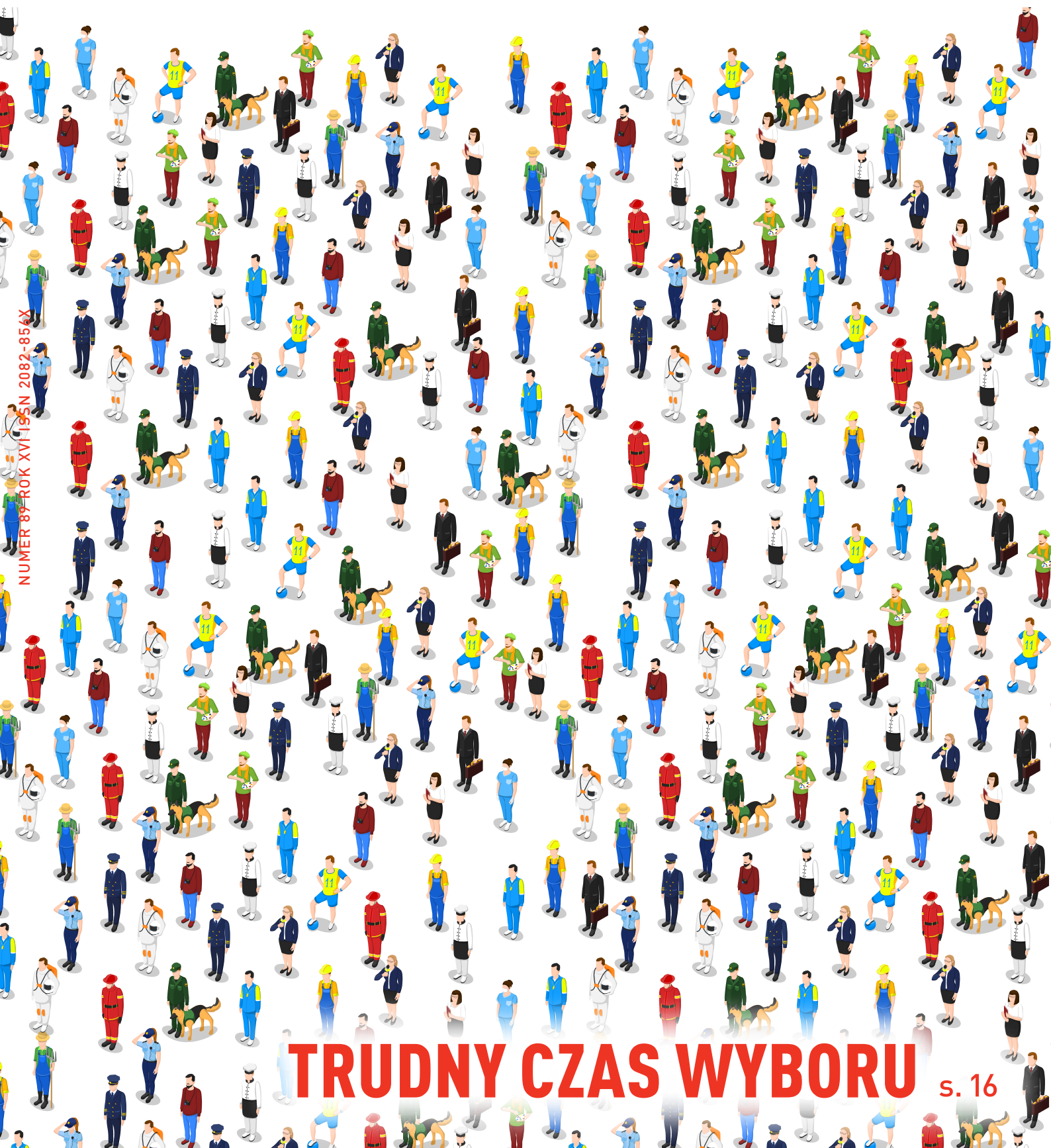


3/2019

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

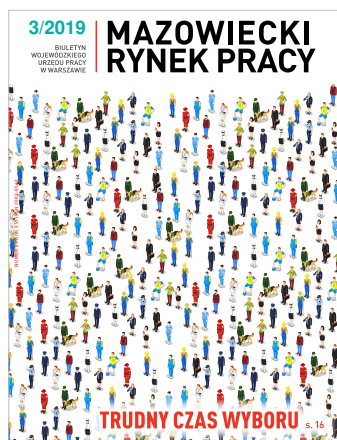
MAZOWIECKI RYNEK PRACY



NUMER 89-ROK XVI 195N 2082-854X

TRUDNY CZAS WYBORU

s. 16



W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

100-lecie Publicznych Służb Zatrudnienia	4
Trzecia edycja programu za nami	5
Rezerwa uruchomiona	7
Priorytetowa młodość	8
Srebrny gwarantowany jubileusz	10
Szansa dla uczestników	12
Metodologia sukcesu	13
Warunki prowadzenia działalności agencji zatrudnienia	14

FILIA PŁOCK

Trudny czas wyboru	16
Pracownik nie pracą, nie ucieknij?	18
Można zarabiać na tym, co się lubi!	19

FILIA OSTROŁĘKA

Rola kształcenia zawodowego	20
Oferta dla młodzieży i rodziców	21

FILIA SIEDLCE

Przywracamy prestiż zawodowcom	22
Nauki ścisłe górą	25
Wybieram szkołę, wybieram zawód	26

FILIA CIECHANÓW

Aktywna wiosna	27
----------------	----

FILIA RADOM

Odpowiedź Unii na wyzwania współczesności	28
---	----

Z MAZOWSZA

Jubileuszowe wyróżnienie PUP w Grójcu	29
---------------------------------------	----



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

MAZOWSZE.
serce Polski

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 Marcin Rucki

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

dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

„Miasto młodych w ciągu roku staje się pustynią” – to jedna z ludowych mądrości przekazywanych z pokolenia na pokolenie, z których słyną ludzie zamieszkujący obecną Etiopię, dawniej Abisynię.

Aby to miasto młodych nie zamieniło się w pustynię, to my, starzy – w końcu też w nim mieszkający – musimy chociaż trochę nauczyć się rozumieć kolejne dorastające pokolenia i wyjść im na przeciw. W Płocku odbył się niedawno, jak mówią młodzi, event pod nazwą „Od pasji do zawodu”. Organizatorzy zaprosili osoby, które dzięki swoim zainteresowaniom odniosły w życiu sukces mierzony zadowoleniem z wykonywanej pracy, odnajdując sens słów Konfucjusza – „Wybierz pracę, którą kochasz, a nie będziesz musiał pracować nawet przez jeden dzień w swoim życiu”.

Oczywiście, taki wybór wcale nie jest łatwy, dlatego wychodzimy do młodych z ofertą edukacyjną, aby dostrzegli, jak wiele przed nimi dróg rozwoju i wybrali tę najlepszą dla siebie. Temu służą organizowane już kolejny raz targi edukacyjne w szkołach w Płocku, Sierpcu, Gąbinie, Górach, Słubicach i Gostyninie. To swoista giełda edukacji, podczas której swoją ofertę prezentują publiczne i niepubliczne szkoły średnie, policealne, wyższe uczelnie oraz instytucje wspierające ścieżkę edukacyjno-zawodową młodych ludzi. A bywa i tak, że to sami uczniowie szukają informacji, jak ósmoklasiści ze szkół podstawowych w Aleksandrowie i Świdrach, którzy wybrali się na wycieczkę do Siedlec, by odwiedzić Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Młodzież musi decydować o swoim życiu wtedy, kiedy jeszcze właściwie nic o tym życiu nie wie. Dlatego pomoc w wyborze drogi zawodowej jest tak ważna. A możliwości, na szczęście, jest coraz więcej. Po latach odchodzenia od szkolnictwa zawodowego, życie pokazało, że jest ono teraz bardzo potrzebne i bardzo przyszłościowe. Świadczą o tym chociażby tematy seminariów, szkoleń, np. „Szkoły zawodowe – motorem rozwoju biznesu” – warsztat zorganizowany podczas Europejskiego Tygodnia Kształcenia i Szkolenia Zawodowego pod koniec ub.r. we Wrocławiu albo „Odbudowa prestiżu kształcenia zawodowego – rozwój szkolnictwa branżowego” – kwietniowa konferencja, która odbyła się w Siedlcach.

O zapotrzebowaniu na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i regionalnym rynku pracy i konieczności współpracy pracodawców ze szkołami mówili w Ostrołęce uczestnicy konferencji zawodowej. A, jak można się było przekonać podczas konferencji „Partnerzy w kształceniu zawodowym” towarzyszącej XII Siedleckim Targom Edukacyjnym Szkół Wyższych i Ponadgimnazjalnych, na rynku brakuje strażaków, pielęgniarek, kelnerów, spawaczy, kosmetyczek, żołnierzy, elektromonterów, policjantów i wielu, wielu innych fachowców.

Trudne wybory, trudne decyzje, nie wszyscy zdecydowali trafnie na etapie wyboru dalszego kształcenia, wyboru zawodu. Dla nich właśnie Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie opublikował listę 31 umów w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/18 z danymi beneficjentów, którzy rozpoczynają rekrutację młodych. Organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, firmy szkoleniowe wytyczą im ścieżkę kariery dzięki Indywidualnemu Planowi Działania, zaproponują formę wsparcia, która w największym stopniu zwiększy szanse na zatrudnienie np. staż, szkolenie, poradnictwo zawodowe lub pośrednictwo pracy. W ten sposób uczestnicy projektu zyskają nie tylko wsparcie, ale też stypendium, zwrot kosztów dojazdu i badań lekarskich.

I jeszcze warto wspomnieć, że WUP w Warszawie jest jednym z realizatorów Gwarancji dla młodzieży, czyli unijnego postulatu zapewnienia osobom do 30. roku życia efektywnej pomocy w wejściu na rynek pracy. Program ma sprawić, że młodzież po skorzystaniu z programu podejmie stałe zatrudnienie.

Abisyńska maksyma mówi: „Interes zależy od gwarancji, odpowiedź – od języka”.

My dajemy gwarancję. Czekamy na Twoją odpowiedź.

Tomasz Sieradz

Wśród pracowników urzędów pracy uhonorowanych odznaką honorową Primus in Agendo znaleźli się reprezentanci naszego regionu



100-LECIE PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA

Pracownicy mazowieckich urzędów pracy wyróżnieni na konferencji w Białymstoku

ANDRZEJ DŁUGOLECKI



Wiceminister Krzysztof Michałkiewicz wręcza honorową odznakę Elżbiecie Ogrzebacz, kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Warszawie

Jubileuszowe obchody 100-lecia Publicznych Służb Zatrudnienia zainaugurowane zostały już 27 stycznia z okazji przypadającego na ten dzień święta pracowników tych instytucji. Kolejnym ważnym dla nas wydarzeniem była uroczysta konferencja „Aktywizacja zawodowa – dobre praktyki urzędów pracy”, zorganizowana w Białymstoku przez tamtejszy Wojewódzki Urząd Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W pięknym gmachu Opery i Filharmonii Podlaskiej 8 maja spotkali się przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dyrektorzy i pracownicy powiatowych oraz wojewódzkich urzędów pracy, członkowie rad rynku pracy, przedstawiciele pozostałych partnerów rynku pracy, starostowie i przedstawiciele samorządów z czterech województw: podlaskiego, mazowieckiego, warmińsko-mazurskiego oraz pomorskiego. Wśród gości byli: sekretarz stanu w MRPiPS Krzysztof Michałkiewicz, wojewoda podlaski Bohdan Paszkowski i członek Zarządu Województwa Podlaskiego Wiesław Burnos. Licznej reprezentacji Mazowsza przewodniczył dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Tomasz Sieradz.

Spotkanie zainaugurował przygotowany przez ministerstwo film obrazujący ewolucję publicznych instytucji rynku pracy na przestrzeni stu lat istnienia. Film zawierał też przesłanie minister Elżbiety Rafalskiej skierowane do uczestników konferencji i pracowników całego systemu.

Konferencja składała się z trzech części. W pierwszej wręczono medale i wyróżnienia. Dwudziestu ośmiu pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy

odebrało ministerialną odznakę honorową Primus in Agendo (pierwszy w działaniu, łac.). Ustanowiona w 2015 roku przez Radę Ministrów odznaka nadawana jest przez ministra właściwego do spraw pracy za szczególne zasługi na rzecz rynku pracy, polityki społecznej lub rodziny, szczególnie za najciekawsze i wartościowe, nowatorskie osiągnięcia oraz rzetelność i ofiarność w działaniu. Wśród odznaczonych znalazło się czterech reprezentantów naszego regionu: Danuta Świetlik, dyrektor PUP w Piasecznie; Grażyna Maria Borowiec, dyrektor PUP w Mińsku Mazowieckim; Elżbieta Ogrzebac, kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ) w WUP w Warszawie oraz Andrzej Długotęcki, kierownik zespołu ds. RPRP i EFS ciechanowskiej filii WUP. Honorowe odznaki wręczył wiceminister Krzysztof Michałkiewicz, a uzasadnienia odczytała Ewa Flaszyńska, dyrektor Departamentu Rynku Pracy w NRPIPS.

Wręczone zostały także nagrody specjalne dla powiatowych urzędów pracy, które uzyskują najlepsze wskaźniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej oraz wyróżnienia dla powiatowych urzędów pracy, które wykazują się najwyższą skutecznością w wydatkowaniu środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego i skutecznie realizują działania w zakresie migracji zarobkowych. Wśród wyróżnionych nie zabrakło również przedstawicieli naszego województwa. Za aktywność w kategorii szkolenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego nagrodę z rąk wiceministra odebrała dyrektor PUP w Sokołowie Podlaskim Elżbieta Błońska. W kategorii za efektywność wydatkowania środków Funduszu Pracy wyróżnieni zostali dyrektorzy: Piotr Skierkowski z Płońska i Antoni Kozanka ze Zwolenia oraz ponownie Elżbieta Błońska z Sokołowa Podlaskiego.

Druga część konferencji to prezentacje związane z funkcjonowaniem publicznych służb zatrudnienia, przygotowane przez przedstawicieli wszystkich czterech województw. Aktywizacja zawodowa – prezentacje dobrych praktyk Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim i Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku Podlaskim przedstawiły dyrektorki tych instytucji.

Z kolei przedstawicielki Powiatowych Urzędów Pracy w Kartuzach i Iławie przedstawiły prezentacje „Aktywizacja zawodowa – dobre praktyki – doradztwo zawodowe – podsumowanie 20-lecia działalności CliPKZ w Białymstoku i Olsztynie”. Zarówno w wystąpieniach zaproszonych gości, jak i prezentacjach przebiegał się jeden ważny wątek – jubileusz setnej rocznicy powołania instytucji, który przypadł w bardzo dobrym okresie na rynku pracy. Stopa bezrobocia w Polsce jest na rekordowo niskim poziomie. Na koniec 2018 roku wyniosła 5,9 procent, a liczba bezrobotnych – mniej niż milion. Najwięcej jest też pracujących – ponad 16,6 mln. Jednocześnie publiczne służby zatrudnienia mają do czynienia z trudnym klientem – osobami zagrożonymi wykluczeniem. Wymaga to zatem od ich pracowników innowacyjnego podejścia i zastosowania różnorodnych działań w celu spełnienia oczekiwań osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Konferencję zakończył dynamiczny pokaz tańca nowoczesnego w wykonaniu zespołu dziecięcego ATOM z UKS HUBAL w Białymstoku. ♦

Trzecia edycja programu za nami

Wsparciem zostało objętych 650 osób z powiatów legionowskiego, nowodworskiego i pułtuskiego

GRZEGORZ BODZIOCH

Realizację trzeciej edycji zlecania działań aktywizacyjnych Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zakończył w marcu 2019 roku.

Program aktywizacyjny dla osób długotrwale bezrobotnych był realizowany od maja 2017 roku do marca 2019 roku na terenie trzech powiatów na Mazowszu: legionowskiego, nowodworskiego i pułtuskiego. Wsparciem zostało objętych 650 osób – po 200 z powiatów nowodworskiego i pułtuskiego oraz 250 z powiatu legionowskiego. Realizatorem po raz trzeci został Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, wybrany w drodze przetargu nieograniczonego.

Zlecanie działań aktywizacyjnych składało się z trzech etapów:

- 1) uruchomienia punktów aktywizacji – pierwsze 60 dni realizacji programu;
- 2) okresu pracy z bezrobotnym – trwającego 570 dni i obejmującego:
 - okres realizacji działań aktywizacyjnych – trwający 390 dni; pierwsze 90 dni okresu realizacji działań aktywizacyjnych przeznaczono na przeprowadzenie rekrutacji;
 - okres utrzymania w zatrudnieniu – trwający 180 dni;
- 3) rozliczenia umowy – ostatnie 30 dni realizacji programu.

Podczas każdego z tych etapów wykonywane były działania przewidziane w ofercie realizatora.

Pierwszy etap był kluczowy z punktu widzenia organizacji usługi – w tym czasie realizator przygotował miejsce (punkt aktywizacyjny), w którym spotykał się z uczestnikami programu. Na kolejnych etapach dokonywana była diagnoza zasobów zawodowych i społecznych osób bezrobotnych, skierowanych z powiatowych urzędów pracy oraz przygotowywany był indywidualny plan działań aktywizacyjnych i realizowane określone w nim czynności. ▶

Tabela 1. PODJĘCIA PRACY W PROGRAMIE (wg powiatów)

Podjęcia pracy	Powiat legionowski	Powiat nowodworski	Powiat pułtuski	razem
14 dni	124	79	48	251
90 dni	80	40	27	147
180 dni	71	32	18	121

- Oferta aktywizacyjna realizatora była nakierowana na budowanie motywacji i umiejętności poszukiwania pracy, a także zdolności do jej utrzymania. Uczestnicy mieli też możliwość określenia i kształtowania umiejętności rozwiązywania problemów i niwelowania barier ograniczających skuteczne funkcjonowanie zawodowe. W ramach podstawowej ścieżki aktywizacyjnej osoby bezrobotne uczestniczyły w:

- coachingu kariery;
- zajęciach aktywizacyjnych „Realia rynku pracy”;
- treningu autoprezentacji i wizerunku;
- treningu motywacji;
- indywidualnym doradztwie zawodowym;
- przygotowaniu aplikacji (portfolio).

Dodatkowo realizator zapewniał każdemu uczestnikowi stały kontakt z asystentem aktywizacji. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy – kontakt co najmniej raz na dwa tygodnie, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 60 dni. W sytuacji osób długotrwale bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy – kontakt co najmniej raz w tygodniu, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 30 dni.

W zależności od wyników diagnozy, a także indywidualnych potrzeb i możliwości, bezrobotni mogli skorzystać ze ścieżki fakultatywnej, która obejmowała:

- szkolenia zawodowe;
- trening komunikacji interpersonalnej;
- warsztaty zarządzania czasem;
- trening efektywności osiągania celów;
- profilowany team aktywizacyjny;
- konsultacje biznesowe lub prawne;
- zintensyfikowany kontakt aktywizacyjny;
- pracę środowiskową.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie przewidział również działania, które miały na celu wzrost motywacji i gotowości bezrobotnego do korzystania z aktywizacji z uwzględnieniem jego sytuacji ekonomicznej i rodzinnej. Należał do nich zwrot kosztów:

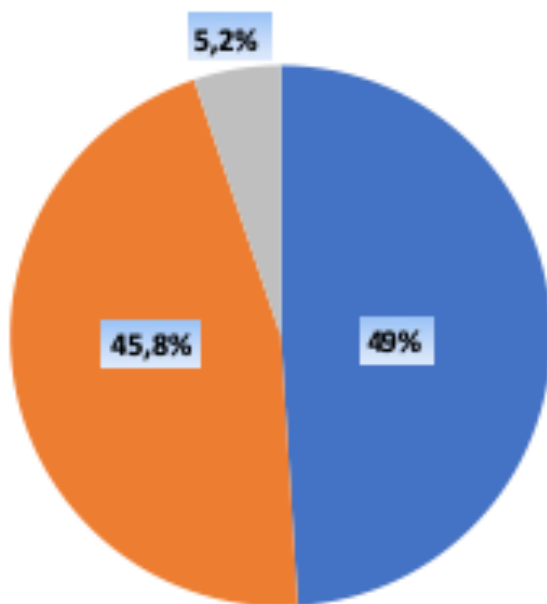
Pracę w wyniku działań aktywizacyjnych podjęło

251 uczestników (38,61 proc. ogółu),

z czego 147 osób utrzymało pracę powyżej 90 dni

(58,56 proc. grupy, która podjęła pracę)

Wykres 1. PODJĘCIA PRACY (wg ich podstawy)



- umowa o pracę
- umowa zlecenia
- działalność gospodarcza

- dojazdu do punktu aktywizacyjnego;
- opieki nad dziećmi do lat 6 lub nad osobą zależną;
- badań do celów sanitarno-epidemiologicznych;
- badań lekarza medycyny pracy w przypadku zatrudnienia w formie umowy cywilnej;
- zaświadczeń o niekaralności;
- ubrania robocze w przypadku zatrudnienia w formie umowy cywilnej.

Efektom tych działań powinno być podjęcie pracy lub utworzenie działalności gospodarczej – co najmniej 50 proc. uczestników miało podjąć pracę na okres 14 dni, a 40 proc. tej grupy miało ją utrzymać przez 90 dni. Osiągnięte rezultaty w podziale na powiaty prezentuje tabela 1.

Zakład Doskonalenia Zawodowego, prowadząc aktywne pośrednictwo pracy dla uczestników zlecania działań aktywizacyjnych, pozyskał i zweryfikował 592 oferty pracy. Pracę w wyniku działań realizatora podjęło 251 uczestników (38,61 proc. ogółu), z czego 147 osób utrzymało pracę powyżej 90 dni (58,56 proc. grupy, która podjęła pracę). Najlepsze efekty realizator osiągnął na terenie powiatu legionowskiego – pracę na 14 dni podjęło 49,4 proc. uczestników (w dalszej kolejności powiat nowodworski – 31,5 proc., i powiat pułtuski – 19,1 proc.). Uczestnicy podejmowali zatrudnienie głównie na podstawie umowy o pracę (123 osoby – 49 proc. podjęć pracy). Na podstawie umowy zlecenia zostało przyjętych do pracy 115 osób (45,8 proc. podjęć pracy). Na prowadzenie działalności gospodarczej zdecydowało się tylko 13 osób (5,2 proc. grupy pracujących). Podjęcia pracy wg ich podstawy prezentuje wykres 1.

Szczegółowe podsumowanie rezultatów programu znajduje się już w raporcie końcowym, który jest zamieszczony na stronie internetowej WUP w Warszawie: Wupwarszawa.praca.gov.pl, w zakładce Rynek pracy/ Programy aktywizacyjne i projekty urzędu/Zlecanie działań aktywizacyjnych/Zlecanie działań aktywizacyjnych w latach 2017-2019. ♦

REZERWA URUCHOMIONA

Środki z Funduszu Pracy na aktywizację osób bezrobotnych

AGNIESZKA SOBIESKA

Dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy na realizację programów aktywizacyjnych dla osób bezrobotnych trafiły do 21 powiatów na Mazowszu w lutym br.

W lutym Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosił pierwszy nabór wniosków o przyznanie środków z rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie programów aktywizacji zawodowej:

- ▶ bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych;
- ▶ bezrobotnych niepełnosprawnych oraz bezrobotnych, którzy sprawowali opiekę nad osobą zależną, w szczególności niepełnosprawną;
- ▶ bezrobotnych powracających z zagranicy;
- ▶ bezrobotnych repatriantów;
- ▶ bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi;
- ▶ bezrobotnych mających na celu likwidację luki kompetencyjnej w zakresie świadczenia usług opiekuńczych;
- ▶ bezrobotnych związanych z tworzeniem zielonych miejsc pracy;
- ▶ programów specjalnych,
- ▶ innych programów, których realizacja wynikać będzie z diagnozy bieżących potrzeb rynku pracy.

Te ostatnie są przeznaczone na finansowanie staży w placówkach Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. W województwie mazowieckim programem mogło być objętych 99 osób długotrwale bezrobotnych.

O środki na staże w placówkach ARiMR aplikowało 19 powiatowych urzędów pracy z terenu Mazowsza, które wnioskowały o 524,9 tys. zł. Z tej możliwości zdobycia praktyki skorzystają 64 osoby długotrwale bezrobotne.

Na środki z rezerwy ministra na pozostałe programy wnioskowało osiem urzędów pracy, które przeznaczyły je na wsparcie bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi, tworzenie zielonych miejsc pracy oraz programy specjalne.

W ramach pierwszego naboru, po ocenie wniosków dokonanej w MRPiPS, mazowieckie powiatowe urzędy pracy otrzymały 4266,4 tys. zł (patrz tabela 1).

W kwietniu br. ruszył drugi nabór. Tym razem Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przeznaczył środki na programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych mieszkających na wsi. Program kierowany był do powiatów, w których stopa bezrobocia wg stanu na koniec lutego 2019 roku przekroczyła przeciętną stopę bezrobocia w kraju wynoszącą 6,1 proc., a udział liczby osób bezrobotnych mieszkających na wsi w liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie przekroczył 50 proc.

W ramach drugiego naboru 17 powiatowych urzędów pracy na Mazowszu złożyło wnioski na kwotę ponad 28 mln zł. ♦

Tabela 1. PODZIAŁ ŚRODKÓW Z REZERWY FUNDUSZU PRACY – MAZOWSZE
(pierwszy nabór, w tys. zł)

Powiat	staże w placówkach Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa	program aktywizacji zawodowej bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi	program aktywizacji zawodowej bezrobotnych związanych z tworzeniem zielonych miejsc pracy	programy specjalne	ogółem
ciechanowski	54,0				54,0
garwoliński	31,3				31,3
grodziski	8,0				8,0
grójecki	20,9	116,1			137,0
kozienicki	44,8	107,0			151,8
legionowski	22,0				22,0
Lipski	24,3	52,0			76,3
Łosicki	27,9		57,2		85,1
makowski	16,0				16,0
mławski				2880,0	2880,0
nowodworski	15,6				15,6
otwocki	21,3				21,3
płocki	32,8				32,8
płoński		118,6			118,6
przasnyski	25,0				25,0
pultuski	39,8	210,6			250,4
siedlecki	44,7				44,7
szydłowiecki	23,6	200,0			223,6
warszawski-zachodni	16,3				16,3
wołomiński	31,4				31,4
żyrardowski	25,2				25,2
ogółem	524,9	804,3	57,2	2880,0	4266,4

Źródło: Opracowanie własne WUP w Warszawie

PRIORYTETOWA MŁODOŚĆ

Gwarancje dla młodzieży na Mazowszu w 2018 roku

JULITA NESTERUK



Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jest jednym z realizatorów Gwarancji dla młodzieży, czyli unijnego postulatu zapewnienia osobom do 29. roku życia efektywnej pomocy w wejściu na rynek pracy. Program nie daje gwarancji zatrudnienia, ale ma sprawić, że młodzież po skorzystaniu z programu podejmie stałe zatrudnienie.

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie młode osoby poszukujące pracy mogły skorzystać z pomocy doradcy zawodowego, warsztatów przygotowujących do poszukiwania pracy lub założenia własnej firmy, informacji o polskich i zagranicznych rynkach pracy oraz informacji o zawodach. Ponadto WUP prowadzi działania wspierające aktywizację młodych osób bezrobotnych poprzez wdrażanie Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz zlecanie działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe

Z usług doradców można było skorzystać w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Warszawie, podczas targów pracy i targów edukacyjnych, na spotkaniach w szkołach średnich, szkołach policealnych, ośrodkach szkolno-wychowawczych, uczelniach wyższych oraz centrach kształcenia zawodowego.

Osoby do 29 r.ż. korzystały z konsultacji indywidualnych oraz poradnictwa grupowego i spotkań informacyjnych. Podczas konsultacji udzielaliśmy pomocy w zakresie określenia kompetencji i planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy, kontaktów z pracodawcą oraz przygotowania do założenia działalności gospodarczej. Klienci urzędu korzystali także z indywidualnych informacji zawodowych, pozwalających na lepszą orientację na rynku pracy i edukacji oraz informacji pomocnych w rozwiązywaniu problemów zawodowych i ułatwiających podejmowanie decyzji.

Z usług doradczych w 2018 roku skorzystało 287 osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w PUP, w tym 153 osoby z porady indywidualnej oraz 134 osoby z porady grupowej. Z usług poradnictwa zawodowego korzystali też studenci i absolwenci uczelni, pełnoletni uczniowie szkół średnich oraz osoby niezarejestrowane w urzędach pracy.

Działania w ramach sieci EURES

Zorganizowaliśmy 31 spotkań pod hasłem „EURES. Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”. Dotyczyły one przekazania informacji na temat możliwości podejmowania pracy poza granicami naszego kraju, europejskich staży, praktyk i programów dla młodych osób, pracy sezonowej oraz sieci EURES. W spotkaniach wzięły udział 494 osoby.

Badania i analizy regionalnego rynku pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy w 2018 roku przeprowadziło 4. edycję badania Barometr zawodów, którego efektem jest prognoza zapotrzebowania na zawody/pracowników w 2019 roku w powiatach województwa mazowieckiego. Raport z badania omawia sytuację na regionalnym rynku pracy, w tym sytuację absolwentów, poziom kwalifikacji/kompetencji oraz przyczyny niemożności realizacji ofert przez urzędy pracy. W ramach współpracy z Urzędem Statystycznym w Warszawie rozpoczęto przygotowanie analizy ludności biernej zawodowo w województwie mazowieckim, której podsumowaniem będzie publikacja z wynikami.

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

Kontynuowaliśmy realizację projektów konkursowych, które mają na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29. roku życia pozostających bez pracy, w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET¹). W 2018 roku ze wsparcia skorzystało 546 osób.

Rozpoczęliśmy również realizację dwuletnich projektów pozakonkursowych PUP (lata 2018-2019) w ramach Osi priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy. W ramach projektów pozakonkursowych ze środków Funduszu Pracy finansowane są usługi i instrumenty rynku pracy wymienione w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W 2018 roku ze wsparcia urzędów pracy skorzystało 9426 osób do 29. roku życia.

Zlecanie działań aktywizacyjnych

W 2018 roku zakończyliśmy realizację drugiej edycji zlecania działań aktywizacyjnych, skierowanej do tysiąca osób długotrwale bezrobotnych z terenu powiatów mińskiego, piaseczyńskiego, płońskiego i zwoleńskiego. W grupie tej były 202 osoby do 29. r.ż., w tym 125 osób do 25. r.ż.

W trzeciej edycji, realizowanej do marca 2019 roku, aktywizacją objęto 650 osób długotrwale bezrobotnych z terenu powiatów legionowskiego, nowodworskiego

i pułtuskiego. W grupie tej było 120 osób do 29. r.ż., w tym 73 osoby do 25. r.ż. (o trzeciej edycji czytaj na s. 5)

Zlecanie działań aktywizacyjnych ma na celu aktywizację osób długotrwale bezrobotnych z ustalonym II lub III profilem pomocy, przez agencję zatrudnienia, wyłonioną w ramach procedury zamówień publicznych. Działania agencji, oparte na przedstawionej w ofercie koncepcji realizacji usługi, mają doprowadzić do podjęcia i utrzymania odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej przez osoby uczestniczące w zlecaniu.

Działania powiatowych urzędów pracy

Powiatowe urzędy pracy realizują działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodych, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W 2018 roku osoby bezrobotne do 29. roku życia korzystały z następujących instrumentów:

- ▶ szkolenia (1530 osób);
- ▶ staże (7902 osoby);
- ▶ przygotowanie zawodowe dorosłych (3 osoby);
- ▶ dotacje na podjęcie działalności gospodarczej (2258 osób);
- ▶ bony: szkoleniowe (97 osób), stażowe (46 osób), zatrudnieniowe (23 osoby), na zasiedlenie (1387 osób);
- ▶ refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 29. roku życia podejmujących pierwszą pracę (3 osoby);
- ▶ refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego do 29. roku życia przez okres 12 miesięcy programu (Praca dla młodych – 1204 osoby).

Dodatkowo urzędy pracy realizowały inne zadania wspomagające realizację programu (patrz tabela).

Szczegółowy raport z realizacji działań w ramach programu Gwarancje dla młodzieży znajduje się na stronie urzędu: Wupwarszawa.praca.gov.pl w zakładce Gwarancje dla młodzieży/Przydatne informacje i statystyki. ♦

1. NEET (ang. not in employment, education and training) osoba młoda w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (czyli bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym), ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).

Tabela EFEKTY DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH OSIĄGNIĘTE W RAMACH PROGRAMU GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY (w roku 2018)

Działania	Kierunek wsparcia	Zrealizowano
Pośrednictwo pracy, w tym organizacja targów pracy	Dostęp do informacji o rynku pracy	42 targi pracy
Realizacja działań w ramach sieci EURES	Dostęp do informacji o rynkach pracy UE i EOG	6 targów pracy z udziałem kadry EURES oraz 29 spotkań „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”
Świadczenie usług poradnictwa zawodowego	Wsparcie indywidualnej aktywizacji zawodowej	8140 osób do 29. r.ż. skorzystało z porady indywidualnej
Prowadzenie badań i analiz lokalnego rynku pracy	Dostęp do informacji o rynku pracy	6 badań/analiz
Programy specjalne	Aktywizacja zawodowa osób młodych	5 programów specjalnych

SREBRNY GWARANTOWANY JUBILEUSZ

Mija 25 lat od utworzenia w Polsce Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

JOANNA PIŁKA, ANNA FILARECKA

Pracownicy
wydziału
Funduszu
Gwarantowanych
Świadczeń
Pracowniczych,
2019

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) to państwowy fundusz celowy, który powstał w 1994 roku w celu ochrony pracowników przed utratą wynagrodzenia spowodowaną niewypłacalnością pracodawcy. FGŚP jest instrumentem polityki społecznej i gospodarczej państwa. Działalność FGŚP nie powoduje skutków finansowych dla budżetu państwa, ponieważ tworzony jest ze składek płaconych przez pracodawców (0,1 proc. podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne pracowników w 2019 roku) oraz

innych przychodów. Dysponentem środków FGŚP jest minister właściwy do spraw pracy. Ze środków Funduszu zaspokajane są podstawowe roszczenia pracownicze w razie niewypłacalności pracodawcy. Wyплаcone świadczenia podlegają zwrotowi na rzecz FGŚP z majątku niewypłacalnego pracodawcy.

W tej 25-letniej historii swój niebagatelny udział ma Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Już w 1994 roku, z chwilą powołania w Polsce instytucji ochrony roszczeń pracowniczych, czyli FGŚP, przez pierwsze pięć lat na terenie województwa mazowieckiego wypłatą świadczeń na rzecz pracowników niewypłacalnego pracodawcy zajmował się właśnie WUP w Warszawie. Od 2012 roku Dyrektor WUP w Warszawie z upoważnienia Marszałka Województwa Mazowieckiego, kontynuuje obsługę II filaru zabezpieczającego wynagrodzenia pracowników, czyli Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (I filar – możliwość uzyskania zwrotu świadczeń pracowniczych w postępowaniu upadłościowym).

W tym czasie, czyli w latach 2012-2018, na Mazowszu ochroną roszczeń pracowniczych zostało objętych 28 568 pracowników 767 niewypłacalnych pracodawców. Kwota wypłaconych świadczeń to 178 mln 174 tys. 950,02 zł, na którą składa się 74 325 świadczeń.

Podsumowując 25 lat istnienia FGŚP należy wspomnieć o kadrze pracowniczej realizującej zadania ustawowe. FGŚP to stabilna organizacja, kadra kierownicza dysponująca wiedzą o funkcjonowaniu funduszu, niezrządkiem od początków jego działalności, a także doskonale wyszkolony personel. W szeregach FGŚP są pracownicy od lat związani ze strukturami Funduszu, którzy współtworzyli standardy pracy funkcjonujące do dziś. To wysoko wykwalifikowana i profesjonalna kadra pracownicza, która właściwie pojmuje rolę i zadania realizowane na zajmowanym stanowisku jako funkcję usługową, poprzez niesienie pomocy interesantom. To zespół ludzi, który podchodzi z zaangażowaniem do problemów osób szukających pomocy w odzyskaniu swoich świadczeń pracowniczych. Praca w Funduszu wymaga świadomości społecznej doniosłości jego zadań, odpowiedzialności za powierzone środki i misji niesienia pomocy pracownikom dotkniętym niewypłacalnością pracodawcy.

25 lat historii

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który powstał w 1994 roku, do końca 2011 roku posiadał osobowość prawną.

Od 1 stycznia 2012 roku stał się państwowym funduszem celowym w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2009 r., nr 157, poz. 1240 z późn. zm.) w związku z utratą osobowości prawnej. Od 1 stycznia 2012 roku dysponent Funduszu – minister właściwy do spraw



pracy przejął kompetencje dyrektora Krajowego Biura Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a marszałkowie województw kompetencje kierowników biur terenowych FGŚP. Obecnie marszałkowie, przy pomocy wojewódzkich urzędów pracy, realizują zadania ustawowe z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych.

Po wielu rozszerzających nowelizacjach ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych, dostosowujących prawo krajowe do ustawodawstwa unijnego, sprzyjających stale zmieniającemu się zapotrzebowaniu zarówno pracodawców, jak i pracowników, uchwalona została ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1433 z późn. zm.), która zastąpiła ustawę z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...). Ustawa ta stwarza możliwość wypłaty ze środków Funduszu bieżących świadczeń pracowniczych, do których uprawnienie powstało od 1 października 2006 roku, natomiast ustawa z dnia 6 maja 2010 r. o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z FGŚP (Dz. U. nr 106, poz. 674), stwarza możliwość wypłaty z Funduszu tzw. świadczeń zaległych, do których uprawnienie powstało w okresie do 30 września 2006 roku i świadczenia te nie mogły być zaspokojone z powodu niezłożenia wniosku do Funduszu, niespełnienia wymogów dotyczących okresów referencyjnych lub terminów, o których mowa w ustawie z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...), w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone.

Od 5 września 2017 roku obowiązują nowe przepisy, dotyczące zwiększonej ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, wprowadzone ustawą z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1557).

Nowe rozwiązania mają zastosowanie do pracodawców, którzy popadli w niewypłacalność od 5 września 2017 roku. Natomiast w przypadku zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, o której mowa w art. 3-6, art. 8 i art. 8a przed dniem wejścia ustawy, czyli do 4 września 2017 roku stosuje się przepisy dotychczasowe.

Przyjęte w ustawie rozwiązania mają na celu przede wszystkim rozszerzenie ustawowej ochrony roszczeń pracowników, którzy z powodu niewypłacalności pracodawcy zostali pozbawieni zatrudnienia i przysługujących im z tego tytułu świadczeń oraz przyspieszenie udzielania pomocy finansowej poprzez:

- ▶ rozszerzenie definicji pracownika, czyli objęcie ochroną członków rodziny pracodawcy (dotychczas wyłączone z tej ochrony jako osoby, które mogły mieć wpływ na działalność osoby fizycznej prowadzącej własną firmę, m.in. małżonka pracodawcy, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, rodzice, macocha, ojczym itp.);
- ▶ rozszerzenie katalogu wypłacanych świadczeń (wypłata ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nie tylko za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, ale także za rok bezpośrednio go poprzedzający; w sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące po dacie niewypłacalności);

DZIĘKUJEMY ZA UZNANIE

– (...) Jesteśmy pod ogromnym wrażeniem wiedzy merytorycznej, kompetencji, dbałości o szczegóły, klarowności i precyzji w wyjaśnianiu procedur, empatii i cierpliwości, którymi wykazują się pracownicy WUP w Warszawie. Taka postawa i zaangażowanie zasługują na najwyższe uznanie i szacunek, gdyż nie są one spotykane w kontakcie z urzędami czy organami administracji publicznej (...)

– (...) Pomimo że jestem prawnikiem, bez aktywnej i profesjonalnej pomocy ze strony całego Wydziału Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, moja pomoc dla pracowników spółki byłaby niewystarczająca.(...)

– Profesjonalizm, gotowość do pomocy (...) zasługuje na najwyższe uznanie i może stanowić wzór urzędnika postępującego według zasad etyki zawodu.

- ▶ wydłużenie okresów referencyjnych (okresów odniesienia) między rozwiązaniem stosunku pracy a datą niewypłacalności pracodawcy z 9 do 12 miesięcy;
- ▶ stworzenie możliwości wypłaty świadczeń w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości, także w sytuacji, gdy stosunek pracy ustał w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy;
- ▶ doprecyzowanie pojęcia faktycznego zaprzestania działalności, które stwarza możliwość wypłaty zaliczki na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych;
- ▶ wprowadzenie szeregu usprawnień (wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązuje na dzień złożenia wykazu lub wniosku (a nie na dzień wypłaty świadczeń, jak poprzednio);
- ▶ doprecyzowanie warunku, jaki musi wystąpić, aby mogła nastąpić wypłata składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych – tylko w przypadku wypłaty z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń pracowniczych;
- ▶ doprecyzowanie dopuszczalności wypłaty świadczeń w przypadku wystąpienia ponownej niewypłacalności tego ▶



Pracownicy warszawskiego biura Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, 1994

- ▶ samego pracodawcy (np. ponowne zatrudnienie pracownika) i takich samych świadczeń – poprzez wskazanie, że takie same świadczenia mogą być wypłacone tylko raz;
- ▶ wskazanie 30-dniowego terminu do wniesienia odwołania do sądu właściwego w sprawach z zakresu prawa pracy, w przypadku odmowy wypłaty świadczeń lub zaliczki;
- ▶ wprowadzenie zmiany w ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 j.t.), polegającej na zwolnieniu Funduszu z ponoszenia opłaty stosunkowej w sprawach z zakresu prawa pracy, dotyczących dochodzenia zwrotu należności powstałych z realizacji przepisów z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, gdy wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 tys. zł, co pozwoli na przeznaczenie większej kwoty na wypłatę świadczeń.

**TOMASZ SIERADZ**

dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Niepokojącym zjawiskiem, z jakim mamy do czynienia w ostatnich dwóch latach, jest przeznaczanie przez rząd środków Funduszu, na które składają się przedsiębiorcy, na cele niezgodne z ich przeznaczeniem, czyli na bieżące potrzeby. Ze składek odkładanych na pensje w razie bankructwa firm, rząd finansuje świadczenia przedemerytalne, wynagrodzenia młodocianych oraz staże i specjalizacje pracowników medycznych. Pomimo negatywnych opinii, m.in. Rady Rynku Pracy, pracodawców i związków zawodowych, kwota przeznaczona na te pozaustawowe cele kształtuje się na poziomie 4,6 mld złotych. Szacuje się, że z końcem 2019 roku na koncie Funduszu pozostanie już tylko 638 mln zł wolnych środków.

- ▶ wprowadzenie do ustawy uproszczonej procedury pozwalającej marszałkowi województwa zaliczania w koszty Funduszu należności przysługujących od osoby fizycznej, w stosunku do której sąd upadłościowy lub organ sądowy lub każdy inny właściwy organ państwa członkowskiego Unii Europejskiej uprawniony do wszczęcia i prowadzenia postępowania upadłościowego wydał orzeczenie o umorzeniu zobowiązań upadłego.

Fundusz odgrywa więc znaczącą rolę w systemie ochrony praw pracowniczych. Realizuje zadania wynikające z dodatkowych ustaw rozszerzających zakres ochrony roszczeń pracowniczych, także w przypadku zaistnienia klęsk żywiołowych wypłacając świadczenia pracodawcom dla osób poszkodowanych lub spowolnienia gospodarczego na podstawie odrębnych ustaw, czyli:

- ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi w zakresie udzielania pożyczek na wynagrodzenia dla pracowników pracodawców, którzy na skutek powodzi przejściowo zaprzestali prowadzenia działalności gospodarczej lub istotnie ograniczyli jej prowadzenie;

- ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, w zakresie bezzwrotnych dopłat do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u pracodawców, u których przejściowo pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych nieustannie ewoluuje. Planowane są kolejne zmiany – m.in. rozszerzenie katalogu świadczeń, doprecyzowanie definicji pracodawcy i pracownika w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych – mające na celu zwiększenie zakresu ochrony pracowników w związku z niewypłacalnością ich pracodawców. Są one wynikiem zarówno konieczności ich dostosowania do zmieniających się zapisów dyrektyw europejskich, jak i sytuacji życiowych, z jakimi coraz częściej spotykają się pracownicy na polskim rynku pracy. ♦

Szansa dla uczestników

MONIKA DYTINIAK

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie opublikował listę 31 umów w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/18 z danymi beneficjentów, którzy już teraz rozpoczynają rekrutację osób młodych do projektów. W efekcie: praca, kwalifikacje i otwarte drzwi do kariery.

Organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, firmy szkoleniowe itp., które dostały dofinansowanie stworzą osobom młodym szansę na udział we wsparciu dostosowanym indywidualnie do potrzeb. Wytyczą ścieżkę kariery dzięki tzw. Indywidualnemu Planowi Działania (IPD), następnie zaproponują formę wsparcia, która w największym stopniu zwiększy ich szanse na zatrudnienie np. staż, szkolenie, poradnictwo zawodowe lub pośrednictwo pracy. Uczestnicy zyskają dostęp nie tylko do form wsparcia, ale i stypendium, zwrotu kosztów dojazdu lub badań lekarskich.

Do projektów mogą zgłaszać się osoby młode do 29. roku życia, pozostające bez pracy (osoby biernie zawodowo lub osoby bezrobotne) niezarejestrowane w urzędach pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET, ale też: imigranci (w tym osoby polskiego pochodzenia), reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, tzw. ubodzy pracujący, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych.

Rekrutację do projektów prowadzą beneficjenci, których dane kontaktowe można znaleźć na tzw. liście umów w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/18 zamieszczonej na Power-wupwarszawa.praca.gov.pl w zakładce Ogłoszenia i wyniki naborów.

Osoby zainteresowane udziałem w projekcie powinny skontaktować się telefonicznie bądź mailowo z instytucją, która realizuje projekt i poznać wstępne warunki współpracy. Po wcześniejszym uzgodnieniu terminu mogą umówić się na spotkanie rekrutacyjne dotyczące warunków uczestnictwa w projekcie. Chętni nie powinni zwlekać z kontaktem z instytucjami, gdyż projekty cieszą się ogromnym zainteresowaniem i liczba dostępnych miejsc jest ograniczona. ♦

METODOLOGIA SUKCESU

Kiedy planujemy wprowadzenie zmian w naszym życiu warto się do tego dobrze przygotować

MARZENA MAŃTURZ

Cokolwiek sobie postanowię, tego nie realizuję... – usłyszałam od znajomej. Ta refleksja zainspirowała mnie do przyjrzenia się bliżej temu, od czego zależy wprowadzanie zmian oraz realizacja celów, które przed sobą stawiamy.

Oczywiście zagadnienie jest złożone. Z pewnością można wyodrębnić przynajmniej kilka elementów, które wpływają na to, czy realizujemy postawione sobie cele.

Zacznijmy od celu. Skąd bierze się cel i co sprawia, że mamy ochotę na wprowadzenie zmiany w naszym funkcjonowaniu? Najogólniej rzecz ujmując motywacja może być wewnętrzna lub zewnętrzna. Do wprowadzenia zmiany może skłaniać nas rodzina, znajomi, moda lub sytuacja, w jakiej się znaleźliśmy. Możemy też sami być źródłem motywacji. Umieszczenie motywacji ma zasadniczą rolę we wprowadzaniu zmian. Im bardziej jest ona uwewnętrzniona, tym większe prawdopodobieństwo, że zrealizujemy cel. Realizacja wyzwań, jakie przed sobą stawiamy najczęściej jest procesem rozłożonym w czasie. Doświadczamy wówczas różnych trudności i napotykamy na przeszkody, które mogą nas zniechęcić. Wtedy z pomocą przychodzi nam motywacja. Jeśli jest ona wystarczająco wysoka, pomaga nam przetrwać te trudniejsze momenty i poradzić sobie z kryzysami.

Istotny jest również cel, jaki wybieramy. Powinien odzwierciedlać nasze potrzeby, ale jednocześnie być tak sformułowany, aby jego realizacja była możliwa. Jeśli na przykład założymy sobie, że awansujemy w przyszłym miesiącu i to będzie naszym celem, może okazać się, że nie będzie to możliwe. Awans jest z reguły procesem długofalowym, zależnym nie tylko od nas, ale także od czynników zewnętrznych. Jeśli takich elementów nie uwzględnimy przy formułowaniu celu, możemy narażać się na porażkę. Najkorzystniej formułować cel według metodologii SMART. Oznacza to, że cel powinien być:

- ▶ konkretny – sformułowany prosto, jasno i zrozumiale;
- ▶ mierzalny – posiadający wskaźniki, po których poznamy, czy go osiągnęliśmy;
- ▶ ambitny – atrakcyjny na tyle, aby chciało się go realizować;
- ▶ realny – możliwy do realizacji i adekwatny do możliwości;
- ▶ określony w czasie – z jasnym terminem realizacji.

Dobre sformułowanie celu to jeden z ważniejszych elementów wpływających na skuteczność jego realizacji. Kiedy wybieramy duży i odległy cel istotne może być podzielenie go na mniejsze części. Jeśli naszym celem jest np. osiągnięcie pozycji eksperta w jakimś zawodzie warto wydzielić z niego mniejsze cele, np. zdobycie kwalifikacji do wykonywania tego zawodu, zdobycie doświadczenia w zawodzie, budowanie pozycji eksperta. Gdyby osoba, która dopiero ukończyła szkołę średnią, postawiła przed sobą od razu tak odległy i duży cel, jego osiągnięcie wiązałoby się z ogromnym wysiłkiem i było narażone na niepowodzenie.

Jak można się spodziewać, proces wprowadzania zmian może obfitować zarówno w sukcesy, jak i w trudności. Zwłaszcza w tych trudnych momentach istotne jest

wsparcie środowiska. Każdy, kto doświadczył jakiegoś kryzysu wie, że pomoc bliskich, wspierających osób jest nieoceniona. Począwszy od wiary w nasz sukces i możliwości, którą mogą nas wesprzeć, aż po realną pomoc w konkretnych sytuacjach. Otoczenie słysząc o naszych planach i deklaracjach może także podtrzymywać naszą motywację do realizacji celu. Trudno przecież zawieść osoby, które pokładają w nas nadzieję. Środowisko to oczywiście nie tylko bliskie osoby, ale także okoliczności i struktury, które mogą nam sprzyjać lub nie. Z pewnością łatwiej jest trenować pływanie, jeśli mamy prosty dostęp do basenu, niż w sytuacji gdy trzeba do niego dojechać, pokonując sto kilometrów. Podobnie z rzucaniem palenia. Z pewnością jest trudniejsze w towarzystwie palaczy. Oczywiście każdemu celowi sprzyjać będą inne okoliczności. Ważne aby je rozpoznać i zadbać, by jak najbardziej nam pomagały.

Oczywiście żadne okoliczności czy osoby nie zrealizują celu za nas. Najważniejsze są nasze działania i wytrwałość w realizacji zobowiązań. Pomocne w tym może być osadzenie naszego celu w istotnych dla nas wartościach. Jednym słowem refleksja nad tym, z jakiego ważnego dla nas powodu chcemy realizować dany cel. Jeśli ma on mocne osadzenie w naszych, istotnych wartościach, najczęściej szanse na realizację są większe. Z tego samego powodu, czyli z powodu wartości, niekiedy nie realizujemy celu. Dzieje się tak wtedy, gdy stawiamy przed sobą cel, a jednocześnie w naszym życiu są inne, ważniejsze dla nas sprawy, które wygrywają z naszym postanowieniem. Na przykład jeśli postanawiamy, że będziemy kilka razy w tygodniu intensywnie uprawiać sport, a w tym czasie nasze dziecko zachoruje i wymaga opieki, z dużym prawdopodobieństwem możemy spodziewać się, że zrezygnujemy z wizyt w siłowni na rzecz czasu spędzonego z dzieckiem.

Każda zmiana wymaga czasu, energii i przestrzeni, aby mogła zaistnieć. Kiedy więc planujemy wprowadzenie zmian warto się do tego dobrze przygotować. Myślę tutaj o przygotowaniu siebie, otoczenia oraz uwzględnieniu przestrzeni czasowej i emocjonalnej na nowe zadania, które wiążą się ze zmianą. Jeśli tego nie uwzględnimy, narażamy się na frustrację i tym samym zwiększamy prawdopodobieństwo porażki. Jeśli np. nie będziemy mieć czasu na realizację nowych działań, można przewidywać, że przestaniemy je realizować, kiedy tylko pojawią się pierwsze trudności. Z tego samego powodu warto wprowadzać zmiany metodą małych kroków zamiast porywać się od razu na duże działania. Jeśli np. chcemy przejść na dietę warto zacząć od wprowadzania mniejszych, ale konsekwentnych działań w tym zakresie, zamiast robić wielką rewolucję w jadłospisie obejmującą samodzielne pieczenie chleba z mąki orkiszowej oraz domową uprawę warzyw.

Kiedy zrealizujemy zaplanowane działania warto to docenić. Nagradzanie siebie za osiągnięte mniejsze i większe sukcesy wzmacnia zmianę i motywuje do podejmowania dalszych kroków. ♦

WARUNKI PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI AGENCJI ZATRUDNIENIA

KAMIL NOWOSIELSKI



Podmiot zamierzający prowadzić lub prowadzący agencję zatrudnienia powinien spełniać i przestrzegać określonych ustawowych warunków. Zostały one określone w szczególności w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późn. zm.).

Podstawowe warunki dotyczące prowadzenia działalności agencji zatrudnienia zostały opisane w art. 19 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dotyczą one zarówno podmiotów zamierzających wykonywać usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej, jak i świadczących takie usługi, wpisanych do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia lub świadczących takie usługi zgodnie z art. 18c cyt. ustawy bez wymogu wpisu do rejestru (np. Ochotnicze Hufce Pracy, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej). Zgodnie z tym artykułem podmioty te powinny spełniać warunki w postaci: nieposiadania zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych; bycia niekaranymi za przestępstwa lub wykroczenia, związane z prowadzeniem działalności, o których mowa w art. 121-121b o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; bycia podmiotami, w stosunku do których nie została otwarta likwidacja lub nie ogłoszono ich upadłości.

Pozostałe warunki prowadzenia agencji zatrudnienia odnoszą się tylko do podmiotów świadczących już usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej. Zostały one określone w innych przepisach omawianej ustawy. Zgodnie z tymi przepisami podmioty takie nie mogą dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 19c); nie mogą pobierać od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub którym udzielają pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia kwot innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7, czyli kwot należnych agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesionych na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów (art. 19d ust. 1 pkt 1); są obowiązane posiadać lokal, w którym są świadczone usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej (art. 19fa); powinny przetwarzać posiadane dane osobowe zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych (art. 19b). Mają również obowiązek niezwłocznego zwrócenia osobie, na rzecz której świadczą lub świadczyły usługi z zakresu działalności agencji zatrudnienia, na jej pisemny wniosek, złożonych

przez nią oryginałów dokumentów, w szczególności dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe (art. 19ga).

► Obowiązki informacyjne ciążyące na agencjach zatrudnienia wpisanych do rejestru

Z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika obowiązek nałożony na agencje zatrudnienia informowania w odpowiednim terminie Marszałka Województwa, prowadzącego rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia o: każdej zmianie danych w zakresie oznaczenia podmiotu, adresu siedziby podmiotu oraz adresów lokali, w których są świadczone usługi lub zmiany w zakresie rodzaju świadczonych usług; zaprzestaniu działalności; zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej na podstawie przepisów dotyczących zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej (19e ust. 1). Agencja zatrudnienia ma również obowiązek przedstawiania Marszałkowi Województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej, w terminie do 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni (19f ust. 1). W przypadku konieczności dokonania zmian w złożonej informacji o działalności agencji zatrudnienia, agencja zatrudnienia przedstawia Marszałkowi Województwa zmienioną informację w terminie do 1 marca danego roku, w którym składana była informacja (art. 19f ust. 2). W § 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 maja 2017 r. w sprawie wzorów dokumentów dotyczących działalności agencji zatrudnienia (Dz. U. z 2017 r. poz. 1064) określony został wzór formularza informacji o działalności agencji zatrudnienia, obowiązującego dla agencji zatrudnienia składających wymienione informacje (załącznik nr 4 do rozporządzenia).

Dodatkowo w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach agencja zatrudnienia jest obowiązana umieszczać numer wpisu do rejestru, a ogłaszane przez agencje zatrudnienia oferty pracy do wykonywania pracy tymczasowej powinny być oznaczane jako „oferty pracy tymczasowej” (art. 19g). Agencja zatrudnienia ma także obowiązek współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy (art. 19h).

► Obowiązki podmiotów kierujących lub pośredniczących do pracy za granicą

W przypadku świadczenia usługi z zakresu kierowania do pracy (albo pracy tymczasowej) za granicą agencja zatrudnienia zobowiązana jest do zawierania pisemnej umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą, a także do zawierania pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą. Wymogi co do treści i zakresów takich umów określone zostały odpowiednio w art. 85 ust. 2 i 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Agencja zatrudnienia oraz podmioty, świadczące usługi zgodnie z art. 18c ustawy przed skierowaniem osoby

do pracy za granicą (albo do pracy tymczasowej), do podmiotu działającego poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, mają obowiązek przekazania jej na piśmie informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach (w tym określonych w art. 85 ust. 2 pkt 7), związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą (art. 19d ust. 1 pkt 2).

Agencja zatrudnienia zajmująca się świadczeniem usług pośrednictwa do pracy za granicą ma obowiązek prowadzenia wykazu podmiotów, do których są kierowane osoby do pracy za granicą, zawierającego w szczególności oznaczenie i siedzibę takiego podmiotu oraz nazwę państwa pochodzenia podmiotu, a także wykazu osób kierowanych do pracy za granicą, zawierającego imię i nazwisko, adres zamieszkania osoby, oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano osobę do pracy za granicą i nazwę państwa pochodzenia podmiotu, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 85 ust. 3a).

Ponadto na agencjach zatrudnienia ciąży obowiązek informowania na piśmie osób kierowanych do pracy za granicą o przysługującym im uprawnieniu dotyczącym zaliczania udokumentowanych okresów zatrudnienia, przebytych za granicą u pracodawcy zagranicznego do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych (art. 85 ust. 4 w związku z art. 86). Agencje zatrudnienia zobowiązane są także do przestrzegania międzynarodowych umów, porozumień i programów dotyczących zatrudnienia wiążących Rzeczpospolitą Polską oraz obowiązujących w państwie zatrudnienia przepisów o zatrudnieniu i przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia (art. 85 ust. 5).

► **Obowiązki związane z kierowaniem cudzoziemców do podmiotów z terytorium RP**

W przypadku świadczenia usług pośrednictwa pracy w zakresie kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej u podmiotów działających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na agencje zatrudnienia nałożono obowiązek zawierania z cudzoziemcami pisemnej umowy, określającej w szczególności: podmiot powierzający wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i jego siedzibę; okres zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej; rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagrodzenia, a także przysługujące cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej świadczenia socjalne, warunki ubezpieczeń społecznych, jakimi cudzoziemiec będzie objęty; obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia oraz cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej; zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a cudzoziemcem kierowanym do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 85a ust. 2 i 3). Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem takiej umowy jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały.

Na agencje zatrudnienia zostały nałożone także obowiązki w zakresie poinformowania na piśmie cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w języku dla niego zrozumiałym, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także w zakresie poinformowania

podmiotu, do którego agencja zatrudnienia kieruje cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz o obowiązkach dotyczących podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, o których mowa w art. 88h i art. 88i (art. 85a ust. 5).

Agencja zatrudnienia jest obowiązana do prowadzenia: wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie jego siedziby oraz do prowadzenia wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia cudzoziemca oraz oznaczenie podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy, określenie jego siedziby, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 85a ust. 6).

► **Kontrole w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia**

Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623 z późn. zm.) do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku: dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru (lit. d) i prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (lit. e). Z art. 10 ust. 1 pkt 15 tej ustawy wynika, że do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czyli także wykroczeń związanych z prowadzeniem agencji zatrudnienia oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Do sprawowania kontroli w agencjach zatrudnienia uprawniony jest także Marszałek Województwa. Zgodnie z art. 18o ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Marszałek Województwa sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19 i art. 19e-19fa tej ustawy. W województwie mazowieckim sprawowaniem takich kontroli w agencjach zatrudnienia zajmuje się Zespół ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia Wydziału Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie. W zakresie realizowanych zadań Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie na bieżąco współdziała z Państwową Inspekcją Pracy w sprawach przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczących agencji zatrudnienia.

Naruszenie przez podmioty prowadzące agencje zatrudnienia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia lub nieusunięcie przez takie podmioty, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niezgodność danych agencji zatrudnienia w rejestrze ze stanem faktycznym może skutkować wykreśleniem z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. ♦

TRUDNY CZAS WYBORU

Targi edukacyjne to swoista giełda edukacji, podczas której swoją ofertę prezentują publiczne i niepubliczne szkoły średnie, policealne, wyższe uczelnie oraz instytucje wspierające ścieżkę edukacyjno-zawodową

EWA MUCHAMETCZYN



Wiosna to dla uczniów ostatnich klas gimnazjów, szkół podstawowych i średnich czas podejmowania ważnych życiowych decyzji, czas wyboru ścieżki edukacyjnej, a w konsekwencji drogi rozwoju kariery zawodowej. Organizowane corocznie przez wiele lokalnych szkół z Płocka, powiatów płockiego, sierpeckiego i gostynińskiego targi edukacyjne mają na celu pomoc w dokonywaniu tych trudnych, rodzących wiele dylematów wyborów. Po raz kolejny więc doradcy zawodowi płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy służyli wiedzą i wspierali młodych ludzi w podejmowaniu trafnych decyzji. Wraz ze swoim stoiskiem wystawienniczym gościli na targach w szkołach w Płocku, Sierpcu, Gąbinie, Górach, Stubicach i Gostyninie.

Targi edukacyjne dostarczają młodzieży informacji niezbędnych do świadomego wyboru dalszej drogi kształcenia. Stanowią one swoistą giełdę edukacji, podczas której swoją ofertę prezentują publiczne i niepubliczne szkoły średnie, policealne, wyższe uczelnie oraz instytucje wspierające ścieżkę edukacyjno-zawodową młodych ludzi.

Mogą oni porozmawiać z wystawcami i zapoznać się z ich ofertą, warunkami rekrutacji, kierunkami kształcenia, bazą lokalową – zaś dla wystawców to znakomita okazja do prezentacji oferty edukacyjnej.

Potrzeby rynku oraz sami zainteresowani sprawiają, że z roku na rok te niegdyś kameralne wydarzenia zamieniły się w duże imprezy wystawiennicze przyciągające nie tylko uczniów, ale również rodziców, opiekunów i nauczycieli. W tegorocznych targach swoją ofertę prezentowała większość lokalnych placówek edukacyjnych, a także szkoły średnie i uczelnie wyższe z Warszawy, Torunia, Łodzi, Bydgoszczy, Włocławka i Olsztyna.

Targi to także okazja, aby młodzi ludzie mogli porozmawiać z doradcami zawodowymi i psychologami na temat wyboru szkoły i ogólnie swojej drogi zawodowej oraz wziąć udział w warsztatach, prelekcjach, pokazach, czy też spotkaniach z ciekawymi ludźmi, którzy dzięki swoim pasjom, cechom charakteru i ogromnemu zaangażowaniu odnieśli sukces zawodowy.

Na stoisku informacyjno-promocyjne płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy doradcy starali się uzmysłowić młodym ludziom, iż trafny wybór zawodu i środowiska pracy daje szansę na rozwój, doskonalenie, samozadowolenie i tym samym na osiągnięcie sukcesu nie tylko w sferze życia zawodowego. ♦



Te niegdyś kameralne wydarzenia zamieniły się w duże imprezy wystawiennicze przyciągające nie tylko uczniów, ale również rodziców, opiekunów i nauczycieli

Wyniki badania „Warunki pracy oraz determinanty imigracji obywateli Ukrainy do województwa mazowieckiego” zaprezentowała Anna Grochowska z MORP



PRACOWNIK NIE PRACA, NIE UCIEKNIE?

Współczesne tendencje na rynku pracy podczas konferencji w Płocku

ANNA SULKOWSKA

Ogólnopolska konferencja naukowa pn. „Pracownik nie praca, nie ucieknie?” odbyła się 10 maja br. w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku. Goście, wśród których byli przedstawiciele nauki, samorządowcy, instytucje zajmujące się rynkiem pracy i przedsiębiorcy oraz przedstawiciele uczelni z Ukrainy i Rosji, rozmawiali o bezrobociu, trendach na rynku pracy oraz zatrudnianiu cudzoziemców. Konferencja była doskonałą okazją do wymiany doświadczeń oraz przełamania stereotypów.

Przemiany geopolityczne, zmniejszające się systematycznie bezrobocie oraz zwiększająca się skala migracji sprzyjają zmianom w zakresie rozumienia roli pracownika oraz pracodawcy. Uczestnicy rozmawiali również o tym, jak – ze względu na zmniejszającą się liczbę osób wchodzących na rynek pracy oraz masową emigrację Polaków do pracy w krajach Unii Europejskiej i nie tylko – poradzić sobie z zapewnieniem stanowisk pracy w Polsce. Polscy pracodawcy już zmienili podejście do imigrantów zarobkowych z krajów sąsiednich, głównie z Ukrainy i Białorusi.

Idealnie w tematykę konferencji wpisały się także badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie pn. „Warunki pracy oraz determinanty imigracji obywateli Ukrainy

do województwa mazowieckiego”. Wyniki badania, które zaprezentowała Anna Grochowska z MORP, spotkały się z ogromnym zainteresowaniem, zwłaszcza prelegentek z Narodowej Akademii Nauk Prawnych Ukrainy oraz Kijowskiego Uniwersytetu im. Borysa Grinczenko. Nawiązały one do tych badań w swoich wystąpieniach, potwierdzając wyniki, zwłaszcza w zakresie determinantów, jakie skłaniają obywateli Ukrainy do wyjazdu za pracę poza granice swojego kraju.

Konferencja obfitowała w ciekawe i zaskakujące niekiedy wystąpienia poruszające tematykę trendów na rynku pracy. Ożywioną dyskusję wywołał np. temat niedopasowania programów kształcenia do zmian gospodarczych w kraju, potrzeba wprowadzania nowych technologii do świata edukacji oraz zmiany w obrębie kształcenia specjalistów na rynku pracy. Urszula Wojtałewicz, kierownik Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej płockiej filii WUP, podkreśliła niebagatelną rolę zarówno edukacji i uczelni, jak również instytucji rynku pracy w kształtowaniu postaw pracowników i pracodawców.

Patronat nad konferencją sprawowali Marszałek Województwa Mazowieckie Adam Struzik, Starosta Powiatu Płockiego Mariusz Bieniek oraz Prezydent Miasta Płocka Andrzej Nowakowski. ♦

MOŻNA ZARABIAĆ NA TYM, CO SIĘ LUBI!

O roli zainteresowań przy wyborze ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej

ANNA SULKOWSKA

Od pasji do zawodu – pod taką nazwą odbył się 9 maja br. event w Centrum Kultury i Sztuki w Sierpcu, zorganizowany przez Zespół Szkół nr 2 im. Zygmunta Wolskiego w Sierpcu oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Płocku.

Witając gości oraz licznie przybyłą młodzież wicedyrektor Zespołu Szkół nr 2 w Sierpcu Monika Kędzierska mówiła o roli zainteresowań przy wyborze ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej.

Organizatorzy zaprosili osoby, które dzięki swoim pasjom i zainteresowaniom odniosły w życiu sukces mierzony nie liczbą polubień na portalach społecznościowych lecz zadowoleniem z wykonywanej pracy. Prelegenci opowiadali, jak przekuli swoje pasje na codzienność zawodową, a co za tym idzie odnaleźli sens słów Konfucjusza – „Wybierz pracę, którą kochasz, a nie będziesz musiał pracować nawet przez jeden dzień w swoim życiu”.

Swoją ścieżkę kariery zawodowej zaprezentowali: Jan Rzeszutarski, dyrektor Muzeum Wsi Mazowieckiej w Sierpcu; Bogdan Rycharski, wiceprezes Firmy EUVIC; Tomasz Wysocki, właściciel firmy Wysocki IT.; Adrian Kowalski, właściciel sieci Szkół Tańca Art Dance oraz Aleksandra Listkowska, właścicielka Biura Podróży Wakacje.pl.

Nie ukrywali, że ich drogi prowadzące do sukcesu były kręte. Jednak wszystkie wystąpienia łączyła wspólna puenta: pragnęli robić to, co kochają najbardziej.

Młodzi ludzie borykają się z dylematem wyborów edukacyjnych i zawodowych, a wielu ma przeświadczenie, że nie można zarabiać na tym, co się lubi. Prelegenci udowadniali, że tak nie jest, skoro nawet zamiłowanie do układania klocków lego można zagospodarować w przestrzeni zawodowej.

**Wybierz pracę, którą kochasz,
a nie będziesz musiał pracować nawet
przez jeden dzień w swoim życiu.**

Konfucjusz

Młodzież podczas tego spotkania reprezentował Remigiusz Zelmański, uczeń klasy 8 Szkoły Podstawowej im. Kard. Stefana Wyszyńskiego w Lelicach. Ten młody człowiek – tancerz z zamiłowania – zaprezentował wraz z partnerką pokaz różnych stylów tanecznych, opowiedział także o tym, czym dla niego jest taniec i jakie ma plany na przyszłość.

Nie zabrakło również występów wokalnych uzdolnionej młodzieży z sierpeckiego ekonomika. Na zakończenie spotkania zwycięzcom konkursów wiedzy ekonomicznej oraz turystycznej, organizowanych przez Zespół Szkół nr 2 w Sierpcu, wręczono nagrody.

Doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP w czasie imprezy rozmawiali z młodymi ludźmi, którzy dopytywali m.in., czym kierować się przy wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej oraz o zawody przyszłości, zwłaszcza w kontekście badania Barometr zawodów. ✨



Remigiusz Zelmański opowiedział, czym jest dla niego taniec i jakie ma plany na przyszłość

ROLA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Konferencja zawodowa w Ostrołęce

MAGDALENA PROT

Około stu osób zainteresowanych informacjami o rynku pracy i zawodach odwiedziło stoisko informacyjno-promocyjne przygotowane przez pracowników ostrołęckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy podczas Konferencji zawodowej w Ostrołęce.

Konferencję zawodową, dotyczącą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i regionalnym rynku pracy, zorganizowała Delegatura Kuratorium Oświaty w Ostrołęce 25 kwietnia br. w siedzibie Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. Uczestnikami byli dyrektorzy szkół zawodowych, doradcy zawodowi, przedstawiciele instytucji rynku pracy, organów prowadzących jednostki oświatowe oraz przedstawiciele zakładów pracy współpracujących ze szkołami. Wśród osób otwierających konferencję był Marian Krupiński, dyrektor ostrołęckiej filii WUP. Mówił o potrzebie kształcenia branżowego i ustawicznego oraz o współpracy doradców zawodowych z instytucjami rynku pracy i edukacyjnymi.

Program konferencji obejmował m.in.: zagadnienia kształcenia zawodowego, zmiany w szkolnictwie branżowym, możliwości dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb krajowego, regionalnego i lokalnego rynku pracy. Uczestnicy przedstawiali propozycje działań i efekty współpracy szkół z pracodawcami. W panelu dyskusyjnym wzięli udział przedstawiciele szkół, instytucji rynku pracy i pracodawców, którym za współpracę ze szkołami i promocję kształcenia branżowego przedstawiciele Kuratorium wręczyli wyróżnienia.

Do udziału w konferencji zaproszona została też Katarzyna Kozakowska z Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, która zaprezentowała informacje dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w świetle

badan przeprowadzonych przez MORP. Omówiła zagadnienia związane ze współczesnym rynkiem pracy, jego zróżnicowanie i trendy. Przedstawiła wyniki badania Barometr zawodów oraz przyczyny problemów z podejmowaniem zatrudnienia wśród absolwentów i prognozowane zmiany na rynku pracy. Duże zainteresowanie wzbudziły informacje na temat mazowieckiego rynku pracy ze względu na jego ogromne zróżnicowanie wewnętrzne. Zaprezentowane zostały zawody deficytowe w odniesieniu do nowego podziału statystycznego województwa. W regionie warszawskim deficyt dotyczy 38 grup zawodów, natomiast w mazowieckim regionalnym tylko 10. Katarzyna Kozakowska zaprezentowała również kompetencje przyszłości, wśród których gotowość uczenia się stanowi jedną z kluczowych kompetencji pracowników, istotną m.in. ze względu na ciągłe zmiany technologiczne.

Informacji zawodowych na stoisku informacyjno-promocyjnym udzielali pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Odwiedzający korzystali z indywidualnych informacji zawodowych i materiałów informacyjnych dotyczących źródeł informacji o planowaniu kariery zawodowej, tendencjach na rynku pracy, nowych zawodach i zawodach przyszłości oraz ofertach pracy i stażach w kraju i za granicą. Doradcy zawodowi wskazywali źródła informacji zawodowych i zachęcali do poszukiwania i wykorzystywania ich w procesie planowania kariery edukacyjnej i zawodowej.

Stoiska informacyjno-promocyjne przygotowały również szkoły, które prezentowały ofertę edukacyjną kształcenia zawodowego. Pracownicy Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Ostrołęce prezentowali interesujące kierunki kształcenia: technik masażysta, technik usług kosmetycznych, sterylizacji medycznej, terapeuta zajęciowy, opiekun osób starszych, opiekun w domu pomocy społecznej i opiekun medyczny. Z kolei Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Ostrołęce przedstawił ofertę kierunków technicznych, kształcących m.in. w zawodach: technik elektryk, informatyk, logistik, mechatronik, technik pojazdów samochodowych i geodeta. Zespół Szkół w Małkini Górnej zaprezentował ciekawy kierunek kształcenia – technik transportu kolejowego – prowadzony we współpracy z PKP CARGO. Uczniowie kształcący się na tym kierunku mają możliwość odbywania praktyk i wykonywania pracy na stanowiskach kolejowych.

Jednym z celów konferencji był rozwój współpracy pracodawców ze szkołami. O dobrych praktykach opowiedzieli przedstawiciele szkół zawodowych w Ostrowi, Wyszoku i Wielbarku oraz zakładów pracy – Forte, Ikea, drukarni.

Ze względu na istotne znaczenie informacji zawodowej w dokonywaniu wyborów edukacyjno-zawodowych filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce wykorzystuje wszystkie możliwości i formy jej upowszechniania. Organizacja stoisk informacyjno-promocyjnych jest jednym z najbardziej efektywnych działań w tym zakresie. 💡



Fot. Dariusz Mrozek

Wystąpienie Mariana Krupińskiego, dyrektora ostrołęckiej filii WUP



Stoisko
ostrołęckiej filii
WUP odwiedziło
ok. 200 osób

OFERTA DLA MŁODZIEŻY I RODZICÓW

Promocja poradnictwa zawodowego na Targach Edukacyjnych w Łysych

JOLANTA BAŁDYGA

Po raz czwarty pracownicy filii WUP w Ostrołęce promowali swoje usługi podczas Gminnych Targów Edukacyjnych w Łysych. Stoisko odwiedziło około 200 osób. Celem targów, które odbyły się 20 marca br. w Łysych, była pomoc młodzieży kończącej gimnazja i szkoły podstawowe z terenu gminy w wyborze kierunku dalszego kształcenia ogólnego lub zawodowego i drogi zawodowej. Oferta targów kierowana była również do rodziców, aby mogli wspólnie z dziećmi planować ścieżkę kariery zawodowej, pamiętając, żeby wspierać je we własnym wyborze przyszłej szkoły, a nie narzucać swoje pomysły.

Stoiska informacyjno-promocyjne przygotowały szkoły ponadgimnazjalne z Ostrołęki, powiatu ostrołęckiego, a także sąsiadującego z gminą Łyse powiatu piskiego (warmińsko-mazurskie) oraz lokalne instytucje. Młodzież i rodziców interesowała nie tylko oferta edukacyjna poszczególnych szkół, ale też zasady rekrutacji oraz możliwości rozwoju własnych pasji. Młodzież dopytywała starszych kolegów, dlaczego wybrali akurat tę, a nie inną szkołę i czym kierowali się przy tym wyborze.

Kluczem do podjęcia decyzji o wyborze zawodu jest rozpoznanie własnego potencjału – zainteresowań, talentów, umiejętności, cech charakteru. Ważnym etapem, często pomijanym w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, jest poszukiwanie informacji o zawodach. Wiedza na ten temat nie jest imponująca. Wyobrażenie młodych osób o pracy w konkretnym zawodzie często bardzo różni się od rzeczywistości. Oprócz formalnych kwalifikacji zawodowych i umiejętności ważne są też kompetencje społeczne. Sytuacja na rynku pracy i zapotrzebowanie na określone zawody to również ważna informacja dla wybierających zawód.

Doradcy odpowiadali na pytania dotyczące wyboru zawodu, źródeł informacji o zawodach, możliwościach kształcenia i szansach na pracę w regionie, w kraju i za granicą. Wskazywali źródła informacji na temat planowania kariery zawodowej, zachęcali do poznania czynników,

wpływających na wybór zawodu i proces odkrywania potencjału zawodowego, poszukiwania oraz wykorzystywania informacji w procesie planowania przyszłości. Gromadzenie i umiejętność selekcji informacji pomaga w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Na stoisku filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce dostępne były ulotki i broszury informacyjne dotyczące świadczonych usług, poszukiwania zatrudnienia i charakterystyk zawodów oraz informacje na temat ofert pracy, staży i praktyk zagranicznych, nowych zawodów na rynku pracy i ogólnopolskiego badania prognoz w zawodach. Za interesowani korzystali z informacji i porad doradców zawodowych, którzy zapraszali też do korzystania z usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Uczestnictwo w przedsięwzięciach, organizowanie stoisk informacyjno-promocyjnych, spotkań z rodzicami uczniów gimnazjów poza siedzibą urzędu to jeden ze sprawdzonych i skutecznych sposobów przekazywania informacji zawodowych lokalnej społeczności, ale także źródło pozyskiwania informacji na temat potrzeb mieszkańców i wychodzenie im naprzeciw.

W tym roku liczba osób poszukujących informacji zawodowych była dużo wyższa niż w poprzednich latach. Pierwsza poważna decyzja – wybór szkoły ponadgimnazjalnej to dla młodych ludzi, a także ich rodziców duże wyzwanie i duża odpowiedzialność, bo od niej może zależeć ich przyszłość zawodowa. 💡

MŁODZI PYTAJĄ

- Marzy mi się zostać szefem kuchni i wygrać Masterchefa, lubię gotować, od dziecka pomagałam mamie przy sporządzaniu posiłków i sprawia mi to przyjemność. Zastanawiam się czy technikum gastronomiczne to dobry pomysł?
- Lubię zwierzęta, opiekuję się porzuconym psem, w jakich zawodach, oprócz weterynarza, mogę się kształcić?
- Czym zajmuje się logistik?

Szkoły zawodowe mają coraz ciekawsze prezentacje, co przyciąga potencjalnych uczniów



PRZYWRACAMY PRESTIŻ ZAWODOWCOM

Rzeczywistość i perspektywy szkolnictwa zawodowego, cz. I

PAWEŁ TROJANOWSKI,

S trażak, pielęgniarka, kelner, spawacz, kosmetyczka, żołnierz, elektromonter, policjant... długo można wymieniać nazwy zawodów, którym w Siedlcach ostatnio poświęca się dużo czasu podczas konferencji, targów, spotkań i rozmów. Trochę jakby na złość zwolennikom teorii popularnych na początku transformacji systemowej, że przemysł w Polsce to przeżytek i trzeba się kształcić ogólnie, los spłatał nam figla i sprawił, że gdzie spojrzeć, tam widzimy liczne oferty pracy dla specjalistów, praktycznie w każdym zawodzie. Co więcej, ze środowiska pracodawców wręcz słyszy się głośnie nawoływanie: „Potrzebujemy zawodowców, kształćmy ich razem!”

Zawodowców chętnie wyszkolimy

Zanim jednak młody człowiek będzie miał niezbędne umiejętności do tego, by zawodowcem być – warto zadbać o właściwe i kierunkowe wykształcenie. Podczas XII Siedleckich Targów Edukacyjnych Szkół Wyższych i Ponadgimnazjalnych (czyt. w poprzednim numerze MRP) swoje stoiska miała rekordowa liczba szkół i placówek oświatowych. Warto jednak zwrócić uwagę na ciekawy aspekt promocji szkół zawodowych. Te placówki sukcesywnie rozwijają swój wizerunek, mają coraz ciekawsze autoprezentacje, co przyciąga potencjalnych uczniów. Nic w tym dziwnego, skoro dzisiaj pracodawcy wręcz zamawiają kierunki szkolenia zawodowego z gwarancją zatrudnienia absolwentów.

Dualne kształcenie jak w Szwajcarii

Siedleckim targom towarzyszyła konferencja „Partnerzy w kształceniu zawodowym”, zorganizowana przez Samorządowe Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Siedlcach pod patronatem Ośrodka Rozwoju Edukacji. Konferencja – w dużej mierze skierowana do

środowiska oświatowego – miała charakter informacyjny i jej głównym celem było zapoznanie ze zmianami, jakie mają miejsce i jakie jeszcze czekają system oświaty w zakresie szkolnictwa zawodowego. Organizatorzy przy współpracy z siedlecką filią WUP zadbali także o to, by umożliwić pracodawcom wypowiedzenie się na temat ich oczekiwań wobec absolwentów szkół zawodowych.

Punkt widzenia tych, którzy dają pracę i w praktyce wykorzystują wiedzę i umiejętności, czyli kapitał ludzki absolwentów siedleckich szkół zawodowych przedstawiła Monika Kwiatek, specjalista ds. rekrutacji i rozwoju w firmie Stadler. Przedsiębiorstwo to firma z kapitałem szwajcarskim, która w ostatnim okresie znacznie zwiększyła poziom zatrudnienia. Proces rekrutacji kadr dał więc obraz kandydatów do pracy, zarówno w kontekście posiadanego potencjału, jak i motywacji. Ale jeszcze wcześniej firma zadbała o współpracę z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 (ZSP) w Siedlcach, Centrum Kształcenia Praktycznego (CKP) w Siedlcach oraz siedleckim Uniwersytetem Przyrodniczo-Humanistycznym (UPH).

W ramach podpisanej umowy patronackiej Stadler Polska z ZSP nr 1 i CKP stworzono 3-letnią klasę branżową dla 15 elektryków i 15 mechatroników. Z rozpoczęciem nowego roku szkolnego Stadler Polska umożliwiła realizację zajęć praktycznej nauki zawodu na terenie firmy kolejnym klasom Branżowej Szkoły Pierwszego Stopnia o specjalizacji elektryk i mechatronik.

Z kolei na siedleckim UPH od października 2018 roku uruchomiono zamawiany kierunek szkolenia: Inżynieria Procesów Technologicznych. W programie 3,5-letnich studiów pierwszego stopnia o profilu praktycznym, dualnym (czyli połączenie nauki z praktyką), oprócz zajęć dydaktycznych, są 9-miesięczne praktyki zawodowe. Plan i program studiów został przygotowany we współpracy z największymi pracodawcami w Siedlcach, m.in. z firmą

Stadler. W tym roku studenci odbędą tam pierwsze praktyki, a w przyszłości będą stanowili zabezpieczenie kadrowe dla firmy. Dodatkowo uczelnia otrzyma od niej wsparcie w postaci wykładowców – praktyków, którzy poprowadzą wybrane tematy zajęć.

A jakie wyzwania dla szkolnictwa dostrzegają pracodawcy? Monika Kwiatek wymieniła następujące potrzeby i oczekiwania firmy wobec absolwentów:

- ▶ większa otwartość i chęć zdobywania kwalifikacji zawodowych;
- ▶ obecność na zajęciach szkolnych i praktycznych;
- ▶ poszanowanie zasad i norm obowiązujących w pracy (etyki pracy);
- ▶ zaangażowanie i otwartość na potrzeby pracodawcy dotyczące podnoszenia kwalifikacji;
- ▶ umiejętność pracy zespołowej i komunikacji w grupie.

Prelegentka przytoczyła też zidentyfikowane potrzeby i oczekiwania pracodawców wobec systemu kształcenia zawodowego, a także propozycje rozwiązań wypracowane w ramach seminarium, które odbyło się podczas Europejskiego Tygodnia Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w listopadzie 2018 roku, w CKP we Wrocławiu. Uczestnicy warsztatu „Szkoły zawodowe – motorem rozwoju biznesu”, dostrzegli m.in. „potrzebę zorganizowania kampanii społecznej informującej o tym, że kształcenie zawodowe jest teraz bardzo potrzebne i bardzo przyszłościowe. Kampanii, która trafiałaby do młodych osób, ale też i do ich rodziców”. Prelegentka wskazała też na konieczność: wzmocnienia kompetencji dyrektorów szkół zawodowych i nauczycieli; poprawy infrastruktury szkół zawodowych/branżowych (doposażenie w profesjonalny sprzęt) i skuteczniejszego prognozowania zapotrzebowania na zawody.

Podczas seminarium zaproponowano listę rozwiązań:

- ▶ połączenie targów edukacyjnych z targami pracy;
- ▶ uwypuklenie doradztwa zawodowego w podstawie programowej nauczania w szkołach, udział pracodawców w tych zajęciach;
- ▶ wspólna platforma komunikacyjna dla szkół i pracodawców;
- ▶ szkolenia dla nauczycieli i pracodawców, aby wesprzeć kompetencje nauczycieli i aktualizować ich wiedzę na temat potrzeb praktycznych umiejętności na rynku oraz wspierać pracodawców w umiejętnościach nauczania i pracy z młodocianymi;
- ▶ odejście od myślenia o zawodach na rzecz myślenia w kategorii kwalifikacji zawodowych, mapowania zawodów przyszłości.

Podsumowując konferencję – kluczem do efektywniejszego i skuteczniejszego dostarczania zawodowców na rynek pracy jest współpraca, a konkretnie dualny system kształcenia. Powrót do takiej formy nabywania umiejętności praktycznych opartych na fundamencie teoretycznym jest jedyną skuteczną drogą do trafnego dopasowania potencjału kształconych osób z potrzebami pracodawców.

Szkolnictwo zawodowe odbudowuje prestiż

„Odbudowa prestiżu kształcenia zawodowego – rozwój szkolnictwa branżowego” to tytuł kolejnej konferencji, która 9 kwietnia br. odbyła się w siedzibie Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Siedlcach. Głównym celem konferencji, skierowanej

do dyrektorów szkół, nauczycieli, doradców zawodowych, pedagogów, pracodawców i przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, była promocja szkolnictwa branżowego w szkołach podstawowych oraz gimnazjach.

O zmianach w szkolnictwie branżowym oraz rozwiązaniach zwiększających wpływ pracodawców na funkcjonowanie kształcenia zawodowego mówili Ewa Dombrowska z Kuratorium Oświaty w Warszawie Delegatury w Siedlcach oraz Krzysztof Pedrycz z Wydziału Egzaminów Zawodowych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. Zapotrzebowanie na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na wojewódzkim, regionalnym i lokalnym rynku pracy przedstawił prelegenci z siedleckiej filii WUP Piotr Karaś, dyrektor filii oraz Paweł Trojanowski, kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki rynku Pracy i EFS. W dyskusji panelowej dotyczącej współpracy z pracodawcami w planowaniu, realizacji i ocenie efektów kształcenia wzięli udział: gen. Jarosław Gromadziński, dowódca 18. Dywizji Zmechanizowanej w Siedlcach; Monika Kwiatek i Martyna Treter z firmy Stadler Polska; Alina Brochocka, dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 w Siedlcach; Leszek Rozbicki, dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Siedlcach; Kazimierz Tarkowski, wicedyrektor Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Sokołowie Podlaskim i Przemysław Anusiewicz, dyrektor szkoły Podstawowej nr 4 w Siedlcach. Opowiadając o tym, co daje współpraca z pracodawcą w procesie edukowania dzieci z zakresu tematyki rynku pracy na etapie szkoły podstawowej Przemysław Anusiewicz opowiedział o klasie patronackiej z firmą Opel: – Współpraca polega na prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa zawodowego przy udziale pracowników firmy Opel oraz na obecności uczniów w jej siedzibie. Co oni tam robią? Obserwują, jak się sprzedaje samochody, jak się pracuje na blacharni lub w serwisie. A pracownicy firmy Opel przychodzą na zajęcia w ramach godzin wychowawczych do klasy szóstej i prowadzą mikrowykłady. A w tym wszystkim uczestniczą prezes Magdalena Jastrzębska, Jarosław Boruta, członek Zarządu, szef posprzedaży oraz Arkadiusz Szoplik, dyrektor handlowy, czyli trzy najważniejsze osoby w firmie. Jeżeli oni zaangażowali się w ten projekt, to uważam, że jest on godny polecenia – podkreślił.

W trakcie konferencji zaprezentowano m.in. dobre praktyki będące rezultatem dotychczasowej współpracy pomiędzy szkołami i lokalnymi pracodawcami oraz nowe możliwości wynikające z wprowadzanych zmian w kształceniu zawodowym. Uzupełnieniem konferencji była promocja szkół zawodowych z Siedlec, które miały możliwość zaprezentowania swojej oferty edukacyjnej.

Renesans zawodów kolejowych

W ramach konferencji o odbudowaniu prestiżu szkolnictwa zawodowego Alina Brochocka, dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 im. Gen. J. Bema w Siedlcach opowiedziała zebrany, jak na nowo rozwija się szkolnictwo w branży kolejowej, ale także jak można równolegle otwierać nowe kierunki kształcenia, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy.

– Byliśmy bardzo dobrą szkołą pod opieką Ministerstwa Transportu Kolejowego w latach 80. i 90. Później, kiedy następowało odchodzenie od szkolnictwa zawodowego, szkoła została zamknięta i przekształcona w liceum ▶



Firma STADLER ściśle współpracuje ze szkołami, umożliwiając m.in. praktyczną naukę zawodu

- ▶ profilowane oraz liceum ogólnokształcące. I tak na rynku pracy mamy lukę pokoleniową w zawodach kolejowych. Średnia wieku pracowników wynosi powyżej 50 lat – mówi Alina Brochocka. W związku z tym teraz firmy kolejowe, w tym duże spółki, zwracają się do szkół z propozycją otwarcia kierunków zamawianych. – Od 2006 roku kształcimy w zawodzie technik dróg kolejowych i obiektów inżynierskich i w ramach tego kierunku podpisaliśmy umowę o współpracy z PKP Polskie Linie Kolejowe i PKP Intercity – ponieważ obok przewozów pasażerskich PKP Intercity posiada własną infrastrukturę kolejową – wyjaśnia. Jakże profity mają uczniowie tego kierunku? Przede wszystkim umowę o współpracę oraz umowę stypendialną. Uczniowie, którzy osiągają średnią z przedmiotów zawodowych 4,0 i z ogólnych 3,6 mogą podpisać umowę stypendialną albo z Polskimi Liniami Kolejowymi, albo z Intercity. Są to stypendia wypłacane co miesiąc, również w czasie wakacji, w wysokości 350 zł klasa II, 400 zł klasa III i 450 zł klasa IV. Dodatkowo uczniowie mają 99 proc. ulgi w przejazdach kolejną i oczywiście gwarancję pracy.

– Podobną umowę mamy z PKP Polskie Linie Kolejowe i PKP Intercity dotyczącą kształcenia w zawodzie technik transportu kolejowego. W przypadku spółki PKP Intercity, zawsze w kwietniu dyrektor zakładu centralnego w Warszawie przeprowadza w naszej szkole rozmowy kwalifikacyjne z uczniami klas IV, którzy kończą naukę, pod kątem przyjęcia ich do pracy. Taka rozmowa odbyła się niedawno i 12 absolwentów zgłosiło chęć podpisania umowy o pracę z PKP Intercity na różnych stanowiskach: na licencję maszynisty, konduktora, pracownika kasy, referenta i do działu handlowego. Dla młodych osób, kończących technikum to ogromna szansa, tym bardziej, że już jako pracownicy mogą kontynuować naukę na Politechnice Radomskiej lub Politechnice Warszawskiej i wtedy mają dofinansowane studia w 85 proc. Robią sobie staż po technikum w zawodzie wyuczonym i mają szansę rozwoju – dodaje dyrektor Brochocka. Te same profity dla 15 uczniów związane z umową stypendialną i ofertą zatrudnienia dotyczą kierunku technik automatyzacji sterowania ruchem kolejowym – pod patronatem PKP Polskich Linii Kolejowych, młodzież uczą m.in. pracownicy siedleckiego zakładu. W ubiegłym roku szkoła rozpoczęła kształcenie w zawodzie technik elektroenergetyki transportu szynowego i już jest kolejnych 15 osób zamówionych pod patronatem PKP Intercity

Piotr Karaś,
dyrektor
siedleckiej filii
WUP w roli gościa
obsługiwane
przez zawodników
Mistrzostw
Młodych Kelnerów



na podobnych zasadach. – W tym roku planujemy wielkie przedsięwzięcie z PKP Intercity i PKP Cargo, które będzie trzecią spółką dotychczasową do nas jako nasz patron. W drodze eksperymentu pedagogicznego, na zamówienie tych dwóch spółek, otwieramy pierwszą w Polsce klasę branżowej szkoły I stopnia, która będzie kształciła w zawodzie mechanik pojazdów kolejowych. 15 osób zamawianych jest przez PKP Intercity dla przewozów pasażerskich, 15 osób dla przewozów towarowych PKP Cargo. Każdy z zakładów będzie kształcił swoją piętnastkę pod kątem własnego taboru kolejowego – zapowiada dyrektor Brochocka.

Szkoła im. gen. J. Bema jest tradycyjnie nazywana kolejówką, bo kształci w tych zawodach – ale w ofercie ma również inne, bardzo atrakcyjne, np. technik grafiki i poligrafii cyfrowej, czy technik geodeta. Te zawody nie są objęte patronatem, a współpraca z firmami to głównie kierowanie na praktyki lub staże uczniowskie w czasie wakacji.

Proszę, to nasze menu...

Szeroko rozumiana branża HORECA (określenie sektora hotelarskiego oraz gastronomicznego, z ang. Hotel, Restaurant, Catering/Café) przeżywająca swój dynamiczny rozwój, także czeka na chętnych do pracy. Siedlce stają się więc zapleczem kadr nie tylko dla tej branży lokalnie, ale także daleko poza granicami miasta i powiatu. Nic dziwnego, absolwenci siedleckich szkół zawodowych posiadają umiejętności, wiedzę, ale też i prezentację na bardzo wysokim poziomie, a w tej branży po prostu trzeba mieć to coś!

Podziwiać kunszt kelnerski można było podczas IV edycji ogólnopolskich Mistrzostw Młodych Kelnerów 2019, które odbyły się w Siedlcach 9 kwietnia w budynku Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3. To jedyna taka impreza w kraju, która w krótkim czasie nabrała rozmachu i zyskała ogólnopolski rozgłos. Nic więc dziwnego, że przyciągnęła również uwagę sponsorów i mediów. Wzrasta także wartość nagród, dzięki czemu impreza buduje swój prestiż i coraz większą popularność wśród restauratorów i lokalnych przedsiębiorców. Specjalnie ustawione stoły z nagrodami i upominkami ugięły się pod ich ciężarem, a ustawione na widoku jeszcze mocniej budowały napięcie i zachęcały do zaciętej rywalizacji.

W rozgrywkach wzięli udział uczniowie szkół gastronomicznych z całej Polski. Liczba uczestników powiększa się zresztą z każdym rokiem. Dla młodych ludzi to okazja, by się sprawdzić i pokazać. To też cenny wpis do portfolio zawodowego. Dla firm i sponsorów jest to z kolei świetna okazja, aby znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy i nawiązać kontakty ze specjalistami w branży HORECA.

Takie branżowe przedsięwzięcia, które gromadzą uczniów z różnych szkół z całego kraju, są wspaniałą okazją do promowania młodych talentów oraz popularyzacji zawodu, który bez wątpienia daje duże możliwości absolwentom branży gastronomicznej. Mistrzostwa są formą integracji środowiska, a to z kolei umożliwia rozwijanie pasji i zainteresowań.

Wydarzenie miało oczywiście swój szerszy wymiar, ponieważ uczestnicy mieli szansę zapoznać się z najnowszymi technikami i technologiami gastronomicznymi oraz zobaczyć pokazy: barmański i baristyczny. Z pewnością konkurs to forma zachęcenia uczniów do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań. ♦



Studenci gorąco dopingowali swoich kolegów podczas Igrzysk Kariery

NAUKI ŚCISŁE GÓRĄ

Wyrównany poziom zmagañ podczas Igrzysk Kariery

PAWEŁ TROJANOWSKI

Parę minut spóźnienia zaliczyli kibice – studenci Wydziału Nauk Ścisłych, którzy przybyli wspierać swoją drużynę podczas IV Międzywydziałowych Igrzysk Kariery. Wchodząc na aulę Wydziału Humanistycznego, z wielkim banerem promującym ich macierzysty wydział, głośno dopingowali swoich kolegów, dodając im otuchy i zapału, co z pewnością przyczyniło się do spektakularnego zwycięstwa nauk ścisłych nad humanistycznymi, przyrodniczymi i ekonomiczno-prawnymi w tegorocznej edycji Igrzysk Kariery.

Zmagania te są przedsięwzięciem, które odbywa się cyklicznie od czterech lat. Ich inicjatorem jest Biuro Karier siedleckiego Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego, które zaprosiło do współpracy merytorycznej przy ich organizacji siedlecką filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach. Zamierzeniem organizatorów tego przedsięwzięcia było stworzenie atrakcyjnej formuły, która spowoduje wśród szerszego grona odbiorców zainteresowanie tematyką rynku pracy, rozwoju osobistego i zawodowego oraz kwestiami związanymi z mobilnością zawodową, przedsiębiorczością i szeroko rozumianym świadomym planowaniem własnej kariery.

Bezpośrednimi uczestnikami igrzysk są cztery czteroosobowe drużyny, które reprezentują poszczególne wydziały siedleckiego uniwersytetu. To właśnie ci studenci mieli najtrudniejsze i wymagające dużego zaangażowania zadanie polegające na przyswojeniu wiedzy z zakresu lokalnego i regionalnego, krajowego i europejskiego rynku pracy. – Studenci odpowiadają na pytania z zakresu doradztwa zawodowego, doradztwa personalnego, prawa pracy i kodeksu pracy. Wykazują się wiedzą z obszaru, który może się im przydać przy wejściu na

rynek pracy po zakończeniu studiów – wyjaśnia Krzysztof Kalinowski z Biura Karier UPH. – Wiedza, którą przyswoili przygotowując się do tych igrzysk, poddawana weryfikacji poprzez komisję oceniającą składającą się ze specjalistów z siedleckich urzędów pracy, z pewnością przyda się studentom i absolwentom podczas poszukiwania pracy, w trakcie procesów rekrutacyjnych. Dowiadują się, jakie mają prawa, jakie przywileje, jakie obowiązki jako przyszli pracownicy – dodaje.

Biorąc pod uwagę dynamikę zmian społeczno-gospodarczych, rozwoju wpływającego na poszczególne dziedziny życia, co pokazują wskaźniki, ale także na modyfikacje przepisów prawnych w ostatnich dekadach – zadanie nie było łatwe.

Ale obok tych, którzy musieli się zmagać z trudnymi pytaniami, każda drużyna miała swojego dodatkowego, ►



Rywalizowały cztery czteroosobowe drużyny reprezentujące poszczególne wydziały siedleckiego uniwersytetu



Mistrzem tegorocznej edycji Igrzysk Kariery, zdobywcą przechodniej statuetki oraz nagrody głównej ufundowanej przez Szkołę Językową Euroschool oraz Salus Rehmedica, została drużyna Wydziału Nauk Ścisłych

► piątego zawodnika, którym byli licznie uczestniczący w wydarzeniu kibice poszczególnych drużyn. Studentom towarzyszyli też wykładowcy i reprezentanci władz uczelni z poszczególnych wydziałów.

Duże zainteresowanie igrzyskami, ocenione po liczbie osób, które zasiadły na widowni, to bardzo ważny aspekt całego wydarzenia. Wiedza i cenne, przydatne informacje trafiają do nas bowiem różnymi kanałami, a dużo wartościowych zagadnień zawartych było w odpowiedziach na pytania skierowane do rywalizujących ze sobą drużyn.

Igrzyska składają się z trzech tur, każda z nich kończy się eliminacją jednej drużyny. Do finału dotarły drużyny Wydziału Nauk Ścisłych i Wydziału Humanistycznego, ale wszystkie cztery zespoły wykazywały ogromną determinację i chęć wygranej. Podczas ostatniej tury, pomimo iż Wydział Humanistyczny podejmował odważne decyzje i zdobywał dużo punktów, to jednak taktyka reprezentacji Wydziału Nauk Ścisłych okazała się bardziej skuteczna.

Mistrzem tegorocznej edycji Igrzysk Kariery, zdobywcą przechodniej statuetki oraz nagrody głównej ufundowanej przez Szkołę Językową Euroschool oraz Salus Rehmedica została drużyna Wydziału Nauk Ścisłych w składzie: Iwona Marciniak, Ewa Urbanek, Przemysław Kubicki i Maciej Nazarczuk.

Organizatorzy serdecznie dziękują za liczne przybycie studentom dopingującym swoje drużyny oraz mediom, które objęły igrzyska patronatem medialnym oraz członkom komisji, która przygotowała pytania i weryfikowała odpowiedzi: Annie Jasińskiej, Pawłowi Lewczukowi, Zbigniewowi Czarnockiemu oraz Magdzie Waldzińskiej. Turniej swoją obecnością wsparli przedstawiciele władz uczelni i wykładowcy akademicy: prof. Anna Charuta, prorektor ds. studiów UPH; dr Monika Wakuła, prodziekan ds. studentek WNEiP; dr Edyta Bombiak, prodziekan ds. nauki WNEiP; dr Beata Gałek, prodziekan ds. studentek WH; dr Mirosław Szaban, prodziekan ds. promocji i rozwoju WNS.

Wspólnie z Biurem Karier UPH zapraszamy już dziś na kolejną, V edycję Igrzysk Kariery za rok. ♦

Wybieram szkołę, wybieram zawód

TERESA KALIŃSKA

Ostatnia klasa szkoły podstawowej to bardzo ważny próg edukacyjny dla młodych ludzi, którzy podejmują pierwsze decyzje dotyczące swojej kariery zawodowej. Wielu z nich zastanawia się, czy kontynuować edukację ogólną, czy rozpocząć kształcenie zawodowe, a jeżeli tak, to gdzie i w jakim kierunku.

Uczniowie ósmych klas szkół podstawowych w Aleksandrowie i Świdrach 30 kwietnia wybrali się na wycieczkę do Siedlec, przy okazji odwiedzili Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Spotkanie młodzieży z doradcami zawodowymi miało pomóc im odpowiedzieć na pytanie – czym się kierować przy wyborze dalszej drogi kształcenia? Podczas spotkania zapoznano uczestników z usługami

Centrum, przybliżono zagadnienia praktyk, staży zawodowych oraz wolontariatu, jako najpopularniejszych sposobów zdobywania doświadczenia zawodowego. Następnie uczniowie obejrzeli film instruktażowo-szkoleniowy „Wybieram szkołę, wybieram zawód”, dzięki któremu każdy mógł przeanalizować własne zdolności i zainteresowania celem wybrania dla siebie jak najlepszego zawodu, a zarazem jak najlepszej przyszłości.

Potem młodzież wypełniła kwestionariusze do samooceny predyspozycji zawodowych, które pomogą im w planowaniu ścieżki zawodowej. Każdy uczeń mógł określić m.in. jakie posiada zdolności (logiczno-matematyczne, językowe, muzyczne, ruchowe, wzrokowo-przestrzenne czy społeczne), czy ma cechy osobowości związane z ekstrawersją, sumiennością, otwartością, stabilnością czy ugodowością oraz jakie wartości może używać dzięki danej pracy – czy będzie to profesjonalizm, władza, bezpieczeństwo, twórczość, przedsiębiorczość lub styl życia. ♦

AKTYWNA WIOSNA

Ciechanowska filia WUP w terenie

ANDRZEJ DŁUGOŁĘCKI

Tradycyjnie już kwiecień i maj obfitowały w wydarzenia, w których aktywnie uczestniczył Zespół ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Wystawy są cyklicznym przedsięwzięciem Stowarzyszenia Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania. 5 kwietnia br. w Strzegowie odbyła się już siódma jej edycja, a współorganizatorami byli wójt Wiesław Zalewski oraz filia WUP w Ciechanowie. Patronatem honorowym przedsięwzięcie objął starosta mławski Jerzy Ryszard Rakowski. Wśród zaproszonych gości znaleźli się, między innymi: dyrektor Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej Aleksander Kornatowski, wicedyrektor Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych Elżbieta Szymanik, dyrektor Delegatury Urzędu Marszałkowskiego Rafał Woźnowski, dyrektor ciechanowskiej filii WUP Jakub Gwoździak, dyrektorzy Powiatowych Urzędów Pracy w Mławie i Żurominie oraz burmistrzowie i wójtowie z subregionu ciechanowskiego.

Wystawa, w której uczestniczyła rekordowa liczba 46 wystawców, połączona była z trzema konkursami: dla dorosłych na najsmaczniejszy pasztet i stroik świąteczny oraz dla dzieci do lat 15 na najładniejszego zajączka. Laureaci otrzymali nagrody przygotowane przez Biuro LGD oraz specjalne ufundowane przez Starostę Mławskiego, Wójta Gminy i zaproszonych gości, a każdy z wystawców otrzymał pamiątkowy dyplom. Imprezę uatrakcyjniły występy zespołów ludowych i dziecięcych.

Gadżety i broszury promujące nasze usługi oraz Europejski Fundusz Społeczny i PROW zniknęły ze stoika stoiska filii WUP jeszcze zanim wystawa osiągnęła swój punkt kulminacyjny.

Wizyta studyjna na Suwalszczyźnie

Na zaproszenie Mazowieckiego Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej pracownicy Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy 25 i 26 kwietnia wzięli udział w wyjeździe studyjnym na Suwalszczyznę. Na bogaty program, oprócz zwiedzania najatrakcyjniejszych miejsc nad Wigrami, w tym Klasztoru Kamedułów i Wigierskiego Parku Narodowego, składały się wizyty w tamtejszych podmiotach ekonomii społecznej.

Podczas spotkania z Jarosławem Rżanym, prezesem zarządu Suwalsko-Sejneńskiej Lokalnej Grupy Działania, mogliśmy dowiedzieć się, w jaki sposób realizacja Lokalnej Strategii Rozwoju wpływa na podniesienie atrakcyjności turystycznej subregionu i rozwój sektora małej przedsiębiorczości. Przykładem dobrych praktyk w tym zakresie są przedsięwzięcia realizowane przez Spółdzielnię Socjalną Smyk i Smyczek w Jeleniewie, prowadzącą działalność opiekuńczo-wychowawczą w formie żłobka i przedszkola.

Dni Otwarte Funduszy Europejskich

VI edycję Dni Otwartych Funduszy Europejskich Urząd Miasta w Ciechanowie przy współpracy z Mazowiecką Jednostką Wdrażania Programów Unijnych zorganizował 11 maja br. na placu Jana Pawła II w Ciechanowie.

Dni Otwarte to okazja do podsumowań. W okresie 15 lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej Mazowsze otrzymało ponad 20 mld zł środków unijnych na dofinansowanie m.in. rozwoju szpitali, dróg, transportu publicznego, efektywności energetycznej. Z tych środków finansowano również rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Programy unijne to także wsparcie inicjatyw społecznych, edukacji i rynku pracy. Organizatorzy przygotowali kino plenerowe, gdzie można było obejrzeć ciekawe filmy, pokazujące, w jaki sposób beneficjenci korzystali z Funduszy Europejskich oraz dobre praktyki w tym zakresie.

Na stoiskach wystawienniczych Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych, filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Stowarzyszenia Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania promowano przedsięwzięcia tych instytucji, a konsultanci i eksperci odpowiadali na pytania dotyczące możliwości pozyskania unijnych środków finansowych i obowiązujących procedur w tym zakresie.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się zabawy oraz konkursy dla dzieci i dorosłych przygotowane i prowadzone przez animatorów z Ciechanowskiego Ośrodka Edukacji STUDIO. Popularność zyskała też oferta beneficjentów MJWPU umożliwiająca bezpłatne zwiedzanie Zamku Książąt Mazowieckich w Ciechanowie i Muzeum Romantyzmu w Opinogórze. ♦



Zwiedzanie Wigierskiego Parku Narodowego

Grupa z Portugalii
przedstawia
własną
organizację



ODPOWIEŹ UNII NA WYZWANIA WSPÓŁCZESNOŚCI

Z programu Erasmus + skorzysta ok. 4 mln osób, z czego blisko 3 mln to studenci

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Erasmus + to program realizowany i finansowany z budżetu Unii Europejskiej. Obejmuje takie kierunki działań, jak edukacja, szkolenia, młodzież oraz sport. Program cieszy się dużym zainteresowaniem w wielu państwach, w tym oczywiście w Polsce.

Obecny horyzont czasowy programu to lata 2014-2020. Erasmus adresowany jest nie tylko do obywateli Unii Europejskiej. Mogą z niego korzystać także takie państwa, jak Turcja, Gruzja, Armenia, Ukraina, Serbia i Izrael. Łącznie jest to 38 krajów, tyle, że te spoza UE nie zawsze jednak mogą uczestniczyć we wszystkich działaniach. Erasmus + skupia obecnie pięć programów sektorowych: szkolnictwo wyższe, edukacja szkolna, młodzież, edukacja dorosłych oraz kształcenie i szkolnictwo zawodowe.

Erasmus + dzieli się na trzy akcje: Akcja 1. Mobilność edukacyjna; Akcja 2. Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk; Akcja 3. Wsparcie w reformowaniu polityk. Akcje specjalne: Jean Monnet, Sport.

Podmioty ubiegające się o realizację projektów mogą aplikować do Narodowych Agencji (w Polsce jest to Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji) lub też bezpośrednio do Brukseli. Nad całością pieczę sprawuje Komisja Europejska, która także ustala szczegółowe cele i zasady działania.

Szacuje się, że z programu w obecnym przedziale finansowym skorzysta ok. 4 mln osób, z czego blisko 3 mln to studenci. Ale Erasmus adresowany jest również do wykładowców, pracowników młodzieżowych, nauczycieli czy specjalistycznej kadry.

W przypadku projektów realizowanych w ramach Erasmusu dużą wagę przywiązuje się do edukacji nieformalnej. Takie projekty są realizowane innymi metodami niż typowe zajęcia szkolne czy akademickie. Uczestnicy mogą otrzymać certyfikaty Youthpass, które zawierają informacje o umiejętnościach osiągniętych w trakcie realizacji projektu.

Erasmus + stanowi odpowiedź UE na takie wyzwania współczesności jak wysoka, zwłaszcza wśród młodzieży, stopa bezrobocia, zmiany na rynku pracy i wyzwania edukacyjne, radykalizm, integracja europejska, budowanie struktur i sieci współpracy ponadnarodowej. ♦



ZUZANNA KALBARCZYK

radomianka, studiuje prawo w Poznaniu.

W projekcie Erasmusa uczestniczyła po raz pierwszy

W kwietniu w Madrycie, jako wolontariuszka fundacji FAQM z Radomia, brałam udział w projekcie „Sport przeciwko radykalizacji”. Było to dla mnie bardzo ciekawe doświadczenie. Spotkałam tam uczestników z innych państw: Włoch, Portugalii, Turcji i oczywiście z Hiszpanii. Mieliśmy interesujące spotkania dotyczące pisania projektów czy hiszpańskich regulacji prawnych dotyczących problemu przemytu. Hiszpański projekt obejmował też prowadzenie zajęć sportowych dla różnych grup mniejszościowych. Mieliśmy także wizytę studyjną w madryckim centrum dla uchodźców oraz w komendzie hiszpańskiej policji. Bardzo miło wspominam prezentację przez uczestników dań ich narodowych kuchni. Udział w tym projekcie to dla mnie znakomita okazja, aby nawiązać kontakty międzynarodowe i praktycznie, a nie na lekcjach, sprawdzić moją znajomość angielskiego i hiszpańskiego.

JUBILEUSZOWE WYRÓŻNIENIE PUP W GRÓJCU

100-lecie Publicznych Służb Zatrudnienia

MARZANNA SKOCZEK

Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu został wyróżniony przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej za efektywną obsługę pracodawców w zakresie spraw dotyczących zatrudniania cudzoziemców w 2018 roku.

W 2019 roku przypada 100-lecie Publicznych Służb Zatrudnienia, które po odzyskaniu przez Polskę niepodległości zaczęły organizować się na mocy Dekretu o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami z 27 stycznia 1919 roku wydanego przez Marszałka Józefa Piłsudskiego. Z tej okazji Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) podjęło decyzję o uroczystych obchodach jubileuszu, które otworzyła konferencja centralna w Warszawie, inicjująca cykl konferencji regionalnych.

W trakcie konferencji centralnej, 23 stycznia 2019 roku na PGE Narodowym – w której wzięli udział przedstawiciele MRPiPS minister Elżbieta Rafalska, wiceministrowie rodziny Stanisław Szwed i Kazimierz Kuberski, szef Komitetu Stałego Rady Ministrów Jacek Sasin oraz dyrektorzy powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, członkowie Rady Rynku Pracy oraz przedstawiciele pozostałych partnerów rynku pracy – wręczono nagrody specjalne dla powiatowych urzędów pracy, które uzyskały najlepsze wskaźniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej oraz wyróżnienia dla powiatowych urzędów pracy, które wykazały najwyższą skuteczność w wydatkowaniu środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego lub skutecznie realizują działania w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Za skuteczną realizację zadań w zakresie spraw dotyczących zatrudniania cudzoziemców w 2018 roku wyróżnienie otrzymał Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu. W imieniu urzędu nagrodę odebrała dyrektor Marzanna Skoczek.

Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu należy do czołówek urzędów pracy w kraju pod względem realizowanych zadań z zakresu zatrudniania cudzoziemców – do 2018 roku zarejestrowano najwięcej w kraju oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Dla przykładu w roku 2016 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Grójcu zarejestrowane zostały 74 652 oświadczenia, w 2017 roku – 64 900. Natomiast od 2018 roku urząd znajduje się również w czołówce urzędów pracy w kraju wydających najwięcej zezwoleń na pracę sezonową.

1 stycznia 2018 roku weszła w życie ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Zmiany do ustawy miały na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w zakresie:

- oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- zezwoleń na pracę sezonową.



W związku z tym urząd podjął działania usprawniające proces składania wniosków przez podmioty powierające wykonywanie pracy cudzoziemcowi. W tym celu na terenie wszystkich 10 gmin powiatu prowadzone były szkolenia dla firm, głównie sadowniczych z zasad zatrudniania cudzoziemców oraz elektronicznego składania wniosków. Ponadto w siedzibie urzędu uruchomiono dodatkowe stanowiska pracy, przy których pracownicy uczyli, jak w formie elektronicznej wypełniać wymagane dokumenty. Te działania cieszyły się zainteresowaniem pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

Warto podkreślić, że wszystkie działania promocyjne, edukacyjne i szkoleniowe spowodowały, że obecnie wnioski w formie elektronicznej składa sto procent podmiotów.

Do Powiatowego Urzędu Pracy w Grójcu w 2018 roku przez portal Praca.gov.pl wpłynęło 72 548 wniosków. Urząd wydał 46 317 decyzji dotyczących pracy sezonowej cudzoziemców, 27 167 zaświadczeń o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej oraz wpisał do ewidencji 6522 oświadczenia podmiotu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

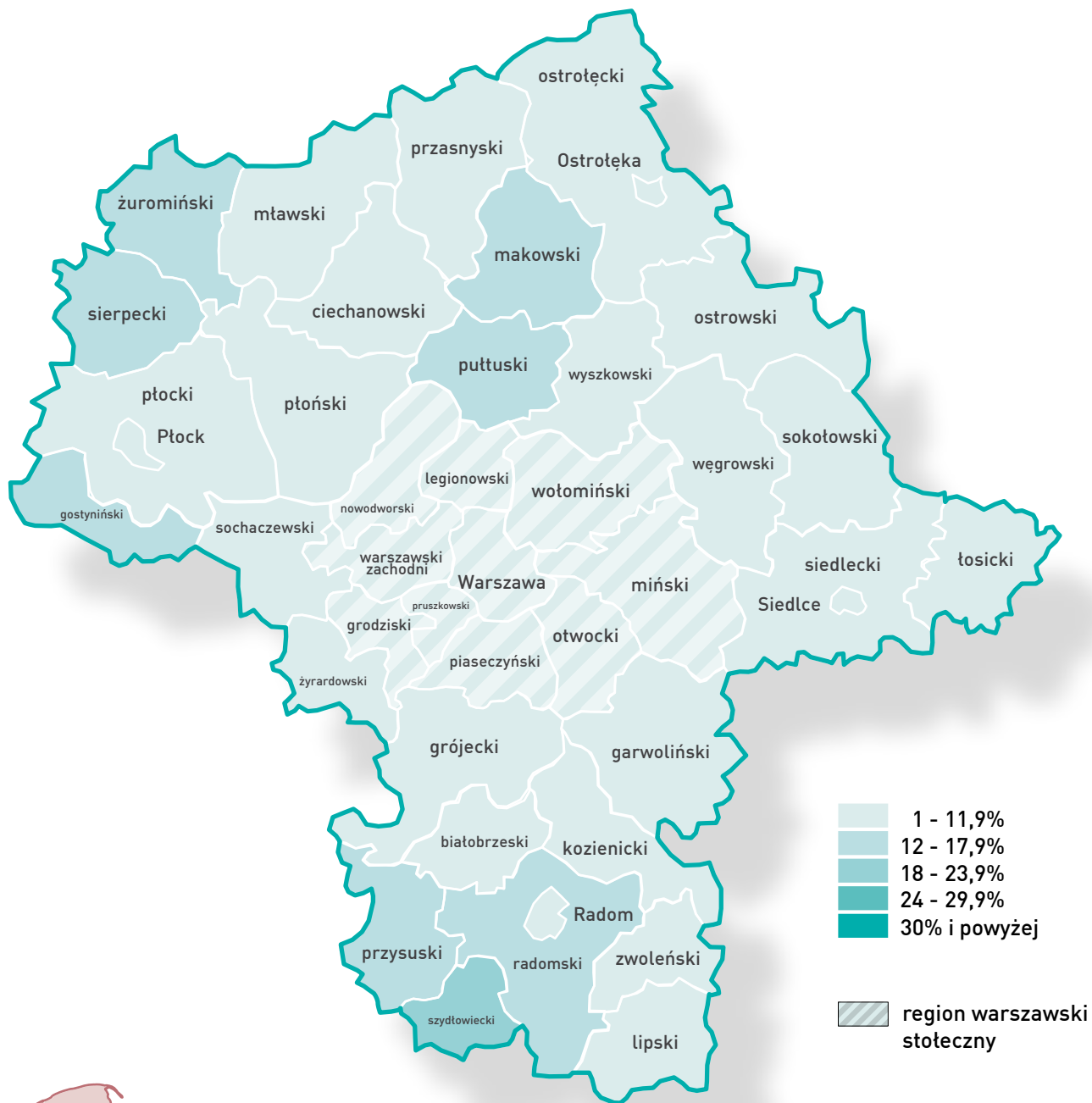
Wdrożone działania usprawniły obsługę pracodawców i pracę pracowników urzędu. Mając na uwadze charakter prac sezonowych w regionie należy zaznaczyć, iż wnioski o wydawanie zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców wpływają do urzędu z różnym natężeniem, dlatego też przekonanie wnioskodawców do elektronicznej obsługi znacząco przyczyniło się do terminowego załatwiania spraw.

Działania te zostały docenione przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyróżnieniem za sprawną, aktywną realizację zadań w zakresie dotyczącym zatrudniania cudzoziemców. ♦

PUP w Grójcu został wyróżniony za sprawną, aktywną realizację zadań dotyczących zatrudniania cudzoziemców

STOPA BEZROBOCIA

STAN W KOŃCU KWIETNIA 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

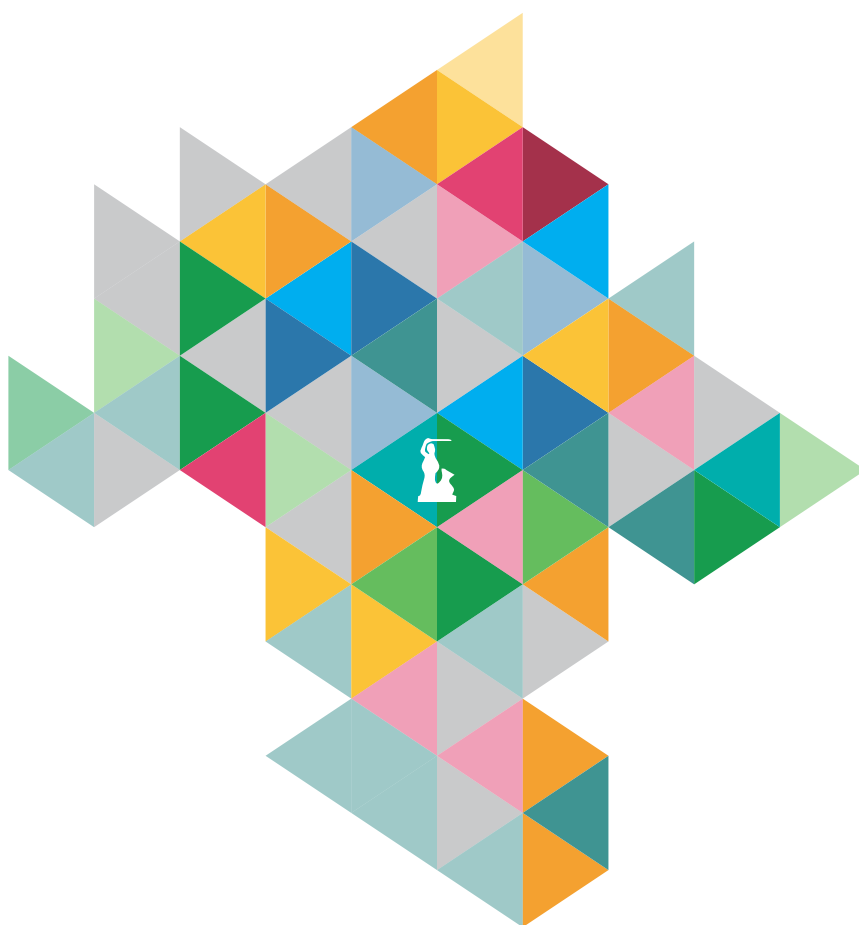
w Ostrołęce
📍 ul. Poznańska 17, 07-400 Ostrołęka
☎ 29 760 30 70, 29 760 40 15
✉ ostroleka@wup.mazowsze.pl

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

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

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





Wupwarszawa.praca.gov.pl