowiskowego Domu Samopomocy w Czarnowie. Osoby zainteresowane usługami urzędu otrzymywały materiały informacyjne dotyczące elastycznych form zatrudnienia, zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, poszukiwania pracy oraz wyjazdów za granicę w ramach sieci EURES. 

15 LAT ZMIAN

Subregion płocki w Unii Europejskiej

MARTYNA SKURZYŃSKA-BUDNICKA

Podczas konferencji, która odbyła się w piątek 20 września w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki im. Franciszki i Stefana Themersonów, podsumowano 15 lat członkostwa Mazowsza w Unii Europejskiej. Konferencja miała na celu podsumowanie zmian, jakie zaszły w subregionie płockim od momentu wstąpienia do Unii Europejskiej. Zaprezentowano sukcesy beneficjentów z zachodniego Mazowsza oraz podjęte przez nich aktywności.

Spotkanie było piątą z pięciu bezpłatnych konferencji organizowanych przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych (MJWPU) we współpracy z beneficjentami funduszy europejskich oraz instytucjami finansowymi – Bankiem Gospodarstwa Krajowego oraz Getting Noble Bank.

Otwierający konferencję marszałek Adam Struzik mówił o zmianach, które zaszły na Mazowszu od czasu naszej akcesji do Unii Europejskiej. Z kolei wiceprezydent Płocka ds. komunalnych Piotr Dyśkiewicz zwrócił uwagę na zmiany, jakie zaszły w Płocku, dzięki którym mieszkańcom żyje się lepiej. Mowa tu m.in. o nowej oczyszczalni ścieków, niskoemisyjnych autobusach, nowej obwodnicy, ale też o zmodernizowanych budynkach i wielu innych inwestycjach, które zostały wykonane przy współudziale środków unijnych.

Zastępca dyrektora MJWPU Elżbieta Szymanik podsumowała liczbowo i finansowo osiągnięcia beneficjentów w projektach zrealizowanych z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego. Wspomniała także o istocie poprawy jakości życia mieszkańców subregionu płockiego dzięki środkom UE. Te fundusze umożliwiły zrealizowanie ponad 700 projektów z sumą dofinansowania 1,2 mld złotych.

Dyrektor Mazowieckiego Biura Planowania Regionalnego w Warszawie Elżbieta Kozubek omówiła z kolei aktualizację strategii rozwoju województwa mazowieckiego, jako najważniejszego dokumentu, który wyznacza cele strategiczne, kierunki działań oraz wskazuje politykę rozwoju.

Podczas spotkania zaprezentowano także dostępne możliwości pozyskania unijnego dofinansowania, dyskutowano o wyzwaniach, trudnościach i sukcesach oraz zmianach, jakie zaszły dzięki funduszom europejskim. Poruszano tematy dobrych praktyk, rozmawiano o budżecie, okresie programowania 2014-2020, ale także o tym, jak to będzie wyglądało w przyszłości w kontekście założeń polityki spójności na lata 2021-2027. Program konferencji uwzględnił również przegląd dostępnych ofert dotacji i pożyczek z zakresu m.in. rewitalizacji i efektywności energetycznej.

Podczas konferencji marszałek Adam Struzik i dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w Płocku Stanisław Kwiatkowski uroczystie podpisali umowę dofinansowania ze środków unijnych projektu dla Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w Płocku. 3,3 mln złotych zostanie przeznaczonych na proekologiczne rozwiązania zmniejszające zużycie energii i modernizację kotłowni w szpitalu.

Pracownicy Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS płockiej filii WUP na stoisku wystawienniczym mówili o programach wdrażanych przez urząd. Informowali o wysokości środków wydatkowanych w obecnym okresie programowania w ramach RPO WM oraz o osiągniętych celach programu. Zainteresowani mogli dowiedzieć się o planowanych konkursach w 2020 roku. ♦



ADAM STRUZIK

marszałek województwa mazowieckiego

W ciągu 15 lat uczestnictwa naszego kraju w Unii Europejskiej Mazowsze przeszło ogromne zmiany. Ich efektem są m.in. nowe i zmodernizowane drogi, budowa regionalnego portu lotniczego, odnowione koleje, wyremontowane i wyposażone placówki zdrowotne i kulturalne, odratowane zabytki – w tym także sakralne, oraz nowoczesne obiekty sportowe i place zabaw. Właściwie nie ma takiej dziedziny życia, która nie skorzystałaby z pomocy programów unijnych.

OFERTY PRACY, KONSULTACJE I PORADY

Pierwsze Targi Pracy i Przedsiębiorczości w Sierpcu

ALICJA DROŻDŻ

Targi Pracy i Przedsiębiorczości, zorganizowane po raz pierwszy przez sierpecki Powiatowy Urząd Pracy, odbyły się 6 września br. w hali sportowej przy Szkole Podstawowej nr 2 w Sierpcu. W targach uczestniczyli przedstawiciele parlamentu, władz samorządowych miasta i powiatu sierpeckiego, osoby poszukujące informacji o rynku pracy i możliwościach doskonalenia zawodowego. Licznie przybyli również uczniowie klas maturalnych z Zespołów Szkół nr 1 i nr 2 w Sierpcu, Liceum Ogólnokształcącego oraz z Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Studzieńcu.

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Sierpcu Maja Strzeñniewska przywitała przybyłych, a starosta Mariusz Turański krótko nakreślił sytuację na rynku pracy. Mówił o bezrobociu, które znajduje się na poziomie 14,7 proc., wyjaśnił, że wysoki odsetek bezrobotnych stanowią osoby zamieszkujące tereny wiejskie, osoby do 30. roku życia oraz długotrwale pozostające bez pracy.

Targi Pracy i Przedsiębiorczości były okazją, aby osoby, które chcą zmienić swoją sytuację zawodową mogły spotkać się i nawiązać bezpośredni kontakt z pracodawcami oraz zapoznać się z ofertami wystawców.

Lokalnych pracodawców reprezentowało na targach 31 wystawców, swoje oferty przedstawiły też Powiatowy Urząd Pracy w Sierpcu i płocka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Pracownicy WUP informowali o działaniach realizowanych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Udzielali też porad dotyczących zasad funkcjonowania na rynku pracy, sposobów poszukiwania zatrudnienia i redagowania dokumentów aplikacyjnych.

Dostępne były także oferty pracy za granicą, informacje o legalności zatrudnienia w innych krajach oraz o usługach EURES.

Z inicjatywy dyrekcji Powiatowego Urzędu Pracy w Sierpcu podczas Targów Pracy i Przedsiębiorczości przeprowadzono zbiórkę pieniędzy dla uczennicy Szkoły Podstawowej nr 2 w Sierpcu, która zmagą się z chorobą nowotworową. Dzięki ofiarności odwiedzających targi udało się wesprzeć leczenie dziewczynki. 💎



Pierwsze sierpeckie Targi Pracy i Przedsiębiorczości odbyły się 6 września

STOISKO WUP NA DOŻYŃKACH



Święto plonów Gminy Bulkowo, podczas którego rolnicy dziękowali za tegoroczne żniwa, odbyło się 25 sierpnia w Blichowie. Dożynki gminne rozpoczęła uroczysta msza święta w kościele w Blichowie. Następnie korowód przeszedł na tereny przy szkole podstawowej w Blichowie. Tam mieszkańcy sołectw prezentowali dożynkowe wieńce (na zdjęciu). Imprezie towarzyszyły stoiska wystawowe. Swoje usługi promowała też płocka filia WUP. Stoisko odwiedzali zainteresowani swoim rozwojem zawodowym. Doradcy zawodowi mówili, jak efektywnie i aktywnie poszukiwać zatrudnienia. Udzielali porad bezrobotnym oraz młodzieży dopiero wkraczającej na rynek pracy. Informowali o możliwościach pracy za granicą, pozyskiwania środków na własną działalność gospodarczą, przekwalifikowywania się oraz o warsztatach z zakresu aktywnego poszukiwania pracy organizowanych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Informacje o usługach WUP można było znaleźć w dostępnych na stoisku ulotkach, biuletynach i innych publikacjach urzędu.

Magdalena Mućka



Pogłębienie wiedzy i umiejętności na temat form przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej to cel spotkania w Niemczech

WYMIANA DOŚWIADCZEŃ, NAWIĄZANIE KONTAKTÓW

PWizyta studyjna w Niemczech z udziałem przedstawicieli filii WUP w Ciechanowie

JAN MIROŃCZUK



Wizyta studyjna to okazja do wymiany doświadczeń

20-osobowa grupa z subregionu ciechanowskiego wyjechała we wrześniu do Niemiec w ramach projektu „Wymiana doświadczeń, integracja, edukacja, środowisko naturalne”, realizowanej przez Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania w Ciechanowie, na zaproszenie podobnie funkcjonującej Lokalnej Grupy w Niemczech. Projekt ten ma na celu podniesienie wiedzy i umiejętności w zakresie innowacyjnych rozwiązań stymulujących rozwój obszarów wiejskich na terenie UE.

W skład delegacji weszli: samorządowcy, przedsiębiorcy, pracodawcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy, w tym kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Czterodniowy – od 9 do 12 września – bogaty program wizyty studyjnej miał na celu pogłębienie wiedzy i umiejętności na temat form przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej.

Wizyta rozpoczęła się od spotkania z przedstawicielami niemieckiego Ministerstwa Ochrony Środowiska, Rolnictwa, Gospodarki Rolnej i Energii w Magdeburgu.

Drugiego dnia polska delegacja gościła w Urzędzie Pracy – Bundesagentur für Arbeit Klötze – a potem uczestniczyła w prelekcji w ABS „Drömling” GmbH

i zwiedzała halę produkcyjną. Spółka ABS „Drömling” zajmuje się m.in. opracowywaniem i koordynacją działań na rzecz tworzenia miejsc pracy dla bezrobotnych lub pracowników zagrożonych bezrobociem, ochroną krajobrazu i zabytków, rozwojem turystyki, ochroną środowiska i wsparciem dla nowych przedsiębiorstw. Dzień zakończył się wizytą w ośrodku prowadzonym przez Ewangelicką Fundację Neinstedt. Ośrodek został wybudowany w ramach projektu mieszkaniowego „Ettinger”, sfinansowanego ze środków UE. W placówce zamieszkuje kilkanaście osób z niepełnosprawnością intelektualną, które uczą się samodzielności w warsztatach terapii zajęciowej oraz wykonują czynności dnia codziennego. Warsztaty są instrumentem rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Ostatni dzień wizyty studyjnej to odwiedziny w firmie z branży metalowej oraz Centrum Usług Socjalnych.

Rolę przewodnika i tłumacza podczas pobytu w Niemczech pełniła burmistrz Oebisfelde, Bogumila Jacksch, co ułatwiało wzajemną komunikację, wymianę poglądów i spostrzeżeń.

Udział w wizycie studyjnej umożliwił wymianę innowacyjnych doświadczeń, nawiązanie kontaktów zawodowych, podpatrywanie dobrych praktyk oraz otworzył perspektywę przeniesienia skutecznych metod przeciwdziałania bezrobociu w UE na polski grunt. ♦

POSTAW NA ZARZĄDZANIE WIEKIEM

Czy firmy są zainteresowane zatrudnianiem seniorów?

PIOTR KŁOSOWSKI,
Urząd Pracy m. st. Warszawy



Zarządzanie wiekiem to dziś jedno z kluczowych wyzwań we społecznych firmach. Zespoły wielopokoleniowe to już codzienność w wielu z nich. Milenialsi i osoby starsze (z pokolenia X, a także baby boomersów) wymagają od pracodawców dokonania wielu zmian w myśleniu o zarządzaniu pracownikami. Może się wydawać, że dla wielu firm pracownik w wieku 50 plus, a także emeryt, to wyczekiwany kandydat, którego cechuje duże doświadczenie zawodowe i życiowe, kwalifikacje, wiedza i znajomość branży. Czy rzeczywiście dziś, w dobie rynku pracownika, zatrudnienie takich kandydatów jest atrakcyjne dla pracodawcy? Czy firmy są zainteresowane włączeniem seniorów na rynek pracy?

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego na polskim rynku pracy tylko 34 proc. osób między 50. a 64. r.ż. jest aktywnych zawodowo, a pracodawcy sygnalizują problemy ze znalezieniem kandydatów w wielu branżach. Wiadomości z rynku i analizy specjalistów są niepokojące. Z raportu PwC z 2019 roku „Rosnąca luka na rynku pracy w Polsce. Jak ją zniwelować?” wynika, że już w 2025 roku zabraknie ok. 1,5 mln pracowników i to pomimo poprawy wskaźnika zatrudnienia w ostatnim roku w większości grup, wyodrębnionych ze względu na wiek oraz doraźnego wsparcia imigrantów.

Od wielu lat spotykamy się z trzema niepokojącymi zjawiskami kształtującymi obecną sytuację na rynku pracy: starzenie się społeczeństwa, niski przyrost naturalny, a także wyjazdy zarobkowe na Zachód. Dostęp do pracowników z kluczowymi umiejętnościami to podstawowa bariera utrudniająca prowadzenie i rozwój biznesu.

Tymczasem, mimo że dzisiejsze trendy na rynku pracy są dla pracodawców zdecydowanie niekorzystne, to kwestia zatrudniania seniorów nie jest łatwa. Niezbędna jest zmiana nastawienia firm do osób ze starszego pokolenia.

W rankingu PwC „Golden Age Index” Polska nadal zajmuje 30. miejsce spośród

35 krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), pod względem wykorzystania na rynku pracy potencjału osób w wieku powyżej 55 lat. Eksperti PwC podkreślają, że zwiększenie aktywności zawodowej tej grupy do poziomu krajów zajmujących podium zestawienia, przyniosłoby Polsce w długiej perspektywie wzrost PKB nawet o 66 mld dolarów (źródło: Raport PwC Golden Age Index 2018).

Warto zastanowić się nad społecznymi i finansowymi aspektami starzejącego się społeczeństwa. Kluczowa jest dziś otwartość na starszych ludzi i zachęcanie ich do pozostawiania na rynku pracy. Dłuższa aktywność zawodowa może przyczynić się do poprawy zdrowia i samopoczucia osób starszych poprzez utrzymywanie ich aktywności psychicznej i fizycznej. Będzie to miało również pozytywny wpływ na rozwój firm, wzrost PKB oraz wyższe wpływy z podatków.

Urząd Pracy m. st. Warszawy realizuje wiele programów aktywizacji zawodowej wspierających zatrudnienie osób bezrobotnych, a szczególnie grupy 50+. Nasze doświadczenia we współpracy z pracodawcami wskazują, że dla części z nich temat zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym jest potencjalną szansą na znalezienie doświadczonego i zmotywowanego pracownika. Stołeczny urząd pracy prowadzi sondaż wśród firm w kwestii otwartości na zatrudnienie seniorów. Pytaliśmy o to również firmy zgłaszające się do udziału w tegorocznej edycji Targów Pracy i Przedsiębiorczości. Wyniki można określić jako optymistyczne, bowiem aż 60 proc. pytanym pracodawców jest otwarta na zatrudnienie osób w wieku emerytalnym. Przekrój zawodów, w jakich chcieliby oni zatrudnić seniorów jest dość szeroki. Firmy chętnie widziałyby takie osoby na stanowiskach związanych z obsługą klienta, sprzedażą, logistyką i magazynowaniem. Począwszy od baristy przez krawca, na stanowiskach kierowniczych kończąc.

Urząd Pracy m. st. Warszawy będzie kontynuował tematykę badania pracodawców w tym aspekcie i wykorzystywał uzyskane informacje w dalszej współpracy z partnerami rynku pracy.

Wiemy na pewno, że włączenie na rynek pracy osób starszych wymaga podniesienia ich kompetencji – szczególnie tych cyfrowych oraz realizacji strategii uczenia się przez całe życie. Procesy automatyzacji oraz obecność nowych technologii w wielu branżach wymagają od nas wszystkich ciągłego doskonalenia się, ale jest to szansa na znalezienie nowej aktywności zawodowej i w zawodach, które do tej pory nie występowały na rynku. Dla wielu osób będzie to nowe otwarcie i kontynuacja kariery zupełnie w innym charakterze.

W Warszawie działą Centrum Aktywności Międzypokoleniowej „Nowolipie”, jednostka organizacyjna m. st. Warszawy, której zadaniem jest kreowanie i współtworzenie działań wzmacniających aktywność senierek i seniorów oraz grup międzypokoleniowych.

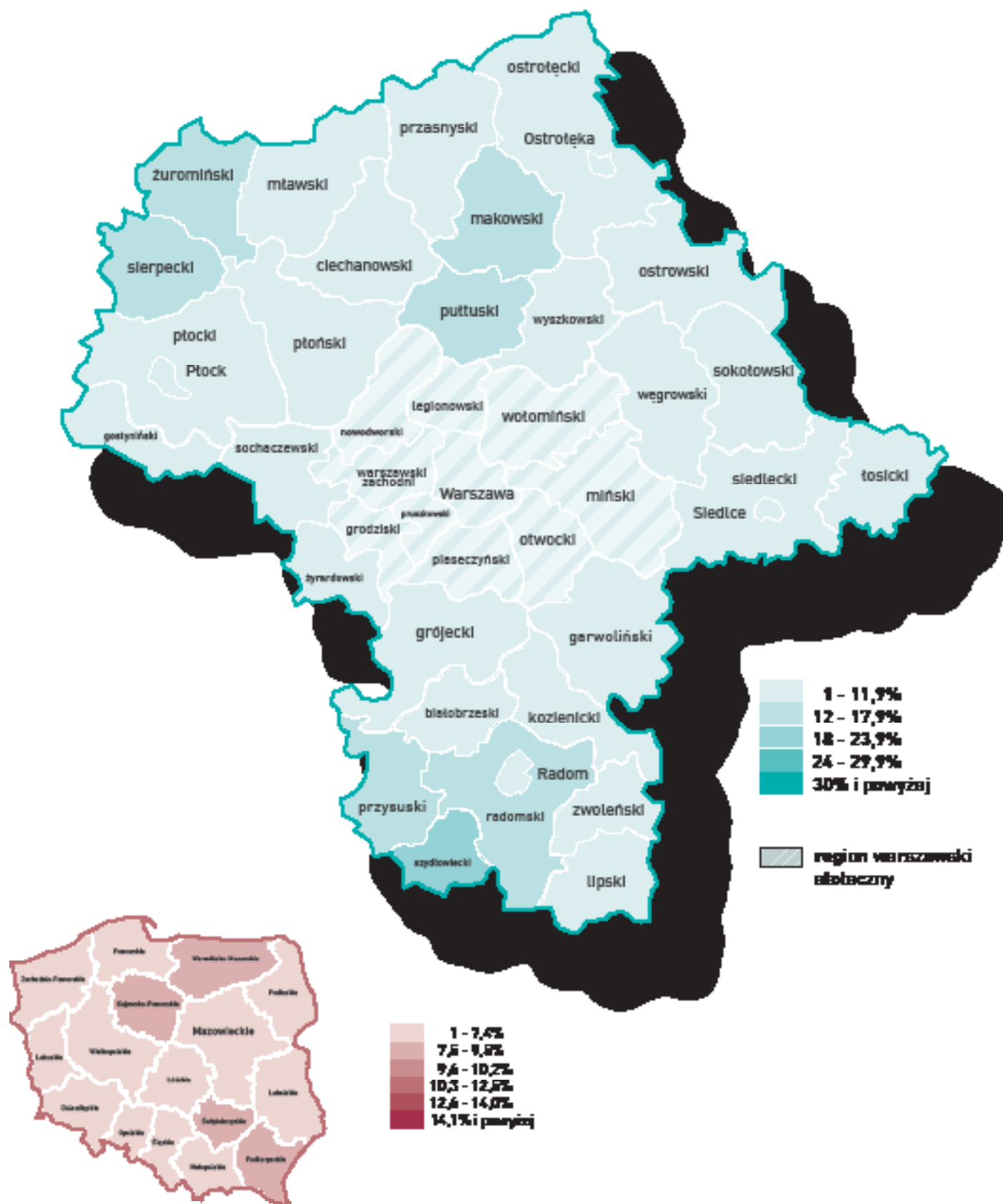
Urząd Pracy m. st. Warszawy planuje wzbogacić ten ciekawy, miejski projekt wsparcia osób starszych o działania związane z pośrednictwem pracy i poradnictwem zawodowym, tak aby łączyć osoby na emeryturze, chcące podjąć pracę z zainteresowanymi pracodawcami.

Pracujący emeryt jest cenny, zwłaszcza w tych organizacjach, gdzie zarządzanie wiekiem jest jednym z najważniejszych elementów w działaniach menedżerów, rekruterów oraz właścicieli firm. Inwestycja w doświadczenie pracowników i transfer wiedzy między pokoleniami stanowią o sile zespołu. W dobie stawiania na różnorodność w firmach, młodzi wspierają starszych kompetencjami cyfrowymi, innowacyjnymi pomysłami, a seniorzy są dla nich skarbnicą wiedzy życiowej i branżowej, wzorem postaw i profesjonalizmu.

Dzisiejsza sytuacja na rynku pracy sprawia, że wiele firm otwiera się na seniorów. Jest to zatem najlepszy moment na podejmowanie inicjatyw integrujących pokolenia. ♦

STOPA BEZROBOCIA

STAN W KOŃCU CZERWCA 2019 ROKU



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

📍 ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa
☎ 22 578 44 00
✉ wup@wup.mazowsze.pl

📍 ul. Erazma Ciołka 10a, 01-402 Warszawa
☎ 22 532 22 00

Tomasz Sieradz
dyrektor WUP w Warszawie
☎ 22 578 44 90

Artur Pozorek
p.o. wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy
☎ 22 578 44 97

Emilia Jędrej
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich
☎ 22 578 44 95

▶ FILIE:

w Ciechanowie
📍 ul. Wodna 1, 06-400 Ciechanów
☎ 23 673 07 30, 23 673 07 31
✉ ciechanow@wup.mazowsze.pl

w Ostrołęce
📍 ul. Poznańska 17, 07-400 Ostrołęka
☎ 29 760 30 70, 29 760 40 15
✉ ostroleka@wup.mazowsze.pl

w Płocku
📍 ul. Kolegiarna 19, 09-402 Płock
☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76
✉ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu
📍 ul. Mokra 2, 26-600 Radom
☎ 48 368 97 00
✉ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach
📍 ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce
☎ 25 632 73 21
✉ siedlce@wup.mazowsze.pl

