



Wupwarszawa.praca.gov.pl

4/2020

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

NUMER 96 ROK XVI ISSN 2082-856X



PORADNIK
z czasów kryzysu s.7



W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Miliardy złotych na ochronę miejsc pracy	4
Tarcza 4.0 - nowelizacja przepisów dotyczących wypłaty świadczeń dla pracodawców z FGŚP	5
Wsparcie z rezerwy Funduszu Pracy dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii	6
Poradnik z czasów kryzysu	7
Europass w nowej odsłonie	10
Odmrażanie pośrednictwa EURES	11
Więcej zasiłków dla bezrobotnych, mniej transferów	12
Informatyk poszukiwany	13
10 zupełnie nowych zawodów, które szturmem przejmują rynek pracy	15
Blaski i cienie pracy doradców	16
Zmiana priorytetów	18
Edukacja a rynek pracy po epidemii	20
Prawie 9 mln złotych na żłobki	23
Przepis na biznes po pandemii	24
Nieformalne zatrudnienie a deficyt pracowników	26
Centra Integracji Społecznej jako skuteczne narzędzie aktywizacji społecznej i zawodowej	28
Komunikat	29



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

współpraca redakcyjna Weronika Kowalska

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

projekt okładki, skład i łamanie Małgorzata Brecht

korekta Joanna Nieborek

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

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Franciszek Mazur/Smartlink

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

tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93 w.kowalska@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 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

Specyfika ludzkiej natury polega na tym,
że umiemy żyć tylko wtedy, gdy patrzymy w przyszłość
Viktor E. Frankl „Człowiek w poszukiwaniu sensu”

Za nami bardzo trudny czas. Opał pierwszy szok po chaosie wywołanym pandemią i w bardzo szybkim tempie musieliśmy odnaleźć się w zupełnie nowej rzeczywistości. Minione tygodnie, to okres wzmożonej, często bardzo stresującej pracy. Szukanie nietypowych rozwiązań, zdobywanie nowej wiedzy dotyczącej regulacji prawnych i przepisów pomocowych w ramach Tarczy 4.0, wykonywanie niezbędnych, często monottonnych i obciążających zadań pod presją czasu. Choć był to dla nas wszystkich okres wielce wymagający, pokazał nam, jak wiele jest w nas motywacji, kreatywności i samozaparcia. Był to również czas kiedy, dzięki naszemu działaniu, pojawiły się pierwsze podpowiedzi dla możliwych rozwiązań wielu problemów przyszłości. Dzięki temu już dziś widzimy, jak może wyglądać nasze jutro – jakie przeszkody możemy napotkać na swojej drodze, w którym kierunku zmierzać, aby im zapobiec lub wypracować odpowiednie procedury działania naszych urzędów.

Jak będzie zmieniać się otaczający nas świat? Z perspektywy naszych ostatnich doświadczeń wygląda na to, że dopasowanie do nowej teraźniejszości przebiegać może na dwóch kluczowych płaszczyznach – edukacji i rozwoju nowych technologii.

To właśnie system kształcenia najprawdopodobniej będzie podstawowym narzędziem adaptacji obecnych i przyszłych pracowników w szybko zmieniających się realiach. To właśnie odpowiednia edukacja przygotuje do „zawodu przyszłości”, który wymagać będzie umiejętności sprawnego reagowania, elastyczności i otwartości na zdobywanie wiedzy i nowych kompetencji. Możliwe, że system oświaty będzie w przyszłości podstawowym segmentem kształtującym rynek pracy. Potrzeba kształcenia specjalistów w konkretnych branżach wymagać będzie przetransformowania sposobu myślenia na temat zdobywania wiedzy i umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w rzeczywistości jutra. Dla nas, to także bardzo ważna informacja. Uświadamia nam, jak ważne jest i będzie ciągłe doskonalenie. Kształcenie ustawiczne również dla pracowników służb zatrudnienia stać się powinno jednym z priorytetów.

Kolejnym ważnym elementem w zmaganiu z postępującymi przeobrażeniami rynku pracy jest rozwój technologii. Cyfryzacja w ostatnich latach była ważnym elementem w wielu dziedzinach życia społecznego, jednak w ostatnim czasie okazała się nieodzowna. Przystawienie gospodarki i administracji na innowacje i nowoczesne rozwiązania, w związku z lockdownem stało się faktem.

Wielu naszych pracowników i doradców zwraca uwagę na fakt, iż brak możliwości bezpośredniego, płynnego kontaktu z klientami utrudnia, jeśli w pewnej skali nie uniemożliwia, odpowiedniej obsługi klientów i udzielenia im pożądanego pomocy. Cyfryzacja, dzięki aplikacjom może zapewnić bezpośredni kontakt „twarzą w twarz”, gdy fizycznie nie jest on możliwy. Jak pisze jeden z naszych autorów: „nawet ci najbardziej oporni zrozumieli, jak bardzo cyfryzacja przyspiesza realizację procesu, ułatwia poprawianie błędnie złożonych dokumentów, usprawnia komunikację”.

W wielu dziedzinach świat przenosi się do strefy wirtualnej. Wciąż rosnące wymagania cyfrowe wobec użytkowników poszukujących pracy, rekrutacje online, obsługa klientów i przedsiębiorców, wymaga od nas bycia w ciągłym rozwoju technologicznym. Nasza praca domaga się, abyśmy byli na bieżąco, abyśmy wdrażali wciąż i wciąż nowe rozwiązania. Już teraz widzimy, że w nadchodzącej przyszłości niezbędnymi instrumentami będą odpowiednie cyfrowe narzędzia, systemy, aplikacje, urządzenia i dostosowane do tego procedury. Trend ten obowiązywać będzie nie tylko w prywatnych firmach i przedsiębiorstwach, ale również w urzędach administracji państwowej i usługach publicznych.

Niezależnie od tego czy postępujące transformacje się nam podobają, wydają się być nieuniknione. Najlepiej więc, jak najszybciej stawić im czoła i zastosować chińską maksymę: „Wiele złych kroków uczyniono, stojąc w miejscu”. Trudne doświadczenia mogą stać się zaczynem niezbędnych i rozwijających zmian. W takiej sytuacji nie do końca ważny jest problem, a podejście i umiejętność kreatywnego, twórczego rozwiązania. Czasami nie zdobylibyśmy się na skok w nieznanne, gdybyśmy nie stanęli nad przysłówkową przepaścią. A za nią rozpościerać się mogą piękne widoki. I zupełnie nowe możliwości. I tego nam wszystkim życzę.

Tomasz Sieradz

MILIARDY ZŁOTYCH NA OCHRONĘ MIEJSC PRACY

Ponad 1 mld 780 mln zł na dofinansowanie wynagrodzeń 329 tys. pracowników zatrudnionych w 6 566 firmach przyznał do końca lipca Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

WIESŁAWA LIPIŃSKA

W ciągu czterech miesięcy od wejścia w życie Tarczy antykryzysowej, przedsiębiorcy złożyli do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie 16 007 wniosków o wartości około 4 mld 325 mln zł na dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wynagrodzeń blisko 941 tys. pracowników.

Tarcza 4.0

Od 24 czerwca, zgodnie z ustawą o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (tzw. Tarcza 4.0), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przyjmuje wnioski od pracodawców, którzy odnotowali spadek obrotów, ale nie wprowadzili ani przestoju ekonomicznego, ani obniżonego wymiaru czasu pracy.

– Zainteresowanie tej grupy pracodawców, którą dodatkowo objęła Tarcza 4.0, jest ogromne. Do naszego urzędu wpłynęły już 2304 wnioski o wartości około 1 mld 631 mln zł, co pozwoli na dofinansowanie wynagrodzeń ponad 299 tys. pracowników. Wśród wnioskodawców są między innymi duże firmy państwowe, np. Poczta Polska i PKP Cargo, spółki samorządowe i instytucje kultury, duże supermarkety, szpitale, instytuty badawcze, związki wyznaniowe – powiedział Tomasz Sieradz, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

– Znowelizowane przepisy zniosły wiele ograniczeń i uprościły tryb ubiegania się o środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na ochronę miejsc pracy. Rozszerzona została również lista podmiotów, które mogą skorzystać ze wsparcia. Otrzymają oni dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w wysokości 2452,27 zł przez trzy miesiące – dodaje Tomasz Sieradz.

O nowych uregulowaniach prawnych dotyczących świadczeń z FGŚP w Tarczy 4.0 piszemy na str. 5 ♦

Tabela. LISTA 15 FIRM I INSTYTUCJI, KTÓRE UBIEGAJĄ SIĘ O NAJWYŻSZE DOFINANSOWANIE ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

Nazwa firmy	Kwota (zł)
Poczta Polska	419 mln 261 tys.
PKP CARGO S.A. Warszawa	102 mln 420 tys.
Auchan Polska sp. z o.o.	92 mln 247 tys.
Castorama sp. z o.o.	70 mln 938 tys.
Superhobby Market Budowlany sp. z o.o.	31 mln 272 tys.
BHS Sprzęt Gospodarstwa Domowego sp. z o.o.	23 mln 899 tys.
Diversa sp. z o.o.	23 mln 291 tys.
PKP Inter City S.A.	19 mln 531 tys.
Koleje Mazowieckie sp. z o.o.	16 mln 104 tys.
Elektrolux Poland sp. z o.o.	15 mln 611 tys.
H&M Hennes&Mauritz sp. z o.o.	14 mln 767 tys.
IS Airport Services S.A.	13 mln 587 tys.
Instytut Pomnik Centrum Zdrowia Dziecka w Międzylesiu	13 mln 209 tys.



TARCZA 4.0 - NOWELIZACJA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH WYPŁATY ŚWIADCZEŃ DLA PRACODAWCÓW Z FGŚP

Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1086), tzw. Tarcza 4.0

TOMASZ SIERADZ, DYREKTOR WUP W WARSZAWIE

W ustawie rozszerzony został katalog podmiotowy i przedmiotowy dotychczasowego art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Najistotniejszą zmianą wprowadzoną przez ustawodawcę jest możliwość aplikowania o wsparcie finansowe z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) bez konieczności zawierania porozumienia z organizacją związkową/przedstawicielem załogi (art. 15gg). Ponadto przedsiębiorca nie ma obowiązku dołączenia do wniosku wykazu pracowników, a jedynie informację o liczbie pracowników i wnioskowanej kwocie. Wnioski do FGŚP mogą być składane jedynie drogą elektroniczną. Odmowa przyznania dofinansowania nastąpi w drodze decyzji administracyjnej.

Istotne zapisy ustawy dotyczące wypłaty świadczeń ze środków FGŚP:

- ▶ Uzupełniono podmioty uprawnione do ubiegania się o świadczenia ze środków FGŚP o jednostki organizacyjne kościoła, związki wyznaniowe oraz kościelne osoby prawne.
- ▶ O środki mogą ubiegać się samorządowe instytucje kultury, w sytuacji, gdy z powodu spadku obrotów wystąpił przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy. W tym przypadku ze środków FGŚP jest wypłacane 40 proc. dofinansowania, a 60 proc. ze środków organizatora.
- ▶ Określono zasady rozliczenia wypłaconych świadczeń dla samorządowych instytucji kultury:

1. Wypłaty i rozliczenia świadczeń wypłacanych ze środków organizatora ustala organizator.

2. Rozliczenie przez wojewódzkie urzędy pracy przekazanych uprawnionym podmiotom świadczeń następuje dwuetapowo w drodze:

a. wstępnej weryfikacji rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP i dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków, polegającej w szczególności na analizie jej kompletności, prawidłowości złożonych przez beneficjentów oświadczeń oraz weryfikacji kwot przekazanych i faktycznie wykorzystanych środków. Weryfikacji dokonuje się w terminie 60 dni od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikające z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy;

b. końcowej weryfikacji pełnej dokumentacji, potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków oraz ostatecznego zatwierdzenia przekazanego rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP, która może zostać dokonana w ciągu 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikające z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy.



- ▶ Podmioty uprawnione o ubieganie się o środki z FGŚP rozszerzono o spółki wodne.

Artykuł 15gg – zniesienie ograniczeń

W Tarczy 4.0 dopisano art. 15gg, który likwiduje szereg dotychczasowych ograniczeń przy ubieganiu się o dofinansowanie ze środków FGŚP:

- ▶ Obowiązek wprowadzenia przez pracodawcę obniżenia wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego.
- ▶ Obowiązek zawarcia porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi lub przedstawicielem pracowników.
- ▶ Zgodnie z tym przepisem prawie każdy podmiot (bardzo szeroki zakres uprawnionych podmiotów określony w art. 15g ust. 1 ustawy), po złożeniu kilku oświadczeń wskazanych w art. 15gg ust. 9 będzie mógł ubiegać się w wojewódzkim urzędzie pracy o dofinansowanie ze środków FGŚP.
- ▶ Na podstawie art. 15gg ust. 4 ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń są dofinansowywane wynagrodzenia pracowników do wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie było wyższe niż 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. 15.595,74 zł.
- ▶ Zgodnie z 15gg ust. 11 Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy, po stwierdzeniu kompletności wniosku, występuje do dysponenta Funduszu o przyznanie limitu na środki do wypłaty.
- ▶ Zgodnie z 15gg ust. 13, po stwierdzeniu złożenia przez podmiot wszystkich oświadczeń oraz potwierdzenia we właściwych rejestrach prowadzenia działalności przez podmiot, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy przekazuje na rachunek bankowy podmiotu wskazanego we wniosku wnioskowaną kwotę na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników.
- ▶ Art. 15gg ust. 19 nakłada na podmiot obowiązek rozliczenia otrzymanych świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w terminie do 30 dni od zakończenia okresu pobierania świadczeń.
- ▶ Zgodnie z 15gg ust. 26 odmowa przyznania dofinansowania następuje w drodze decyzji administracyjnej. Od decyzji Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy przysługuje odwołanie do samorządowego kolegium odwoławczego. ♦

WSPARCIE Z REZERWY FUNDUSZU PRACY DLA PRZEDSIĘBIORCÓW DOTKNIĘTYCH SKUTKAMI PANDEMII

Nabór wniosków o przyznanie środków rezerwy Funduszu Pracy na dofinansowanie przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii jest prowadzony przez powiatowe urzędy pracy

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

- ▶ części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zzb);
- ▶ części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który jest sobą fizyczną i nie zatrudnia pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zzc);
- ▶ części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zze);
- ▶ jednorazowej pożyczki dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd).

Do końca lipca wsparcie dla przedsiębiorców z rezerwy Funduszu Pracy przekroczyło ponad 2,4 mld zł. Wysokość środków w podziale na poszczególne powiatowe urzędy pracy przedstawia tabela.

Fundusze na wynagrodzenia pracowników i składki na ubezpieczenia społeczne

Na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie

wystąpienia COVID-19 (art. 15 zzb), zostało wypłacone 339 029 519,59 zł. Do powiatowych urzędów pracy wpłynęło 22 895 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 17 051. Liczba zatrudnionych pracowników ujęta w pozytywnie rozpatrzonych wnioskach (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) to 186 815 osób.

Pomoc dla samozatrudnionych

Na dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który jest osobą fizyczną i nie zatrudnia pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zzc) wpłynęło 42 985 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 33 763 wnioski. Osobom samozatrudnionym wypłacono 143 627 200 zł.

Mikropożyczki

Na jednorazową pożyczkę dla 293 195 mikroprzedsiębiorców, na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd), zostało wypłacone 1 464 350 147,61 zł. Do mazowieckich powiatowych urzędów pracy wpłynęło 332 109 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 294 002 wniosków.

Wsparcie dla organizacji pozarządowych i organizacji pożytku publicznego

Na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty (o których mowa w art. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie) oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zze) wypłacono 6 834 441 zł na ochronę miejsc pracy 2 054 pracowników. Uprawnione organizacje i podmioty złożyły 519 wniosków, w tym pozytywnie rozpatrzono 308 wniosków. ♦

Opracowanie: Wydział Polityki Regionalnej i Rynku Pracy WUP w Warszawie

Tabela. PODZIAŁ ŚRODKÓW REZERWY FUNDUSZU PRACY DLA PUP NA MAZOWSZU

Lp.	PUP	Suma przyznanych środków przez MRPIPS (w tys. zł)
1	Białobrzegi	15 000
2	Ciechanów	30 000
3	Garwolin	35 500
4	Gostynin	23 500
5	Grodzisk Maz.	50 000
6	Grójec	40 000
7	Kozienice	17 500
8	Legionowo	50 000
9	Lipsko	8 000
10	Łosice	20 000
11	Maków Maz.	20 000
12	Mińsk Maz.	70 000
13	Mława	36 000
14	Nowy Dwór Maz.	30 000
15	Ostrołęka	45 000
16	Ostrów Maz.	23 000
17	Otwock	50 000
18	Piaseczno	95 000
19	Płock MUP	50 000
20	Płock PUP	40 000
21	Płońsk	30 000
22	Pruszków	63 000
23	Przasnysz	20 000
24	Przysucha	14 500
25	Pułtusk	22 000
26	Radom	113 000
27	Siedlce	60 000
28	Sierpc	17 000
29	Sochaczew	25 000
30	Sokołów Podlaski	20 000
31	Szydłowiec	11 500
32	m. st. Warszawa	1 050 000
33	Warszawa Zach.	60 000
34	Węgrów	23 000
35	Wotomin	87 000
36	Wyszków	30 000
37	Zwolen	8 000
38	Żuromin	20 000
39	Żyrardów	20 000
	Razem	2 442 500

PORADNIK Z CZASÓW KRYZYSU

Jak wygląda obsługa Tarczy antykryzysowej od kulis, czyli poradnik dla pracodawców i urzędników

PAWEŁ TROJANOWSKI

Jesteśmy w zmianie, nie „przed” i nie „po”, tylko w trakcie. Jeszcze nie do końca potrafimy ocenić skutki tego, co się stało, a tym bardziej nie jesteśmy w stanie przewidzieć w miarę prawdopodobnych scenariuszy przyszłości. Brakuje nam wiarygodnych danych i wzorców z przeszłości, na których moglibyśmy się oprzeć. Co do jednej rzeczy możemy być jednak pewni – nabraliśmy doświadczenia, poznaliśmy siebie i możemy odrobinę lepiej przygotować się w chwili obecnej do tego, co nas jeszcze może na rynku pracy zaskoczyć. Ponoć dobre przygotowanie to najlepsza szczepionka na przypadki. Każdy więc z nas, siłą rzeczy musi stać się prepperem (za definicją z Cambridge Dictionary: kimś kto wierzy, że wojna lub katastrofa może wydarzyć się w każdym momencie, kto nabywa nowych umiejętności i gromadzi niezbędne zapasy, aby się na taką ewentualność przygotować). Nie chodzi jednak w tym przypadku o zapasy w sensie materialnym, ale o samoświadomość naszych klientów i partnerów w odniesieniu do stanu prawnego, ich podmiotowości oraz procesów, które towarzyszą relacji urząd – klient.

Znacząca grupa pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w ostatnich miesiącach została skierowana do wykonywania zadań

wynikających bezpośrednio z ustaw wdrażających Tarczę antykryzysowe. Są to zadania mające na celu weryfikację wniosków o przyznanie wsparcia finansowego na ochronę miejsc pracy, w związku z następstwami wdrożonych działań bezpieczeństwa i ograniczeń mających na celu zredukowanie rozszerzającej się pandemii COVID-19. Czas ten, każdy z nas z pewnością zapamięta jako wyjątkowy w swojej pracy zawodowej. Wykonywanie wielu zadań – pod ogromną presją czasu, w obszarze zupełnie nowych regulacji prawnych, z narzędziami i nowymi nakładkami na systemy, przy ogromnym oczekiwaniu pilnego załatwienia spraw ze strony przedsiębiorców i pozostałych interesariuszy – do najłatwiejszych nie należy. Wiedza, doświadczenie w realizacji projektów unijnych, nabyte umiejętności w nawiązywaniu i utrzymywaniu dobrych relacji, okazały się w tym przypadku bardzo pomocne, a wręcz fundamentalne.

Po pierwsze – współpraca

Tak, rozmów, korespondencji, ustaleń, w trakcie wykonywanych zadań w zakresie ochrony miejsc pracy jest niezliczona ilość. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na jedną kwestię – otwartość, współpraca i wzajemna wymiana informacji między urzędnikiem a pracodawcą były w sytuacji

presji czasu najowocniejsze. Niestety, jako pracownicy często spotykaliśmy się też z upartym trzymaniem się własnych, najczęściej niestusznych interpretacji przepisów i rozwiązań stosowanych w generatorze wniosku. Ileż to razy słyszeliśmy: „bo tylko w tych Siedlcach domagają się, aby w porozumieniu były grupy zawodowe”. Dla niewtajemniczonych – w Tarczy 1.0, jeden z trzech wymagalnych ustawą zapisów to porozumienie zawarte pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników, które warunkuje przyznanie środków na ochronę miejsc pracy. W czasie spiętrzenia zadań, kiedy każda minuta jest na wagę złota, zakłócona komunikacja na linii urzędnik–przedstawiciel wnioskodawcy, powodowała tylko i wyłącznie opóźnienie realizacji zadania, a finalnie spowolnienie procesu akceptacji wniosku i wypłaty wsparcia. Warto więc pamiętać i przyjąć jako fundamentalną zasadę: otwartość i współpraca przyspiesza otrzymanie pomocy. Tym bardziej, jak potwierdzają prowadzone przez prawie 80 lat badania nad ludzkim szczęściem (projektem kieruje profesor Robert Waldinger), życie zdrowe i szczęśliwe osiągają ci, którzy dbają o dobre relacje z drugim człowiekiem. Jeden z pracowników na pytanie, co najbardziej pozytywnego dostrzegą w pracy nad weryfikacją wniosków, ▶

- ▶ odpowiedział: „w większości przypadków bardzo miły kontakt i chęć współpracy”. Za negatywny aspekt uznał natomiast „nieufność i upieranie się przy swoim stanowisku bez względu na argumenty”.

Jak nazywa się moja firma?

Może zabrzmieć to kuriozalnie, ale w chwili kiedy okazało się, że jesteśmy zdani na składanie dokumentacji online lub korespondencyjnie – bez fizycznego kontaktu z drugim człowiekiem – powstało spore utrudnienie w bieżącym zwracaniu uwagi na niewłaściwą, najczęściej potoczną nazwę podmiotu wnioskodawcy. Brak znaków specjalnych, takich jak cudzysłów, przedstawione wyrazy, używanie skrótów, pomijanie imion lub nazwisk właściciela w nazwie, niewłaściwe nazwy spółek lub określenia typów spółek, to dopiero początek kłopotów z ustaleniem poprawnej nazwy wniosku. Każdy z pracowników weryfikujących składane dokumenty, zapewne przytoczyłby jeszcze wiele innych przykładów. Dlatego warto zapamiętać, że nazwa firmy, organizacji lub instytucji jest taka, jaka widnieje w stosownym rejestrze. I choćby ze względu na sentyment i tradycję wszędzie używali Państwo zmiennej, potocznej nazwy, to w kontaktach z urzędami należy posługiwać się właśnie nazwą rejestrową. A więc warto sprawdzić jeszcze dziś, czy na pewno nazwa zarejestrowana w KRS, CEIDG lub innym rejestrze jest Państwu znana (nie zastosowano w niej dodatkowych myślików, cudzysłówów lub symboli, aby odróżnić ją od innych nazw). Pewnie niektórzy z czytelników uznają, że to banał, ale proszę mi wierzyć – o wiele szybciej niż przypuszczaliśmy, wkroczyliśmy w kolejną fazę ucyfrowienia procesów. System informatyczny rzadko kiedy wybacza pomyłki. Program komputerowy sprawdza frazę dosłownie. Kiedy z rozpędu wpisana zostanie nazwa bez zachowania zgodności z nazwą zarejestrowaną – aplikacja wyrzuci nam wynik: weryfikacja negatywna.

Niekiedy reagowali Państwo zdziwieniem, gdy składając korektę proszeni byli o cierpliwe i spokojne wypełnienie wniosku. Często słyszeliśmy: „Przecież to korekta i nam zależy na czasie!”, ale tak jak wszystkie regulaminy o sytuacjach kryzysowych apelują: zachowaj spokój, nie wpadaj w panikę, opanuj się i wykonuj polecenia – tak i my, zarówno teraz i w przyszłości, apelujemy o to samo. Pospiesznie i niedbale wypełniony wniosek nie skraca i nie przyspiesza czasu rozpatrzenia, ale najczęściej wydłuża cały proces, ze względu na konieczność złożenia poprawek lub wyjaśnień.

Nawet ci najbardziej oporni zrozumieli, jak bardzo cyfryzacja przyspiesza realizację procesu, ułatwia poprawianie błędnie złożonych dokumentów, usprawnia komunikację. Zastosowane kalkulatory same wyliczały właściwe kwoty, podpis elektroniczny ograniczył potrzebę skanowania dokumentacji, korespondencja mailowa przyspieszyła dostarczanie dodatkowych dokumentów

Kto może podpisać dokumenty?

Po raz kolejny okazało się, że nie ma to jak kontakt człowieka z człowiekiem. Nawet jeśli będzie to tylko urzędnik pokazujący, w którym miejscu właściciel firmy powinien podpisać dokument lub tłumaczący dlaczego obok tego podpisu należy umieścić także podpis np. współwłaściciela firmy. Niestety stan epidemiologiczny sprawił, że bezpośrednia obsługa interesantów została wstrzymana, a klientom urzędu pozostało wrzucenie listu do skrzynki lub skorzystanie z generatora wniosków.

Dobrze, ale kto ma moc podpisywania dokumentacji firmy? Czy reprezentacja jest oddzielna czy łączna, czy ktoś w firmie ma prawo do podpisu elektronicznego, a jeśli tak, to jak powinno wyglądać pełnomocnictwo np. dla księgowej? To kolejny zestaw pytań i dylematów, który pojawił się w trakcie ubiegania się o „tarczową pomoc”.

Obok ustalenia zarejestrowanej nazwy firmy warto sprawdzić w dokumentach rejestrowych, czy są one uaktualnione do stanu faktycznego, dlatego nie należy zwlekać z wprowadzaniem zmian w dokumentach stanowiących o właściwej reprezentacji firmy, jej adresie lub jej profilu działalności. Systemy informatyczne w dużej mierze ułatwiają dokonanie tego online, ale niestety rejestrują te zmiany po dacie wpisania, co często wyklucza z możliwości ubiegania się o wsparcie. Nasze wskazówki, w trakcie kontaktów związanych ze składaniem wniosków o wsparcie, skłoniły wielu właścicieli do zmodyfikowania lub uzupełnienia ich dokumentów rejestrowych i statutowych.

Przecinek ma znaczenie!

We wniosku pojawiają się dwie wartości, które bardzo często były błędnie zaznaczone przez pracodawców i przysparzały nam wiele trudności. „0” – nie ubiegam się o pokrycie składek ZUS i „1” – ubiegam się o pokrycie składek ZUS. Wskazanie „0” lub „1” ma znaczenie i konsekwencje finansowe, przecinek i miejsce po przecinku mają znaczenie, powszechne zasady zaokrąglania sum mają znaczenie. Dlaczego? Bo systemy informatyczne właśnie w ten sposób oddzielają „tak” od „nie”, odpowiedź i zapis – od poprawnego do błędnego. 10,00 różni się od 100,0 tylko umiejscowieniem przecinka, ale finalnie to różnica dziesięciokrotnej wartości. Trzecie miejsce po przecinku, nawet jeśli nie jest widoczne w arkuszu kalkulacyjnym Excel, nie przestaje istnieć, wciąż jest i wciąż będzie się liczyło i w końcu we wniosku na dofinansowanie wynagrodzeń setek pracowników taki błąd przelicza się czasami na tysiące złotych.

Niech żyje wolność, ale czy swoboda?

„Ignorantia iuris nocet” (łac. nieznanomość prawa szkodzi) – to sentencja prawnicza, która wyraża jedną z podstawowych zasad prawa, wywodzącą się z prawa rzymskiego, pokrewna do „Ignorantia legis non excusat” (łac. nieznanomość prawa nie tłumaczy). Tak, to prawda. Przepisy prawne, w oparciu o które przedsiębiorcy wnioskują o pomoc na ochronę miejsc pracy, są nowe, wciąż zmieniane i budzą wątpliwości, ale są stanem prawnym, który obowiązuje. Przepisy w pierwszej kolejności warto przyjmować literalnie i tak samo się do nich stosować.

Niestety swobodne interpretowanie przepisów w procesie przyznawania środków na ochronę miejsc pracy, zazwyczaj kończyło się koniecznością poprawy wniosków.

Jako urzędnicy sami zobligowani byliśmy do szybkiego asymilowania i stosowania kolejnych zmian przepisów, uchwalanych w niespotykanym dotychczas tempie. Byliśmy jednak wspierani opiniami radców prawnych, a nie odpowiedziami znalezionymi przez wnioskodawców w internecie, które najczęściej okazywały się błędne.

Cyfryzacja wypiera papier

Kiedy zapytaliśmy właściciela jednej z dużych firm o powód złożenia wniosku w wersji papierowej, a nie elektronicznej – usłyszeliśmy: „Co papier, to papier, coś

namacalnego – to i pewnego”. Cóż, nie tym razem. W sytuacji pandemii dokumenty papierowe podlegały konieczności przejścia kwarantanny, musiały zostać zeskanowane, właściwie odczytane, a czasami – ze względu na zawarte dane liczbowe – przepisane na nowo i zliczone. Czas, czas, czas... Proces wydłużony o zbędne przetwarzanie dokumentacji, której wynikiem i tak jest zapis cyfrowy. A co, jeśli we wniosku pojawił się błąd? Nawet ci najbardziej oporni zrozumieli, jak bardzo cyfryzacja przyspiesza realizację procesu, ułatwia poprawianie błędnie złożonych dokumentów, usprawnia komunikację. Zastosowane kalkulatory same wyliczały właściwe kwoty, podpis elektroniczny ograniczał potrzebę skanowania dokumentacji, korespondencja mailowa przyspieszyła dostarczanie dodatkowych dokumentów. Gdy pod koniec czerwca w generatorach nastąpiło zrównanie czasu składania i oceniania wniosków, korekty wniosków złożonych elektronicznie odbywały się na bieżąco. W przypadku dokumentów papierowych wciąż wymagały wielu dni.

Szybki kontakt i właściwy urząd

Warto mieć na uwadze, że dane kontaktowe najlepiej rozumieć dosłownie – powinny być to dane do osoby, z którą kontakt jest najszybszy i pewny, która będzie znała sprawę i mogła zmodyfikować wniosek. Należy też zwrócić uwagę na nazwę urzędu: pomimo wspólnej części nazwy „urząd pracy”, powiatowy i wojewódzki urząd pracy to zupełnie niezależne i realizujące inne zadania instytucje. Niestety w sytuacji pandemii niektórzy wnioskodawcy podchodzili zbyt automatycznie do kwestii urzędu pracy i składali błędnie wnioski adresowane do powiatowego

urzędu pracy w wojewódzkim urzędzie pracy. W przypadku wniosków w wersji papierowej, po raz kolejny czas procedowania wniosku złożonego nie do tego urzędu ulegał wydłużeniu.

Co mogą urzędy?

Potoczne rozumienie takich dokumentów jak: pełnomocnictwo, porozumienie itp. niestety powodowało skrajnie różną interpretację tego, w jaki sposób powinny one wyglądać i co powinny zawierać. Dalej – jeżeli generator wniosków nie uwzględnił podpisu wieloosobowego (do dziś nie wiemy skąd to ograniczenie), a jest ono wymagane (np. przy spółkach cywilnych), to niezbędne pełnomocnictwo powinno pojawiać się w formie kolejnego okna w formularzu na zasadzie reakcji algorytmicznej.

Wzory dokumentów, choć nieobowiązuje, zdecydowanie ułatwiły i przyspieszyły przetwarzanie wniosków. Pozwolę sobie jako przykład podać dwa różne porozumienia przygotowane przez dwie różne firmy – co ciekawe składające się z tej samej liczby pracowników. W pierwszym przypadku porozumienie zostało zawarte w jednym zdaniu złożonym, w drugim – spisane na kilku zadrukowanych stronach. Podobna sytuacja zresztą miała miejsce z pełnomocnictwem. Wzór określający minima w takich sytuacjach, ułatwiły wszystkim życie.

Kolejnym problemem okazała się, wystosowana na stronie internetowej Praca.gov.pl, prośba o niepodpisywanie umowy pracodawcy z wojewódzkim urzędem pracy. Sytuacja, w której umowa ta de facto jest do systemu załączana jako pusty, niczym niepodpisany plik w formacie pdf, znowu wprawiała w konsternację

wnioskodawców. Skoro na wniosku mógł być nanoszony podpis elektroniczny, również na umowie powinna mieć miejsce analogiczna sytuacja. Nie krytykuję, bo trudne czasy nie od razu pozwalają na zastosowanie wypracowanych z czasem rozwiązań, ale skoro wszyscy powinniśmy stać się preppersami – warto zapamiętać, co kraść nam wszystkim czas.

Siła w drużynie

Realizacja tego przedsięwzięcia to była i jest praca zespołowa. Czy pojawiały się napięcia i sytuacje kryzysowe? Oczywiście! Czy raportowanie sprawiało problemy? Zdecydowanie, bo nie odzwierciedlało wielu trudności w relacjach i swoistej bezsilności na brak lub nikły kontakt z wybranymi wnioskodawcami. Ale współpraca, wzajemne dopingowanie się, motywowanie i wspieranie, nadawało sens tej pracy i poczucie, że robimy to razem. Właściwe poznanie procesu, wzajemne i bieżące informowanie się, podpowiadanie rozwiązań na przykładzie konkretnych przypadków – to wartości bezcenne, które sprawdziły się w tej nadzwyczajnej sytuacji.

Czas i priorytety!

Wracając na koniec do początku – ktoś kiedyś powiedział, że najcenniejszym zasobem na świecie jest czas. Z resztą, któż z nas nie mówi kilka razy dziennie: „nie mam na to czasu”, nerwowo patrząc na zegarek? Jeśli my, weryfikujący Państwa wnioski, możemy zwrócić się z ogromną prośbą o przyjęcie powyższych sugestii, jako dobrych rad inwestycyjnych sprzyjających pomnożeniu Państwa i naszego czasu – będziemy zobowiązani, a w przyszłości pomoc nadejdzie na pewno szybciej. ♦

EUROPASS W NOWEJ ODSŁONIE

Od początku lipca decyzją Parlamentu Europejskiego zestaw dokumentów Europass funkcjonuje w nowym formacie, dając użytkownikom możliwość wykorzystania nowych funkcjonalności

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Dostępne narzędzia dają osobom korzystającym z platformy Europass lepsze możliwości zarządzania swoją karierą i edukacją. Dostęp do platformy jest bezpłatny i możliwy w 29 językach.

Aby skorzystać z możliwości platformy Europass należy wejść na stronę www.eurpass.org.pl. Co dalej? To już zależy od tego jakie dokumenty są nam potrzebne. Dwie podstawowe funkcje to oczywiście możliwość utworzenia w wybranej wersji językowej CV oraz listu motywacyjnego. Dokumenty można wydrukować lub przesłać na wybrany adres e-mail, zapisać na dysku lub zachować w bibliotece, czyli w tzw. chmurze. Sporządzone dokumenty można w razie potrzeby wzbogacić o wybrane elementy graficzne. Co bardzo istotne, wszystko odbywa się z zachowaniem bezpieczeństwa naszych danych osobowych. W razie potrzeby można też skorzystać z podpowiedzi, w jaki sposób wypełniać dokumenty. Dostępne są również przykładowe szablony w wybranym języku. Przygotowywane dokumenty nie mają jednego, ściśle zaprojektowanego wyglądu i w razie potrzeby można je modyfikować. Istnieje możliwość skontaktowania się z Fundacją Rozwoju Systemu Edukacji, która w imieniu Komisji Europejskiej zarządza w Polsce platformą i pełni rolę Krajowego Centrum Europass. Podobne centra działają także w innych państwach europejskich.

Ponadto zainteresowani mogą znaleźć na platformie propozycje pracy, szkoleń i kursów w poszczególnych państwach. System w sposób automatyczny dostosowuje ogłoszenia do oczekiwań odbiorcy po odpowiednim skonfigurowaniu profilu użytkownika. Zainteresowani znajdą też przydatne informacje dotyczące edukacji, służb zatrudnienia i rynku pracy w wybranym kraju, a także odnośniki do krajowych stron poszczególnych instytucji. Europass w nowym wydaniu daje możliwość skorzystania z tzw. cyfrowych

poświadczeń (digital credentials) – narzędzi do cyfrowego opisu wyników nauczania, kompetencji zawodowych oraz kwalifikacji.

A co jeszcze poza CV i listem motywacyjnym? Na platformie mamy także dostęp do Europass Mobilność (Europass Mobility). Tu można zapisać wszystkie informacje potwierdzające okresy szkolenia i nauki odbywanej w innym kraju europejskim w formie zorganizowanej. Tego rodzaju dokumenty otrzymują m.in. uczestnicy europejskiego programu Erasmus+.

Kolejny z przydatnych dokumentów to Suplement do Dyplomu. Pozwala na wpisanie informacji obejmujących wszelkie umiejętności i kompetencje jakie posiadacz zdobył w trakcie studiów. Tu również można przedstawić szczególne osiągnięcia zawodowe. Należy dodać, że suplement stanowi uzupełnienie dyplomu, ale go nie zastępuje. Zwiększa za to czytelność dyplomu uwypuklając wyjątkowe osiągnięcia użytkownika.

Z kolei Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe daje możliwość przedstawienia umiejętności, uzyskanych kompetencji i wskazanie zawodów, jakie użytkownik może wykonywać. Mogą to być np. suplementy do dyplomu świadectwa mistrzowskiego lub czeladniczego.

Nowa odsłona Europass wskazuje na postępującą integrację oraz wzajemne powiązania europejskich działań obejmujących mobilność, edukację oraz rynek pracy. Dlatego m.in. na platformie Europass pojawił się dostęp do informacji na temat szkoleń i ofert pracy. Działania Komisji Europejskiej idą w kierunku zwiększania technicznych możliwości tzw. mapowania, czyli automatycznego dopasowywania na poziomie europejskim m.in. ofert pracy oraz dokumentów aplikacyjnych, w tym CV. Procedura obejmuje również sieć EURES oraz wykorzystywane przez nią platformy internetowe. Nowe możliwości oznaczają jednak, że przeciętny użytkownik powinien nadążać za wciąż rosnącymi wymaganiami cyfrowymi, co z kolei wyznacza kierunki w edukacji i planowaniu szkoleń doskonalących umiejętności ICT dla dorosłych. Zjawisko dobitnie pokazały zresztą ostatnie miesiące, kiedy tak wiele działań z konieczności zostało przeniesionych do rzeczywistości wirtualnej. Należy sądzić, że w wielu przypadkach będzie to tendencja trwała. Zmiany dotyczą również usług świadczonych przez instytucje rynku pracy. ♦



ODMRAŻANIE POŚREDNICTWA EURES

Wzrost zainteresowania pracą za granicą

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Wraz z otwieraniem się poszczególnych sektorów gospodarki w Europie, również sieć EURES powraca do prowadzonych rekrutacji. Odbywa się to jednak stopniowo i mimo otwierania granic państw należy liczyć się z ograniczeniami lub dodatkowymi wymaganiami w poszczególnych krajach. Dlatego przed podjęciem decyzji o wyjeździe, zawsze należy sprawdzić aktualne wymagania dotyczące wjazdu na obszar każdego państwa i regionu.

W związku z pandemią COVID-19 w okresie od marca do czerwca w państwach UE/EFTA wprowadzono ograniczenia w swobodnym przemieszczaniu się oraz obowiązek kwarantanny. Polska sieć EURES wstrzymała prowadzone nabory i rekrutacje, a zagraniczne oferty pracy zostały usunięte ze strony internetowej. Od 24 kwietnia Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej zaleciło uruchomienie naborów w ramach sieci EURES, ale tylko wtedy, gdy oferta dotyczy pracy zdalnej oferowanej przez pracodawców krajowych lub zagranicznych. Zalecono też stosowanie procedury rekrutacyjnej w formie zdalnej.

Od 20 maja Polska dopuściła możliwość przyjęcia zagranicznej oferty pracy przez krajową kadrę EURES. Warunkiem była możliwość świadczenia pracy na rzecz zagranicznego pracodawcy w formie zdalnej i dodatkowo w postaci stacjonarnej na terenie Polski. Nadal utrzymano procedurę rekrutacyjną online.

Od połowy czerwca Polska – stosując się do rekomendacji Komisji Europejskiej – otworzyła granice dla obywateli państw UE/EFTA. Należy jednak odnotować, iż niektóre z tych państw zgłosiły

dotąd dodatkowe wymagania w kwestii warunków wjazdu na swoje terytorium. Jednym z nich był wymóg posiadania ważnego, negatywnego testu na obecność koronawirusa.

Wraz z otwieraniem granic i znoszeniem obostrzeń obserwuje się ponownie wzrost zainteresowania możliwością zatrudnienia za granicą, także w ramach sieci EURES. W związku z tym Departament Rynku Pracy MRPIPS zalecił ponowne uruchomienie unijnego pośrednictwa pracy w ramach EURES. Dotyczy to zarówno zagranicznych, jak i krajowych ofert pracy. Ministerstwo wskazuje również, aby uruchomić ponownie pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES zgodnie z przepisami krajowymi. Ponadto przy obsłudze zagranicznych ofert pracy zaleca się, aby pozyskać informację od zagranicznego przedstawiciela EURES odnośnie obowiązujących dodatkowych wymagań w związku z epidemią COVID-19. Może to być przykładowo obowiązek posiadania badań i testów.

W treści samej oferty pracy powinny znaleźć się zapisy o warunkach podejmowania zatrudnienia lub innych aktualnych wymaganiach. Zaleca się korzystanie ze strony [Reopen.europa.eu/pl](https://reopen.europa.eu/pl), gdzie publikowane są informacje na temat wymagań przy wjeździe do danego kraju. Niezbędne informacje znajdują się też na stronach polskiego MSZ: gov.pl/web/dyplomacja. Można także zwrócić się z zapytaniem do ambasad poszczególnych krajów. W przypadku ofert pracy zamieszczonych przez polskich pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem pracowników zagranicznych, ministerstwo zaleca, aby w treści oferty pracy znalazła się informacja o warunkach wjazdu na terytorium RP. ♦



WIĘCEJ ZASIŁKÓW DLA BEZROBOTNYCH, MNIJ TRANSFERÓW

Wzrost liczby osób ubiegających się o zasiłek dla bezrobotnych po zakończeniu pracy za granicą w czasie pandemii

WOJCIECH KAMIŃSKI

Pomimo okresu pandemii COVID-19 i związanych z tym problemów z przemieszczaniem się oraz utrudnioną rejestracją w powiatowych urzędach pracy (szczególnie w okresie marzec-kwiecień br.), do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęło ponad 50 wniosków więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.

W I półroczu br., do urzędu zgłosiło się do 886 osób – najczęściej wniosków wpłynęło do WUP w Warszawie oraz filii w Radomiu i Płocku. Średnio, co miesiąc ponad 100 osób bezrobotnych było zainteresowanych uzyskaniem prawa do zasiłku. Wyjątkiem był kwiecień, kiedy złożono tylko 77 wniosków.

Osoby, które legalnie pracowały za granicą, czas ten mogą zaliczyć do okresu wymaganego do nabycia zasiłku dla bezrobotnych w Polsce. Łączeniu podlegają zarówno okresy zatrudnienia i ubezpieczenia, jak też okresy prowadzenia działalności na własny rachunek, Dokument PD U1 potwierdzający zatrudnienie i ubezpieczenie wystawia właściwa zagraniczna instytucja. Najwięcej osób wróciło z Wielkiej Brytanii, Niemczech i Holandii.

Odmiennej sytuację zaobserwowaliśmy jeżeli chodzi o transfery zasiłku dla bezrobotnych z zagranicy na podstawie dokumentu PD U2. Przepisy o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w państwach UE/EOG i Szwajcarii stanowią, że osoby, które nabyły prawo do zasiłku dla bezrobotnych za granicą, mogą pobierać go przez okres 3 lub 6 miesięcy w Polsce. W I półroczu 2020 r. było takich osób 201, znacznie mniej niż w I półroczu 2019 roku, kiedy to transfer zgłosiło 276 osób bezrobotnych. Wpływ na taką sytuację miał m.in. okres pandemii COVID-19. Osoby, które powracały do kraju, często nie miały czasu na załatwianie formalności związanych z rejestracją jako osoba bezrobotna w zagranicznym urzędzie pracy, a następnie transferowaniem zasiłku. Zasiłki transferowane były głównie z Holandii, Niemiec i Islandii. Od czerwca br. ponownie obserwujemy wzrost liczby osób zgłaszających transfer. ♦

Tabela 1. LICZBA WNIOSKÓW OD OSÓB UBIELAJĄCYCH SIĘ O ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU BEZROBOCIA PO PRACY ZA GRANICĄ – I PÓŁROCZE 2019/20

Mazowsze	I półrocze 2019	I półrocze 2020
WUP Warszawa	362	414
Filia Radom	93	149
Filia Płock	153	120
Filia Ciechanów	94	91
Filia Ostrołęka	85	73
Filia Siedlce	48	39
ogółem	835	886

Tabela 2. LICZBA OSÓB TRANSFERUJĄCYCH ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH Z KRAJÓW UE/EOG W I PÓŁROCZU 2019/20

Mazowsze	I półrocze 2019	I półrocze 2020
WUP Warszawa	122	78
Filia Radom	82	55
Filia Ciechanów	23	24
Filia Płock	19	23
Filia Ostrołęka	18	14
Filia Siedlce	12	7
ogółem	276	201



INFORMATYK POSZUKIWANY

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie mazowieckim w 2019 roku

MONIKA ĆWIEK

Prowadzenie prawidłowej polityki rynku pracy wymaga sprawnego systemu informacyjnego, który powinien zawierać dane niezbędne do analiz. Dane te umożliwiają bieżącą koordynację szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz koordynację kształcenia zawodowego.

Jednym z czynników, które wpływają na stan i strukturę bezrobocia w naszym kraju, jest niewystarczające dopasowanie posiadanych kwalifikacji zawodowych do potrzeb na rynku pracy i oczekiwań pracodawców.

Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jest jednym z zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy, określonych przez Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.). Monitoring sporządzany jest zgodnie z wytycznymi rekomendowanymi przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Obserwacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych powstaje na podstawie kompilacji danych dotyczących popytu i podaży pracy w województwie mazowieckim, w przekroju zawodów i specjalności¹. Bazuje ona na danych gromadzonych w systemie Syriusz: informacjach o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych, zgłoszonych wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej oraz ofertach pracy publikowanych w Internecie. Zawiera również informacje pozyskiwane m.in. z Systemu Informacji Oświatowej Ministerstwa Edukacji Narodowej i Głównego Urzędu Statystycznego (na podstawie BAEL i badania popytu na pracę).

Sytuacja absolwentów na rynku pracy

Młodzież jest grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem, gdyż przegrywa w konkurencji z pracownikami posiadającymi doświadczenie zawodowe. Pozostawanie młodych ludzi po ukończeniu edukacji bez pracy, prowadzi do osłabienia motywacji do poszukiwania zatrudnienia oraz dezaktualizacji zdobytej w trakcie edukacji wiedzy oraz często doprowadza do patologii społecznych.

Analiza rynku edukacyjnego została opracowana – w oparciu o dane dotyczące absolwentów i uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów ostatniego roku studiów – w celu określenia kierunków szkoleń dla osób bezrobotnych oraz korekty poziomu i struktury treści kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym.

Celem analizy jest wskazanie, w jakim stopniu kompetencje i wiedza uzyskane w trakcie nauki zabezpieczają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przed



koniecznością długotrwałego pozostawania w rejestrach urzędów pracy jako osoby bezrobotne.

Z przekazanych danych wynika, iż w roku szkolnym poprzedzającym rok sprawozdawczy, szkoły ponadgimnazjalne ukończyło 56 561 osób. Wśród absolwentów najwięcej uczniów zakończyło edukację w liceum ogólnokształcącym (31 413 osób) oraz technikum (12 625 osób). Tytuł zawodowy uzyskało łącznie 14 876 osób, przy czym najwięcej w technikum (8 652 osoby).

Popyt na pracę

W przypadku grup elementarnych najwięcej bezrobotnych na koniec 2019 roku odnotowano w zawodach:

- ▶ sprzedawcy sklepowi (ekspedienty) – 12 811 osób;
- ▶ pracownicy obsługi biurowej – 3 106 osób;
- ▶ kucharze – 2 763 osoby;
- ▶ robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym – 2 738 osób;
- ▶ gospodarze budynków – 2 710 osób.

Największy napływ bezrobotnych wystąpił w przypadku: sprzedawców sklepowych (ekspedientów) – 15 452 osoby, pracowników obsługi biurowej – 4 165 osób, mechaników pojazdów samochodowych – 3 987 osób oraz kucharzy – 3 570 osób.

W omawianym okresie najwięcej ofert pracy w Centralnej Bazie Ofert Pracy dotyczyło zawodów:

- ▶ magazynierzy i pokrewni – 12 824 oferty;

¹ Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa, 2012

- ▶ robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani – 10 803 oferty;
- ▶ ręczni pakowacze i znakowacze – 10 059 ofert.

W dalszej kolejności byli to: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – 9 401 ofert, pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne – 9 263 oferty, robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym – 8 704 oferty, pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani – 8 178 ofert oraz pracownicy obsługi biurowej – 6 338 ofert.

Najwięcej ofert pracy w publikatorach internetowych odnotowano w zawodach: programiści aplikanci – 10 208 ofert, specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) – 10 153 oferty, analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani – 9 801 ofert, specjaliści do spraw reklamy i marketingu – 7 461 ofert, pracownicy obsługi biurowej – 7 350 ofert oraz specjaliści do spraw zarządzania i organizacji – 6 367 ofert.

Najwyższy wskaźnik długotrwałego bezrobocia odnotowano na koniec 2019 roku dla następujących elementarnych grup zawodów: kierownicy w górnictwie; pielęgniarzy z tytułem specjalisty; instruktorzy technologii informatycznych; kontrolerzy (sterownicy) procesów metalurgicznych; tancerze; astrologi, wróżbicy i pokrewni; hodowcy ryb; prowadzący pojazdy ciągnięte przez zwierzęta; uliczni sprzedawcy produktów (z wyłączeniem żywności o krótkim terminie przydatności do spożycia); technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni; operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni; pomocnicy biblioteczni; pracownicy świadczący usługi na ulicach; rolnicy produkcji roślinnej pracujący na własne potrzeby; robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie i monterzy konstrukcji liniowych; pomoce domowe i sprzątaczkę oraz sprzedawcy na targowiskach i bazarach.

Najwyższy poziom wskaźnika płynności bezrobotnych wystąpił w zawodach: pielęgniarzy z tytułem specjalisty – wynosił 8,00; hodowcy ryb – 4,00; takielarze i monterzy konstrukcji liniowych – 3,50 oraz specjaliści do spraw ratownictwa medycznego i instruktorzy technologii informatycznych – 3,00.

Zerowe wartości wskaźnika płynności bezrobotnych wystąpiły w odniesieniu do zawodów: kierownicy w instytucjach pomocy społecznej, demonstratorzy wyrobów, strażnicy w zakładach dla nieletnich oraz monterzy instrumentów muzycznych.

CO TO JEST MONITORING ZAWODÓW?

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych to proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, dotyczących kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.

Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Zgodnie z założeniami w monitoringu wykorzystano trzy podstawowe mierniki:

- ▶ wskaźnik dostępności oferty;
- ▶ wskaźnik długotrwałego bezrobocia;
- ▶ wskaźnik płynności bezrobotnych.

W zestawieniu zawodów wskazujących na deficyt w województwie mazowieckim w 2019 roku znalazło się 21 zawodów: programiści aplikacji; projektanci aplikacji sieciowych i multimediów; pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food; administratorzy systemów komputerowych; projektanci i administratorzy baz danych; analitycy systemów komputerowych; pośrednicy pracy i zatrudnienia; praktykujący niekonwencjonalnie lub komplementarne metody terapii; pracownicy centrów telefonicznych (pracownicy call center), analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani; specjaliści do spraw sieci komputerowych; specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych; specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych); farmaceuci specjaliści; funkcjonariusze celnicy i ochrony granic; specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi; doradcy finansowi i inwestycyjni; operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek; aktorzy cyrkowi i pokrewni; robotnicy zwalczania szkodników i chwastów; inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, lektorzy języków obcych; specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr; urzędnicy do spraw podatków; kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi; kodowacze, korektorzy i pokrewni; kontrolerzy ruchu lotniczego i personel pokrewny; analitycy finansowi; specjaliści do spraw rynku nieruchomości; inżynierowie budownictwa, piloci statków powietrznych i personel pokrewny; sortowacze odpadów; kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży; kierownicy do spraw strategii i planowania; układacze towarów na półkach i sekretarze prawni.

W analizowanym okresie nadwyżka wystąpiła w 12 zawodach: rolnicy upraw mieszanych; kaletnicy, rymarze i pokrewni, pracownicy świadczący usługi na ulicach; operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani; maszynistki, operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni; robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach; ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna; pomocnicy bibliotecarzy, operatorzy maszyn do szycia, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani. Należy również wspomnieć, że w zawodzie wyżsi urzędnicy administracji rządowej miała miejsce maksymalna nadwyżka.

Wystąpiła również grupa zawodów zrównoważonych: specjaliści do spraw reklamy i marketingu; magazynierzy i pokrewni; kierownicy w hotelarstwie; przedstawiciele handlowi; kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów oraz operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych. Spadek bezrobocia wpłynął na zmianę wskaźników dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Należy jednak pamiętać o ostrożnej interpretacji tych wskaźników, ponieważ nie odzwierciedlają one rzeczywistych problemów rynku pracy. ♦

10 ZUPEŁNIE NOWYCH ZAWODÓW, KTÓRE SZTURMEM PRZEJMUJĄ RYNEK PRACY

W ciągu ostatniej dekady rynek pracy zmienił się diametralnie.

Pojawiły się nowe kierunki rozwoju, a co za tym idzie, zwiększyło się zapotrzebowanie na stanowiska, których przed kilkoma laty jeszcze nie było. Przedstawiamy Wam zestawienie 10 zupełnie nowych profesji, na które jest obecnie popyt na rynku pracy.

Coolhunter

Łowca trendów, badacz nastrojów społecznych w odniesieniu do konkretnego produktu.



Programista aplikacji mobilnych

Specjaliści w tym obszarze tworzą i ulepszają aplikacje opierające się na systemach operacyjnych takich jak iOS czy Android.

Specjalista ds. chmury obliczeniowej

Migracja do chmury jest jednym z kluczowych elementów rozwoju i cyfrowej transformacji przedsiębiorstw. To także jeden z najgorętszych trendów w IT.



Trendsetter

Osoba kreująca trendy i promująca konkretną markę. Nie ujawnia swoich prawdziwych intencji i interesów. Firma dba o wygląd trendsettera, wyposażając go w modne ciuchy czy gadżety.

Specjalista ds. employer branding

Budowanie wizerunku pracodawcy to jeden z najgorętszych trendów HR. W Polsce coraz więcej spółek ma strategię employer brandingową i przyznają się do korzystania ze strategii kształtowania wizerunku pracodawcy.



Operator drona

Dronowa rewolucja zmieniła zwłaszcza branżę wideo. Są powszechnie wykorzystywane w rolnictwie, w monitoringu obiektów użyteczności publicznej. Kluczem do uniezależnienia się i profesjonalizacji tej profesji był rozwój popularności serwisu YouTube.

Traffic manager

Odpowiada on za systemy agregujące ruch internetowy. Przygotowuje szczegółowe raporty i statystyki na potrzeby administratorów strony, którzy na ich podstawie opracowują ewentualne jej modernizację, zmieniając strategię pozycjonowania.



Analitik big data

Praca ta polega na pozyskaniu ogromnych ilości danych, przeanalizowaniu tegoż zbioru informacji przy użyciu odpowiednich narzędzi, wyciągnięciu wniosków w kontekście rozwoju danego biznesu lub projektu, a następnie na zaprezentowaniu w postaci raportu.

Producent podcastów

Osoby mające wiedzę i dzielące się doświadczeniami od kilku lat aktywnie przygotowują podcasty. To wielominutowe nagrania rozmów, wykładów, wywiadów, często także szkolenia, które mogą być słuchane mobilnie.



Specjalista ds. zrównoważonego rozwoju

Firmy tworzą specjalne działy czy biura, które przygotowują strategię zrównoważonego rozwoju. Odpowiada on potrzebom dzisiejszego pokolenia, nie zagrażając możliwościom przyszłych pokoleń, zaspokajając potrzeby obecne i przyszłe.

BLASKI I CIENIE PRACY DORADCÓW

Doświadczenia doradców zawodowych Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP oraz szkolnych doradców zawodowych ze szkół podstawowych i średnich

URSZULA WOJTALEWICZ



Urszula Wojtalewicz, kierownik CiPKZ w Płocku

Wszystkich zaskoczyła w marcu informacja o nadchodzącym niebezpieczeństwie. W ostatnich dniach przed wybuchem pandemii udało się nam zrealizować spotkania w ramach grupowego poradnictwa zawodowego, docierając do kobiet z projektem „Kobieta – odkrywam siebie na nowo”. Zaproponowana tematyka odebrana została z dużym zainteresowaniem. Niestety nadszedł 16 marca, dzień ważnych decyzji dla kierownictwa urzędu. Brak możliwości bezpośredniego kontaktu z klientem, praca zdalna, ogólny strach i niepokój. Pierwsze dni, tygodnie, przebiegały na pracy zdalnej, podczas której przede wszystkim opracowywane były informacje potrzebne dla naszych klientów. Były to nowe komunikaty dotyczące poszukiwania pracy w zmieniających się warunkach na rynku pracy w dobie COVID-19. Doradcy zawodowi Centrum zaczęli również zdobywać nową wiedzę dotyczącą przepisów pomocowych dla przedsiębiorców, w ramach Tarczy antykryzysowej. Kolejnym etapem było włączenie doradców zawodowych do zespołów weryfikujących wnioski składane przez przedsiębiorców oraz do udzielania informacji na infolinii.

Sytuacja, w której się znaleźliśmy wyzwoliła u doradców zawodowych jeszcze bardziej pozytywne nastawienie do rozwiązywania problemów klientów, którymi stali się potrzebujący pomocy przedsiębiorcy i ich pracownicy. Choć wykonywana pod presją czasu praca nie była łatwa, doradcy podeszli do nowych zadań z wielkim zaangażowaniem i zrozumieniem. Wszyscy zaczęliśmy akceptować nowe warunki i czuliśmy się odpowiedzialni za losy zawodowe naszych klientów. Coraz więcej też pojawiało się telefonów od naszych stałych klientów zagubionych w nowej sytuacji rynkowej, przytłoczonych zagrożeniami i ograniczeniami. Staraliśmy się rozwiewać ich wątpliwości, wspierać w działaniach oraz motywować w chwilach załamania. Do kontaktów służyły nam jedynie telefon i e-mail.

Być może w przyszłości kontakt z klientem będzie możliwy za pomocą platformy do komunikacji na wizji. W pracy doradca zawodowy wykorzystuje umiejętność słuchania, komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Dlatego tak ważny jest dla niego kontakt „twarzą w twarz”. Teraz jednak tego zabrakło.

Ten trudny czas wykorzystaliśmy również na przygotowywanie pisemnych informacji na najczęściej pojawiające się pytania klientów, np. zasady powoływania fundacji, oczekiwania pracodawców wobec przyszłych pracowników. Włączyliśmy się również w pomoc dla szkolnych doradców zawodowych, którzy zmagali się ze zdalnymi metodami pomocy uczniom, będących na etapie wyboru szkół lub próbujących odnaleźć się na rynku pracy po zakończeniu nauki. Przykładem takiej współpracy było udostępnienie Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu w Płocku opracowanego przez doradców Centrum materiału dotyczącego Zakładów Pracy Chronionej na lokalnym rynku. Szkolny doradca zawodowy przekazał także niezbędne informacje rodzicom uczniów przygotowujących się do wejścia na rynek pracy, aby pomóc im w podjęciu decyzji zawodowych.

Pandemia utrudniła również trwające od kilku lat kontakty doradców, zbudowane w ramach „Sieci doradców zawodowych”. Jednak poradziliśmy sobie także i z tym problemem, wykorzystując komunikatory społecznościowe. Udało się nam zdalnie podzielić wiedzę i informacjami z doradcami zawodowymi ze szkół z Płocka i powiatu płockiego.

Reasumując, świat wokół nas wiruje i zmienia się coraz szybciej. Jedyne co jest pewne, to zmiany. Ważne abyśmy do nich podchodzili w sposób kreatywny i elastyczny. I nie zapomnieli w tym wszystkim o człowieku. ♦



ELŻBIETA BEATA WŁADYNIAK

*pedagog, Zespół Szkół Usług
i Przedsiębiorczości w Płocku*

Prowadzenie zajęć szkolnych w czasie pandemii było dużym wyzwaniem dla wszystkich. Jako pedagog szkolny podejmowałam inicjatywy związane z doradztwem zawodowym. Aby zapewnić uczniom oddech od nauki obowiązkowego materiału, staraliśmy się rozwijać umiejętności radzenia sobie ze stresem, nowymi wyzwaniami, budowaniem relacji z grupą na odległość oraz rozwijać zainteresowania i zamiłowania uczniów. Uznałam, że uczniom przyda się coś, co pozwoli im rozwijać wyobraźnię, marzyć, planować przyszłość, wykazać się poczuciem humoru, opowiedzieć o swoich pasjach. Do tego wykorzystałam karty pt. „Łamacz lodów.” Zaproponowałam wszystkim uczniom cotygodniową tematyczną zabawę zdalną. W każdy piątek wysyłałam temat zabawy – do kolejnego piątku można było przekazywać swoje odpowiedzi. Uczniowie chętnie wzięli udział w działaniu. Projekt ten pozwolił mi poznać uczniów od zupełnie innej strony. Często byłam zdumiona i zaskoczona ich pomysłowością, a także przenikliwym spojrzeniem na ludzi i świat. Ich wypowiedzi były dla mnie przykładem na to, że mało znamy uczniów, za bardzo skupiamy się na realizacji programów, a przecież człowiek jest najważniejszy.



VIOLETTA KOPCZYŃSKA

*szkolny doradca zawodowy,
Specjalny Ośrodek Szkolno-
Wychowawczy nr 2 w Płocku*

Realizacja zadań z zakresu doradztwa zawodowego była prowadzona z wykorzystaniem różnych metod i technik na odległość. Było to nie lada wyzwanie zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli. Potrzebne tu były umiejętności postępowania się nowymi technologiami. Na stronie szkoły została utworzona zakładka z podziałem na klasy, przedmioty i daty realizacji lekcji. Młodzież mogła skorzystać z tego rozwiązania poprzez wejście na stronę i pobranie przygotowanego materiału lekcyjnego. Nauczanie odbywało się z wykorzystaniem dostępnych środków komunikacji – użycia elementów mediów społecznościowych: Messengera, aplikacji Zoom, poczty elektronicznej, Skype’a, po kontakty telefoniczne, sms, mms oraz poprzez paczki edukacyjne wysyłane do uczniów pocztą tradycyjną. Prowadzone działania objęły indywidualną i grupową pracę z uczniami, rodzicami i nauczycielami.



MAŁGORZATA STRZEGOWSKA

*doradca zawodowy w Zespole Szkół
Budowlanych nr 1 w Płocku*

Realizacja zajęć doradztwa zawodowego w czasie zdalnego nauczania to duże wyzwanie, m.in. ze względu na znaczenie i wartość bezpośredniego kontaktu doradcy zawodowego z uczniem. Zamiast warsztatów, pracy w grupie, targów trzeba było skoncentrować się na podaniu uczniom treści w formie postów indywidualnych.

„W wolnej chwili” – tak tytułowałam posty wysyłane uczniom poprzez dziennik Librus. Dlaczego taki tytuł? Nie chciałam, aby uczniowie w nowej dla nich sytuacji, obciążeni nauką, poczuli zniechęcenie do zajęć doradztwa. Ponadto zagadnienia, które im proponowałam, wymagały spokoju, wyciszenia, warunków do refleksji, a taką gwarantowała właśnie tytułowa wolna chwila. Tak więc uczniowie otrzymywali posty z ćwiczeniami, kartami pracy, zagadnieniami do refleksji. W przypadku uczniów klas przejściowych były to przede wszystkim treści z obszarów: poznanie siebie i świat zawodów oraz rynek pracy. Uczniowie klas kończących, czyli maturzysty i uczniowie klasy trzeciej branżowej szkoły I stopnia otrzymali zagadnienia z zakresu rynku edukacyjnego i uczenia się przez całe życie oraz planowania własnego rozwoju i podejmowania decyzji edukacyjno – zawodowych. Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, jak rekrutować się na uczelnie wyższe – to najważniejsze zagadnienia dla tej grupy odbiorców. Tak wynikało z informacji zwrotnej, jaką od nich otrzymałam. Wśród proponowanych maturzystom postów było także zaproszenie na Wirtualne Targi Edukacyjne.

W czasie zdalnego nauczania swoje działania kierowałam także do nauczycieli i do rodziców, dobierając treści do aktualnej sytuacji. By to także okres intensywnego rozwoju dla doradcy zawodowego – poznanie nowych form kształcenia, technicznych aspektów zdalnego nauczania. Wszystko to trzeba było opanować w tempie przyspieszonym. Tak więc webinary po godzinie 20 nie należały do rzadkości.

ZMIANA PRIORYTETÓW

Przez ostatnie lata przywykliśmy myśleć o zmianie, jako jedynym pewnym zjawisku towarzyszącym nam w życiu

MAGDALENA MROZEK

Dostosowywaliśmy się do zmian związanych z mobilnością, stylem życia, rozwojem technologicznym. Nikt z nas nie przypuszczał, że będziemy musieli zacząć radzić sobie z pandemią wirusa. Z dnia na dzień nasze ambicje i cele rozwojowe zostały zastąpione lękiem o zdrowie i życie, wizją nadchodzącego kryzysu gospodarczego, zagrożeniem utraty pracy.

Zasady poradnictwa zawodowego pozostają te same niezależnie od sytuacji gospodarczej i aktualnych wskaźników bezrobocia. To, co jednak ulega zmianie to priorytety, przesuwały się pewne akcenty zarówno dla całego społeczeństwa, jak i dla pojedynczych osób. W ostatnich latach, w okresie dobrej koniunktury gospodarczej doradcy zawodowi mieli wyraźne dwie grupy klientów. Jedną grupą to osoby aktywne, z inicjatywą, nastawione na rozwój, wdrażające zmiany w obszarze swojego życia zawodowego, umiejętnie współpracujące ze

doświadczenia z obozu w Auschwitz i Dachau, które stały się podwaliną jego koncepcji pomagania ludziom.

Współcześnie logoterapia stosowana jest jako dopełnienie psychoterapii, a także wykorzystywana w poradnictwie, przybierając krótkoterminową formę wsparcia dla osób doświadczających kryzysów.

Trzy etapy doświadczania trudności

Frankl opisuje trzy etapy psychicznych reakcji człowieka wobec trudnych sytuacji. Pierwszy etap to mieszanka uczuć – szok, przerażenie, niedowierzenie faktom, w obozie – pragnienie zatrzymania rzeczy wartościowych, drogich sercu, jak zdjęcie bliskiej osoby lub obrączka. Psychiatra zauważył, że po tym, jak wszystko po kolei było więźniom odbierane, pojawiała się rezygnacja i bierne oczekiwanie na to, co przyniesie los. Osadzeni odczuwali odrazę wobec wszechobecnego bólu, brudu, brzydoty oraz ogromną tęsknotę za domem. Miotali się między nadzieją a rozpaczą, a panujący chaos zagrażał wyznawanym wcześniej wartościom, całkowicie poddając je w wątpliwość. Wtedy też często niespodziewanie dochodził do głosu humor rozładowujący napięcie, wprowadzający dystans, pozwalający wzniesić się ponad trudne okoliczności. Jako rodzaj psychicznej samoobrony często pojawiała się też ciekawość tego, co się jeszcze może wydarzyć, chłodny obiektywizm w ocenie zdarzeń. W radzeniu sobie z trudnościami bardzo pomocni byli inni ludzie. Frankl wspomina, jak na początku pobytu w obozie ukradkiem dostał się do jego pawilonu kolega, który chciał okazać wsparcie i przekazać szereg cennych rad nowo przybyłym do obozu więźniom. Otuchy w trudnym obozowym życiu dodawały najdrobniejsze zrzędzenia losu, o ile ktoś potrafił je zauważyć i docenić.

Drugi etap reakcji na utrzymującą się w niełatwym czasie traumę, wiązał się z próbą ochrony przed cierpieniem i bólem poprzez stępienie uczuć, apatię i zobojętnienie wobec tego, co działo się na zewnątrz. U wielu osób był to rodzaj ucieczki od trudnej rzeczywistości w świat doznań wewnętrznych, poprzez celebrowanie przeżytych chwil, przywoływanie ukochanych osób, zachwyty nad pięknem przyrody. Frankl pisał o tym w ten sposób: „Zrozumiałem, że nawet ktoś, komu wszystko na tym świecie odebrano, wciąż może zaznać prawdziwego szczęścia, choćby przez krótką chwilę, za sprawą kontemplacji tego, co najbardziej ukochał.” Przeszłość wydawała się najbardziej pewna, napałała dumą, opromieniała radością, można było do niej wracać, nikt w żaden sposób nie mógł jej odebrać. Znoszenie trudnej rzeczywistości możliwe było również dzięki przekonaniu, że warto żyć dla czegoś, o będzie miało miejsce w przyszłości. Frankl myślał o tym, że w przyszłości z jego doświadczeń skorzystają inni ludzie. Stojąc po kilka

Osoby odpowiedzialne za innych: kadra zarządzająca, rodzice, nauczyciele, lekarze, psycholodzy, doradcy, muszą poradzić sobie jako pierwsi

sprzyjającym, stwarzającym nowe możliwości rynkiem pracy. Korzystali z poradnictwa zawodowego, aby doprecyzować swoje cele, wspiąć się wyżej, pójść dalej. Drugą grupą klientów to osoby posiadające problemy daleko wykraczające poza ramy pomocy instytucji rynku pracy, osoby z głębokimi zaburzeniami natury fizycznej i psychicznej. Od doradcy otrzymywali wsparcie, zrozumienie, a głównym tematem rozmowy był najczęściej ich stan zdrowia.

Pandemia jest sytuacją dużego kryzysu dla wszystkich, zdrowych i chorych, aktywnych i biernych zawodowo, pracodawców i pracowników. To sytuacja, w której każdy z nas musi się w jakiś sposób odnaleźć. Pytanie tylko jak?

Osoby odpowiedzialne za innych: kadra zarządzająca, rodzice, nauczyciele, lekarze, psycholodzy, doradcy, muszą poradzić sobie jako pierwsi. Wzorem i inspiracją w tym zakresie może być Viktor Frankl, austriacki profesor medycyny, neurolog i psychiatra żydowskiego pochodzenia, człowiek, który doświadczył koszmaru obozów koncentracyjnych, twórca metody psychologicznej zwanej logoterapią. Frankl był również filozofem i pisarzem, który jak na osobę mocno doświadczoną cierpieniem, prezentuje zaskakująco optymistyczną wiarę w ludzką umiejętność wykraczania poza dramatyczne okoliczności życia. W swojej najpopularniejszej książce zatytułowanej „Człowiek w poszukiwaniu sensu” opisał przejmujące

godzin bosu na mrozie wyobrażał sobie, że stoi na scenie i opowiada o swoim obozowym doświadczeniu, dając wskazówki innym ludziom, jak radzić sobie z trudami życia. Cel, jaki w obozie realizował dzień po dniu, to również odtwarzanie w pamięci pracy naukowej, której rękopis utracił. Robił to po to, aby w przyszłości móc go w całości spisać.

Trzeci etap reakcji człowieka na trudną sytuację związany jest z życiem po doświadczonej traumie. Wymienić tu można m.in. brak umiejętności odczuwania radości, rozgoryczenie doznanymi stratami, u więźniów było to rozczarowanie tym, że smutek i cierpienie pomimo wyjścia z obozu całkowicie nie minęły.

W poszukiwaniu sensu życia

Pomoc i wsparcie psychologów i doradców mogą być zatem potrzebne na każdym etapie doświadczania trudności. Frankl, kierując się posiadaną wiedzą medyczną i psychologiczną, doświadczeniem własnym oraz obserwacjami towarzyszy obozowej niedoli, mocno podkreślał, że najważniejszą kwestią dla człowieka jest odnalezienie sensu swojego istnienia, obecnego w każdej sytuacji, z którą przychodzi mu się mierzyć. W obozie widział, jak utrata nadziei i wiary w przyszłość, prowadziła do rezygnacji z życia, utraty odwagi zmagania się z trudną rzeczywistością, obniżenia odporności fizycznej. W końcu załamani więźniowie umierali na tyfus, zapalenie płuc lub inne choroby albo bardzo szybko ginęli z rąk strażników.

Zgodnie z teorią logoterapii, człowiek może odnaleźć w swoim życiu sens na trzy sposoby. Pierwsza droga, najbardziej znana i popularna w naszych czasach i w naszej zachodniej kulturze, to realizowanie ważnych dla siebie wartości poprzez aktywne działanie i kreatywną pracę. Doradcy zawodowi często towarzyszą swoim klientom w tym procesie odkrywania talentów i możliwości, planowania działań prowadzących do zawodowych i osobistych sukcesów. Inna droga szukania sensu wiedzie przez doświadczanie np. piękna przyrody, sztuki, miłości ku drugiej osobie. W tym kontekście, jak zaznacza Frankl: „logoterapeutyczna koncepcja mówiąca, że doświadczanie może być równie cenne jak dokonywanie osiągnięć, ma wartość terapeutyczną, ponieważ stanowi przeciwwagę dla naszej jednostronnej fascynacji zewnętrzną rzeczywistością osiągnięć, kosztem wewnętrznej rzeczywistości doświadczania”. Tutaj psychiatra przestrzega jednak przed zbyt dużą koncentracją w dążeniu do własnej satysfakcji, zachęcając do przerzucania uwagi na zewnątrz. Im bardziej bowiem człowiek dąży do samo-realizacji, chcąc zaspokajać własne potrzeby, tym bardziej się od nich oddala. Sens zawsze znajduje się na zewnątrz: piękno zachodzącego słońca w słońcu, miłość w drugiej osobie, a sens pracy w rzeczywistych zadaniach. Szczęście zawsze jest jedynie efektem ubocznym działania na rzecz innych, ważnych celów. W sytuacji promowania kultury indywidualizmu, hedonizmu i konsumpcji, wcale nie przybywa ludzi szczęśliwych, a ci, którzy mają wszystko, czego wydawałoby się potrzeba im do szczęścia – zdrowie, talenty, pieniądze, atrakcyjność i powodzenie, ciągle nie mogą osiągnąć wewnętrznego spełnienia. Z trzecią drogą szukania sensu możemy zetknąć się w sytuacjach, kiedy niewystarczające i niemożliwe jest zarówno twórcze działanie, jak i czerpanie przyjemności

z doświadczania piękna lub miłości. Wówczas sens życia zaczyna mieć szerszy zasięg, do głosu dochodzą bowiem kwestie ostateczne – życia i śmierci, cierpienia i umiarności. Wtedy podstawowym zadaniem staje się dla człowieka sposób, w jaki przyjmie własne przeznaczenie.

W sytuacji promowania kultury indywidualizmu, hedonizmu i konsumpcji, wcale nie przybywa ludzi szczęśliwych, a ci, którzy mają wszystko, czego wydawałoby się potrzeba im do szczęścia – zdrowie, talenty, pieniądze, atrakcyjność i powodzenie, ciągle nie mogą osiągnąć wewnętrznego spełnienia

Od osoby będącej na takim etapie, często słyszymy wtedy słowa: „Nic już od życia nie oczekuję...”, na które warto odpowiedzieć: „Ale życie oczekuje od ciebie...”. Frankl przyznaje, że to najtrudniejszy, ale w kontekście całej ludzkiej egzystencji jednocześnie najważniejszy aspekt życia.

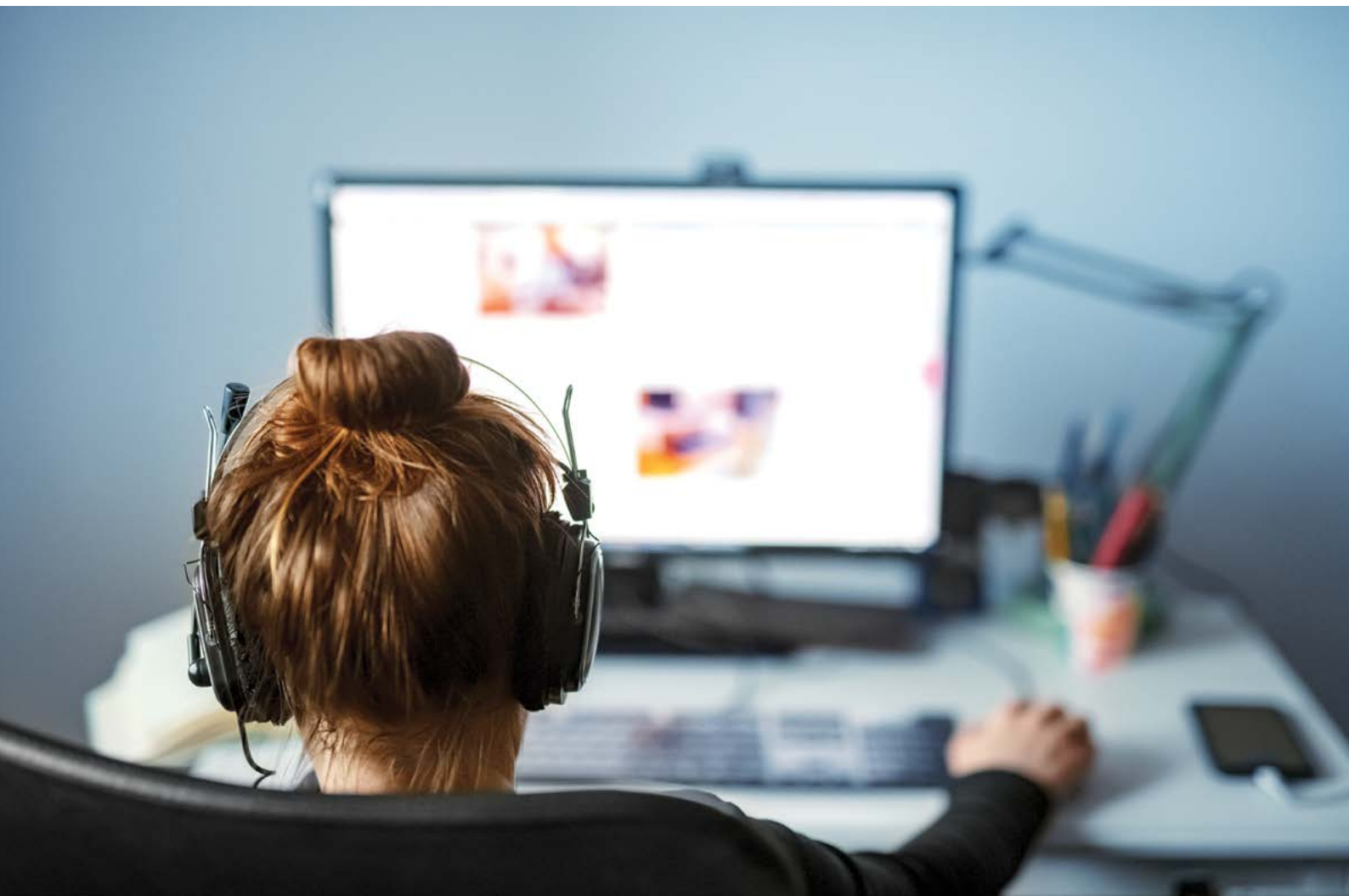
Techniki pokonywania problemów

Logoterapia jako metoda pracy z ludźmi doświadczającymi kryzysów, polega przede wszystkim na poszerzaniu ich pola widzenia tak, aby zaczęli dostrzegać i uświadamiać sobie istnienie w ich życiu całego spektrum potencjalnego sensu. Logoterapeuta nie poucza, nie daje rad, zachęca natomiast swojego klienta do refleksji nad wartościami i przekonaniem wobec wydarzeń, w których ten uczestniczy. Zabiega o to, aby jego przeszłość, teraźniejszość i przyszłość zaczęły ze sobą harmonijnie współgrać. Techniki stosowane w logoterapii, to m.in. intencja paradoksalna – dystansowanie się wobec problemu z wykorzystaniem wyobraźni i humoru, dialog sokratejski – rozmowa i odpowiednio sformułowane pytania prowadzące do odkrywania zasobów klienta oraz dróg wyjścia z trudnych sytuacji, derefleksja – odwracanie uwagi i myśli od problemów ku czemuś, co będzie dla klienta wzmocnieniem, modyfikowanie postaw, biblioterapia – leczenie poprzez czytanie książek.

Wiele książek Viktora Frankla zostało przetłumaczonych na język polski. Ich lektura pozwoli poznać nie tylko techniki logoterapii, ale przede wszystkim ducha, w którym mogą być stosowane. Zachęcam do lektury. ♦



Źródła: Viktor E. Frankl, Człowiek w poszukiwaniu sensu, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2019; Viktor E. Frankl, Wola sensu. Zakożenia i zastosowanie logoterapii, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2010



EDUKACJA A RYNEK PRACY PO EPIDEMII

System edukacji może okazać się kluczowym elementem adaptacji na nowym rynku pracy po ustąpieniu epidemii COVID-19

MARIUSZ PORTALSKI

Potrzeba kształcenia specjalistów w konkretnych branżach wymagać będzie przetransformowania sposobu myślenia na temat zdobywania wiedzy i nowatorskich umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w szybko zmieniającej się rzeczywistości jutra.

Nie ulega wątpliwości, że na światowym, europejskim i polskim rynku pracy, po ustąpieniu epidemii koronawirusa, należy spodziewać się istotnych zmian w stosunku do warunków i tendencji tych rynków przed czasem epidemii. Na obecnym etapie rozwoju pandemii w naszym kraju (czerwiec 2020) trudno jest oszacować dalszy jej przebieg, czas ustąpienia, ale także rozmiar strat we wszystkich praktycznie dziedzinach działalności państwa

i społeczeństwa. Podawane są, co prawda, pewne perspektywiczne wskaźniki, jak wzrost stopy bezrobocia do wartości dwucyfrowej, czy spadek wzrostu PKB do minus 4-5 proc., ale to zbyt mało, by miarodajnie określić, w jaki sposób będzie wyglądał polski rynek pracy po ustąpieniu epidemii i w następnych latach. Na podstawie wypowiedzi w kwestii zmian rynku pracy zarówno badaczy tych zjawisk i tendencji, jak i przedstawicieli pracodawców, można spodziewać się dość dużych zmian, korzystnych dla pewnych grup zawodowych i zdecydowanie niekorzystnych dla innych, o większej liczbie przekształceń w całej polskiej edukacji, pod kątem znacznego poszerzenia realizacji kształcenia ustawicznego. Dotyczy

to zarówno sektora szkolnictwa wyższego, który kształci i doskonali zawodowo większość potencjalnych pracowników decydujących o działalności branż gospodarczych, administracyjnych i sektora kultury, jak i szkolnictwa niższych szczebli. Przyпускаjemy, że dokładniejszych wyników badań w tej kwestii można będzie się spodziewać za rok lub dwa, kiedy wyraźnie zarysują się zmiany w polskiej gospodarce i administracji. Wtedy powinny być zauważalne, które branże są rozwojowe, a które gasnące i jakie będzie z tego wynikało zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry.

To zasób kadr z ich kwalifikacjami, umiejętnościami i doświadczeniem będzie decydował o szansach powodzenia wszelkich przedsięwzięć realizowanych w różnej wielkości przedsiębiorstwach i instytucjach począwszy od firm jednoosobowych, a skończywszy na koncernach, natomiast w ujęciu terytorialnym, od małych miejscowości, na obszarze kraju kończąc. Zatem osoby poważnie traktujące swoją karierę zawodową powinny śledzić lokalne, krajowe i globalne zmiany na rynku pracy i w stosunku do tego podejmować decyzje o kształtowaniu swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Najtrudniej mają tegoroczni absolwenci szkół podstawowych i liceów ogólnokształcących. Absolwenci techników i szkół branżowych (dawnej zasadniczych zawodowych) będą mieli łatwiej z racji uzyskiwanych na ogół uprawnień zawodowych.

Z pewną pomocą absolwentom i ich rodzicom (opiekunom) poszukującym sensownych sposobów zaprojektowania dalszej ścieżki edukacyjnej dla uzyskania wartościowych kwalifikacji zawodowych, wychodzi Stowarzyszenie Nowoczesna i Innowacyjna Edukacja – z racji chociażby wcześniejszych i obecnych działań pracy z młodzieżą, np. w ramach prowadzonego Młodzieżowego Centrum Kultury i Edukacji Pozaformalnej, głównie w Liceum Władysława Jagiełły w Płocku.

Prognozy zmian na rynku płockim

W przypadku przewidywanych zmian na płockim rynku pracy, co w przeszłości badali członkowie stowarzyszenia i osoby z nimi współpracujące, można założyć, że będzie występował deficyt kadr w zawodach lekarskich i inżynierskich. Specjalności lekarskie, w których braki są i będą największe to: okulistyka, onkologia, pediatria, psychiatria. Rażący brak dotyczy także geriatryi - specjalności, w której w Płocku nie ma ani jednego specjalisty. Braki w zawodach inżynierskich łagodzą absolwenci Politechniki Warszawskiej Filii w Płocku. Poszukiwani są informatycy o wysokich kwalifikacjach (programiści, specjaliści w zakresie cyberbezpieczeństwa), a także energetycy.

Należy się spodziewać, że w perspektywie kilkunastu lat znacząco spadnie popyt na paliwa ropopochodne. Zapewne PKN ORLEN uwzględni ten fakt w swojej strategii, gdyż już czyni duże starania o wprowadzenie na rynek energii elektrycznej.

Generalnie młodym ludziom wiążącym swoją karierę zawodową z Płockiem i subregionem płockim, można polecić studia na płockich uczelniach, z racji choćby możliwości wcześniejszego poznania przyszłego zakładu pracy poprzez praktyki zawodowe, staże lub zatrudnienia przy końcu studiów. Płockie uczelnie starają się wdrażać nowe kierunki i specjalności kształcenia, np. specjalność energetyczna na kierunku mechanika i budowa maszyn na Politechnice. Ta ostatnia może mieć istotne znaczenie nie tylko w nawiązaniu do zamiarów PKN ORLEN, ale również w perspektywie dynamicznego rozwoju w całym kraju energetyki fotowoltaicznej, najczęściej w wydaniu prosumenckim, czyli na potrzeby inwestorów indywidualnych. Z mediów płyną informacje, że moc fotowoltaiczna zainstalowana w Polsce w roku 2019 była 3,5-krotnie wyższa niż w roku 2018. Popyt w tym zakresie zdecydowanie przewyższa możliwości firm instalacyjnych i powinno to skutkować nowymi miejscami pracy związanymi z techniką i technologią fotowoltaiczną.

Na poziomie technikum specjalność taką utworzono w Zespole Szkół Budowlanych w Płocku. Na poziomie magistra inżyniera stosowne kwalifikacje będą dawały studia na kierunku mechanika i budowa maszyn na Politechnice Warszawskiej Filii w Płocku, ale o uprawnienia do realizacji takich inwestycji będą mogli także występować inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska tejsze uczelni.

Osoby poważnie traktujące swoją karierę zawodową powinny śledzić lokalne, krajowe i globalne zmiany na rynku pracy i w stosunku do tego podejmować decyzje o kształtowaniu swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych

Dla tych, którzy nie wiążą swojej przyszłości z Płockiem z racji choćby studiów na kierunkach, których nie prowadzą płockie szkoły wyższe, przewidywanie zmian rynku pracy wiąże się głównie z doświadczoną przez pracodawców i częścią pracobiorców możliwością pracy zdalnej. Podjęte w czasie epidemii dość powszechne próby takiej pracy należy doskonalić pod względem prawnym i organizacyjnym, z jednoczesnym podnoszeniem kompetencji cyfrowych potencjalnych chętnych do podjęcia takiej pracy. Jednak należy się liczyć z tym, że pracy takiej nie uda się wdrożyć w wielu zawodach, a liczebność wszystkich grup zatrudnionych (samozatrudnionych) w skali kraju, podejmujących taką pracę, to maksymalnie 10–20 proc. ogółu pracujących. Więcej można się spodziewać po istotnym poszerzeniu znaczenia technik informacyjno-komunikacyjnych we wszystkich dziedzinach działalności ludzkiej w naszym kraju, co będzie wymagało przestawienia gospodarki i administracji na nowoczesność i innowacje.

Rozwój technologii i zawody jutra

Druga ważna kwestia to konieczność przejścia naszej gospodarki w kierunku konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy (GOW), gdzie decydującym czynnikiem gospodarowania jest kapitał ludzki. Zatem osoby lepiej wykształcone będą wyżej notowane zarówno na krajowym jak i globalnym rynku pracy. Warstwę biologiczną kapitału ludzkiego (zdrowie, kondycja fizyczna i psychiczna) kształtują w dużej mierze działania wszystkich służb w obszarze ochrony zdrowia. Stąd duży nacisk na kształcenie coraz większej liczby lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych, fizjoterapeutów, biotechnologów medycznych i bioinżynierów. Tu z pewnością absolwenci kierunków studiów związanych z tymi zawodami znajdą zatrudnienie w najbliższych kilkudziesięciu latach. W Polsce mamy ogromne braki kadrowe w tej dziedzinie. Problem będzie się powiększał również z racji starzenia się społeczeństw.

Druga warstwa kapitału ludzkiego to warstwa kompetencji intelektualnych. Tu potrzebni będą specjaliści naukowcy i edukatorzy. W Polsce w placówkach naukowych mamy tylko około 80 tysięcy pracowników nauki. Najwyższe notowania nauki polskiej w rankingach światowych miały miejsce w 1975 r. Generalnie należy naszą naukę odbudować nie tylko kadrowo, ale także przez znaczący wzrost finansowania. W przypadku kadr nauczycielskich liczba czynnych nauczycieli jest wystarczająca, natomiast niedostateczne są kompetencje zawodowe dużej ich części, głównie z powodu wad systemu kształcenia i doskonalenia. Ale i tak zajmujący stanowiska nauczycielskie będą mogli zabezpieczyć jedynie realizację zadań segmentu oświaty (przedszkola, szkoła ▶

- ▶ podstawowa i szkoła ponadpodstawowa), natomiast nie będą mogli być wykorzystani do działań związanych z wdrożeniem strategii kształcenia ustawicznego w choćby przyzwoitym stopniu. Tu również obok etatowej kadry oświaty i szkolnictwa wyższego potrzebni będą praktycy uprawiający na co dzień inne zawody niż nauczyciela lub nauczyciela akademickiego. Obie grupy nauczycieli zawodowych i pracowników innych branż powinny liczyć się z koniecznością uzyskania umiejętności wykorzystywania w działaniach edukacyjnych współczesnej techniki i technologii. Dotyczy to także ewentualnego kształcenia zdalnego.

Ponieważ akumulacja kapitału ludzkiego dokonuje się w dużej mierze poprzez edukację, a ta jest najważniejszym czynnikiem gospodarki i innych dziedzin życia, dużą grupę pracujących w ciągu najbliższych kilkunastu lat będą stanowili pracownicy związani zawodowo z edukacją. Mogą tu jednak nastąpić istotne zmiany dotyczące pożądanych kompetencji nauczycielskich zwłaszcza wówczas, gdy w sektorze oświaty doszłoby do odejścia od kształcenia w ramach poszczególnych przedmiotów. Natomiast w najbliższych kilku, a może i kilkunastu latach, należy dobrze wykształcić znacznie większą niż obecnie grupę fizyków i matematyków. Najliczniejszą grupą zawodową pozostaną zapewne inżynierowie, także dlatego, że postęp cywilizacyjny we wszystkich dziedzinach życia jest możliwy tylko z udziałem techniki. Zatem absolwenci kierunków technicznych z pewnością stosunkowo łatwo ukształtują sobie satysfakcjonującą pozycję zawodową. Aktualnie w Polsce brakuje do 150 tysięcy inżynierów, w tym ok. 50 tysięcy informatyków programistów.

W zaprezentowanych grupach zawodów, zwłaszcza najbardziej poszukiwanych lekarskich i inżynierskich, konieczne są kompetencje wywodzące się z wcześniejszego poznania matematyki i fizyki. Przemiany cywilizacyjne na całym świecie idą w kierunku pierwszeństwa dyscyplin biologiczno-medycznych oraz inżynierji-informatycznych. W edukacji ma to wyraz w zapisach kompetencji kluczowych Unii Europejskiej oraz w propagowaniu światowego programu STEM (science, technology, engineering, mathematics).

Edukacja kluczem do przyszłości

Od kilkunastu lat odczuwamy w Polsce dotkliwy brak lekarzy i innych specjalistów związanych z ochroną zdrowia. W przeciągu ostatnich lat utworzono co prawda kierunki lekarskie na kilku regionalnych uniwersytetach, są to jednak mało liczne specjalizacje. Duży i szybki przyrost niezbędnych kadr nie jest możliwy nie tylko ze względu na wysokie koszty wykształcenia lekarzy specjalistów, ale także na brak bazy dydaktycznej w postaci odpowiedniej liczby np. prosektoriów, laboratoriów, klinik. Tu nie można pozwolić sobie na obniżenie poziomu wykształcenia, ze względu na fundamentalną odpowiedzialność lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych, fizjoterapeutów (zdrowie i życie ludzkie).

Kolejna duża grupa zawodowa to specjaliści związani z ekonomią, zarządzaniem i marketingiem, a także zawody prawnicze. Podejmując studia w tych specjalizacjach trzeba wybrać dobrą uczelnię, bowiem w wyniku niekontrolowanego, chaotycznego

rozwoju polskiego szkolnictwa wyższego w latach 90. XX wieku, w nowo powstałych blisko 400 szkołach wyższych (głównie prywatnych), utworzono tego typu kierunki (jako tanie do uruchomienia i jednocześnie cieszące się znaczną popularnością), niekoniecznie utrzymując odpowiedni poziom nauczania. Aktualnie w Polsce największy problem z uzyskaniem dobrze płatnej pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia mają absolwenci kierunków: ekonomia i zarządzanie.

Ponadto istnieje potrzeba kształcenia na wielu innych kierunkach, ale już znacznie mniejszej liczebności grup specjalistów. Już dziś w wielu przypadkach naczelną zasadą realizacji kariery we wszystkich zawodach jest i będzie powszechna potrzeba ciągłego doskonalenia. Czasem będzie to miało miejsce w obrębie wyuczonego i uprawianego zawodu, ale często będzie dochodziło do konieczności przekwalifikowania pracobiorcy. Zmiany wymusi transformacja rynku pracy, wynikająca m.in. z postępu nauki, techniki, technologii i organizacji. Tu bardzo przydatna może okazać się umiejętność samokształcenia, także w przypadku potrzeby zmiany zawodu. Z innych umiejętności i cech osobowościowych pomocnych we wszystkich zawodach można wymienić: umiejętność pracy zespołowej, kreatywność, przedsiębiorczość, adaptację do zmian, adekwatną samoocenę swoich kompetencji i inne uwarunkowania zaliczane do grupy kompetencji miękkich. Jednak naczelną dewizą kształtowania swoich kompetencji zawodowych i społecznych będzie uczenie się przez całe życie (przynajmniej zawodowo). Jeśli generalnie postawimy na edukację, to być może kraj nasz awansuje do grupy państw wysoko rozwiniętych (obecnie np. w innowacyjności zajmujemy 38. miejsce i jesteśmy o dwa miejsca za Bułgarią). O zmianę tego stanu powinni zadbać zwłaszcza młodzi Polacy, także ci, którzy teraz podejmują decyzje dotyczące dalszego kształcenia. ♦



STOWARZYSZENIE NOWOCZESNA I INNOWACYJNA EDUKACJA

ul. Jachowicza 2, 09-402 Płock
tel. 722 150 808
Mariusz Portalski, członek Zarządu Stowarzyszenia
e-mail: mariusz.portalski@gmail.com

PRAWIE 9 MILIONÓW ZŁOTYCH NA ŻŁOBKI

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie od 29 czerwca do 17 lipca br. prowadził nabór wniosków w ramach konkursu na nowe miejsca opieki dla dzieci do 3. roku życia

KALINA FOMIN

W odpowiedzi na ogłoszony konkurs, w ramach Poddziałania 8.3.1 RPO WM 2014–2020, wpłynęły 63 wnioski. Dofinansowanie mogły uzyskać projekty ukierunkowane na tworzenie i funkcjonowanie nowych miejsc opieki nad dzieckiem do lat 3 – żłobki (m.in. przyzakładowe), kluby dziecięce, a także projekty wsparcia opiekuna dziennego na terenie całego woj. mazowieckiego. Wsparcie mogły uzyskać gminy, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Środki przeznaczone na dofinansowanie projektów wynosiły prawie 9 mln złotych, a minimalny poziom wnioskowanej kwoty musiał przekraczać 444 tys. 470 zł.

Podstawowe kryteria otrzymania wsparcia

Starający się o dofinansowanie musieli jednak pamiętać o kilku ważnych kwestiach. Przede wszystkim złożenie wniosku powinno być poprzedzone dokładną analizą dostępności miejsc opieki dla dzieci do lat 3 w danej lokalizacji. Wnioskodawca był zobligowany uzasadnić, że projekty będą realizowane na terenach, gdzie liczba dostępnych miejsc opieki jest niższa niż zidentyfikowane zapotrzebowanie (pomocny był tutaj załącznik nr 8 do Regulaminu). Jednym z elementów, które Wnioskodawca powinien również uwzględnić w składanym wniosku o dofinansowanie projektu, było wykazanie w budżecie wydatków bezpośrednio związanych z utworzeniem nowych miejsc opieki, tj. koszty wyposażenia pomieszczeń, pomoce dydaktyczne, organizację placu zabaw lub prace adaptacyjne i remontowe.

Kto może zostać uczestnikiem projektu

Zapewnienie opieki małym dzieciom, potrafi przysporzyć trudności rodzicom w powrocie do pracy. Dlatego projekty żłobkowe wychodzą naprzeciw potrzebom opiekunów dzieci do lat 3 i to właśnie oni mogą zostać uczestnikami projektu. Pod uwagę brany jest status opiekuna lub rodzica na rynku pracy. W związku z tym, do projektu mogą się zgłosić zarówno osoby pracujące jak i bezrobotne. Wnioskodawca musi jednak pamiętać, aby w projekcie umożliwić udział osobom z obydwu grup.

Korzyści dla rodziców i malucha

Zagwarantowanie bezpiecznych i odpowiednio przygotowanych miejsc opieki dla najmłodszych mieszkańców Mazowsza, pozwala rodzicom na szybszy powrót do pracy oraz sprzyja rozwojowi dzieci w przyjaznym i przeznaczonym do celów dydaktycznych środowisku. Ponadto, dzięki dofinansowaniu z funduszy europejskich, w przypadku miejsc opieki utworzonych w ramach konkursu żłobkowego, opłaty wnoszone przez rodziców są obniżone.

Kampania promocyjna w mediach

Od 15 czerwca Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie prowadził kampanię promującą nabór o dofinansowanie projektów w ramach Poddziałania 8.3.1 RPO WM. O konkursie można było usłyszeć na antenie radia ESKA (lokalne pasma: Warszawa, Radom, Płock, Siedlce) oraz w Radiu dla Ciebie. Informacje były również dostępne w prasie, w Tygodnikach: Ostrołęckim, Płockim, Siedleckim oraz w tytułach: Czas Ciechanowa, Passa Tygodnik Sąsiadów i 7 Dni Radom, a także na profilu Facebook Aktywni na Mazowszu.

Następne kroki

Po zakończonym naborze, wszystkie projekty będą podlegały szczegółowej ocenie. Proces oceny projektów w trybie konkursowym składa się z dwóch etapów: weryfikacji wymogów formalnych w zakresie wniosków o dofinansowanie, oceny formalnej i merytorycznej projektów.

Po ich zakończeniu prowadzone są negocjacje, które mogą obejmować zarówno zakres merytoryczny, jak też wysokość dofinansowania. Po tym etapie następuje rozstrzygnięcie konkursu i wybór projektów zakwalifikowanych do dofinansowania.

Lista projektów, które otrzymają wsparcie finansowe zostanie opublikowana na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie: wupwarszawa.praca.gov.pl, w zakładce Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego/funduszedlamazowsza.eu, a także na portalu Funduszy Europejskich: funduszeuropejskie.gov.pl. ♦



POŻYCZKI NA ROZWÓJ TWOJEJ FIRMY



OPROCENTOWANIE

0,98%

jeremie²

PRZEPIS NA BIZNES PO PANDEMII

Własna firma za pożyczkę z Mazowieckiego Regionalnego Funduszu Pożyczkowego

DR KRYSZTOF MALESA, POŻYCZKI MAZOWIECKIE

Pandemia koronawirusa zmieniła nasze postrzeganie świata, otoczenia, pracy i biznesu. Spowodowała duże zmiany na rynku pracy, wielu pracodawców zmuszonych było zwolnić swoich pracowników lub zmniejszyć im wymiar czasu pracy. Można zatem założyć, że pracownik, który został zwolniony poniósł porażkę, a pracodawca wyrządził mu swoistą krzywdę.

Spójrzmy jednak na tę sytuację z drugiej strony. Pracodawca wyzwolił w pracowniku potrzebę działania, rozwoju, zawalczania o siebie. Teraz to pracownik, a w zasadzie były pracownik musi tak pokierować swoim życiem, żeby albo znaleźć pracę albo otworzyć własną firmę. I do tego drugiego namawiam,

bo samozatrudnienie jest pierwszym krokiem do niezależności finansowej.

Osoba, która znalazła się w sytuacji bez pracy, powinna założyć, że porażka to droga do sukcesu. Jeśli taka osoba odnajdzie w sobie siłę i wytrwałość, aby się nie poddać, ma ogromną szansę osiągnąć sukces. Chcąc nie być zależnym od szefa, należy założyć własną firmę, działalność gospodarczą i być swoim własnym szefem.

Jaki jest przepis na udany biznes?

Przed wszystkim pomysł przemyślany kilka razy, poparty analizą rynku, konkurencji, ale to nie wszystko. Drugim bardzo ważnym składnikiem, niezbędnym aby ten przepis się sprawdził, jest chęć, energia i zapał do

pracy, ciężkiej pracy. Dużo cięższej niż na etacie, bo praca u siebie to na początku praca bez ograniczeń czasowych, z niepewną pensją, ale po rozkręceniu biznesu i odpowiednim wcelowaniu w rynek, na którym dane przedsiębiorstwo będzie działało, szansa i możliwość na niezależność finansową i na niezależność od szefa – który z dnia na dzień może zwolnić – staje się całkiem realna.

Pożyczki na rozwój przedsiębiorstw

Każdy powie, że przecież do otwarcia firmy potrzebne są pieniądze. Zgadza się, są potrzebne. I tutaj pojawiają się Pożyczki Mazowieckie. A dokładniej Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy sp. z o.o., który udziela pożyczek na rozwój przedsiębiorstw – zarówno jednoosobowych działalności gospodarczych, jak i spółek. Warunkiem jest prowadzenie działalności na terenie województwa mazowieckiego.

Pożyczki charakteryzują się niskim oprocentowaniem, bo zaczyna się ono od 0,98 proc. w skali roku. Oprocentowanie jest stałe przez cały okres spłaty, a raty jednakowe. Przykładowo, przy pożyczce na kwotę 50 000 zł, po 5 latach klient odda łącznie dokładnie 51 255 zł, a miesięczne raty wyniosą 854 zł. Więcej przykładowych obliczeń znajduje się w tabeli.

Tabela. PRZYKŁADOWA WYSOKOŚĆ RAT W ZŁ

Pożyczasz	Spłacasz	Staća rata miesięczna
50 000	51 255,41	854,26
100 000	102 510,83	1 708,51
200 000	205 21,65	3 417,03
250 000	256 277,07	6 277,07
400 000	410 043,31	6 834,06
500 000	512 554,14	8 542,57

Możliwe jest również wprowadzenie okresu karencji w spłacie pożyczki – 6 miesięcy dla firm działających ponad rok i 9 miesięcy dla nowych firm i tych, które działają poniżej roku. Oznacza to, że w tym czasie pożyczkodawca nie będzie musiał płacić części kapitałowej, a jedynie odsetki od niej. Żadnych ukrytych kosztów poza opisanym powyżej oprocentowaniem nie ma.

Pożyczki Mazowieckie posiadają kilka projektów, w ramach których udzielają pożyczek. Oprocentowanie zależy od rodzaju działalności gospodarczej, pomysłu na rozwój firmy oraz celu pożyczki. Każdą pożyczkę trzeba rozliczyć, to znaczy, że na początku przed otrzymaniem pieniędzy przedsiębiorca musi wiedzieć, na co potrzebuje dane środki finansowe, a potem musi udokumentować, na ogół za pomocą faktur, że wydał środki zgodnie z przeznaczeniem.

Na co można wydać pożyczkę?

Na wszystko, co jest związane z rozwojem firmy. Może być to zakup maszyn, wyposażenie biura, pracowni, zakładu, remont tego zakładu, a nawet zakup lokalu użytkowego (nie mieszkania), w którym będzie prowadzona dana działalność gospodarcza.

MAZOWIECKI REGIONALNY FUNDUSZ POŻYCZKOWY

Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy działa na terenie województwa mazowieckiego od ponad 15 lat. Jest to instytucja powołana w 2004 roku przez Samorząd Województwa Mazowieckiego. Jej głównym celem jest wspieranie przedsiębiorców i pomaganie tym, którzy dopiero zakładają działalność gospodarczą, poprzez udzielanie przedsiębiorcom z Mazowsza niskoprocentowanych, konkurencyjnych pożyczek z pieniędzy pozyskanych z programów unijnych, rządowych i samorządowych. Fundusz dzięki swojej działalności wspiera rozwój rynku pracy na Mazowszu, a dzięki projektom, takim jak „Pożyczka energetyczna”, tworzy nowe, zielone miejsca pracy.

Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy sp. z o.o.
Al. Niepodległości 58, 02-626 Warszawa
tel. 22 890 13 10, email: kontakt@pozyczkimazowieckie.pl
www.pozyczkimazowieckie.pl

KONTAKT Z NAMI
509 271 623

POŻYCZKI
Mazowieckie

www.pozyczkimazowieckie.pl

jeremie Fundusze Europejskie Program Regionalny Rzeczpospolita Polska Mazowsze Unia Europejska Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

Każda pożyczka musi posiadać również zabezpieczenie. Jego rodzaj uzależniony jest od wysokości kwot pożyczki. Przy niższych kwotach, ok. 100–150 tys. zł, w większości przypadków wystarczają poręczenia cywilne. Przy wyższych, np. 500 000 zł, najczęstszym zabezpieczeniem są ruchomości lub nieruchomości, umowy z partnerami lub inne.

Od lipca 2020 r. stopy procentowane na nasze pożyczki zostały ponownie zmniejszone, co jest bezpośrednio związane z tym, że Unia Europejska chce, aby gospodarka podniosła się po czasie pandemii. Oprocentowanie 0,98 procent w skali roku powoduje, że nasze pożyczki są bezkonkurencyjne na rynku.

Jeśli zastanawiasz się, jak żyć po pandemii, czy założyć nową działalność gospodarczą, czy rozwinąć obecną, a może kupić dodatkowy sprzęt – chętnie Ci pomożemy, bo do tego został powołany Mazowiecki Regionalny Fundusz Pożyczkowy. Nasze pieniądze mogą dać pracę, satysfakcję i sukces, który jest na wyciągnięcie ręki. ♦

NIEFORMALNE ZATRUDNIENIE A DEFICYT PRACOWNIKÓW

Przedstawiciele Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy wzięli udział w dorocznym spotkaniu Europejskiej Sieci Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy

REMIGIUSZ LESIUK



Uczestnicy dorocznej konferencji przed siedzibą Rosyjskiej Akademii Nauk w Moskwie

Konferencja, która odbyła się pod koniec ub.r. w Moskwie, dotyczyła nieformalnego zatrudnienia w Rosji oraz krajach i regionach Europy, a jej gospodarzem była Rosyjska Akademia Nauk.

Obserwatoria rynku pracy do tej pory koncentrowały się głównie na monitorowaniu formalnego zatrudnienia, tymczasem w wielu krajach szara strefa odgrywa znaczącą rolę. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy, w 2016 roku ponad dwa miliardy osób na świecie było zatrudnionych w gospodarce nieformalnej. Trudno jednak zmierzyć dokładnie jej skalę, ponieważ zatrudnienie

realizowane jest w różnych formach, a nowe technologie i migracje diametralnie zmieniły skalę tego zjawiska.

W 2019 roku gremium Europejskiej Sieci Monitorowania Rynków Pracy skupiło się na: metodach monitorowania skali nieformalnego zatrudnienia i określania jego form; sektorach z największą liczbą pracujących na zasadach nieformalnych; powodach, dla których pracodawcy i pracownicy podejmują nieformalne zatrudnienie oraz wpływie tych decyzji na ścieżki kariery pracowników i ich poziom kompetencji, a także działaniach politycznych mających na celu transformację zatrudnienia z zasad nieformalnych na formalne.

Prelekcję na temat wyzwań wynikających z nieformalnego zatrudnienia na Mazowszu wygłosiła Anna Grochowska z WUP w Warszawie. Organizatorzy zaprosili nasze Obserwatorium do zaprezentowania wyników badania „Praca nierejestrowana na Mazowszu – jej skala, charakter i skutki społeczne”, które przeprowadziliśmy w 2014 roku. Rezultaty analiz wskazały z jednej strony na niedostatek badań diagnozujących zróżnicowanie przestrzenne pracy nierejestrowanej na poziomie regionalnym w Polsce, z drugiej na skalę praktyk nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców oraz nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudniania pracowników przez mazowieckich pracodawców.

Zamieszanie wokół szarej strefy

Szeroko omawianą kwestią podczas seminarium była definicja zatrudnienia nieformalnego. W zależności od danego kraju te definicje się różnią. Praca nieformalna może bowiem przyjmować różne formy, np. umowy ustne w legalnie działających firmach; wypłacanie części pieniędzy poza zawartą umową standardową; praca bez żadnej umowy; praca w formie działalności gospodarczej, jednak dochody nie są rozliczane zgodnie z zasadami podatkowymi; wynagrodzenie realizowane z pominięciem systemu podatkowego i ubezpieczeniowego; dochody z działalności przestępczej, takiej jak handel ludźmi.

Uczestnicy konferencji niejednokrotnie zwracali uwagę, że problemem jest znaczenie semantyczne słów definiujących pracę nierejestrowaną: szara strefa, praca niedeklarowana, praca nierejestrowana, praca niezgłoszona, praca nierejestrowana, ale legalna lub praca nielegalna i inne.

Jednym z nowych determinantów rozwoju szarej strefy są nowoczesne technologie. Ludzie znajdują zatrudnienie w firmach działających na granicy regulacji lub wręcz poza nimi. Za przykład można tu podać firmę przewoźową Uber i firmę zajmującą się najmem okazjonalnym Airbnb. Obie mają charakter globalny i przynoszą zyski ludziom na całym świecie. Takie firmy zmieniają charakter zatrudnienia i strukturę przychodów pracowników i budżetów państw. Uber wprowadził zupełnie inny standard realizacji przewozów. Airbnb zmieniło podejście do najmu krótkoterminowego mieszkań, a nawet wpłynęło na wzrost cen najmu w najpopularniejszych miastach świata. Tego typu firmy niejednokrotnie omijają system podatkowy i system ubezpieczenia społecznego. Z jednej strony, na takich formach zatrudnienia zyskują pracownicy oraz niektóre sektory gospodarki, ale z innej – traci system podatkowy i ubezpieczeniowy. Tracą także inni przedsiębiorcy i pracownicy działający zgodnie z ustalonymi wcześniej zasadami i przepisami. Ustawodawcy nie są w stanie nadążyć z przygotowaniem zmian prawnych porządkujących nowy sposób działania firm. Można ją w pewnych aspektach oceniać pozytywnie z punktu widzenia pracownika i pracodawcy, a negatywnie z punktu widzenia systemu prawnego i podatkowego.

Plusy i minusy gospodarki cienia

Dynamika rynku pracy jest coraz mniej regulowana przez odpowiedni i skuteczny system normatywny. Nieformalne zatrudnienie jest na tyle szerokim zjawiskiem, że prestiżowy instytut badawczy EURISPES unika całkowitej krytyki obecności tego zjawiska we Włoszech (ze względu na skalę migracji i problemy z asymilacją imigrantów).

Część uczestników konferencji postawiła wręcz tezę, że powinno się porzucić chęć całkowitego wyeliminowania szarej strefy. Dotyczy to jednak jedynie zjawisk, które nie mają znamion przestępstwa, jak np. handel ludźmi.

Jedno z najczęstszych uzasadnień dla zjawiska nieformalnego zatrudnienia to ciężar finansowy i formalny regulacji. Tendencje do nadmiernej regulacji gospodarki, skala podaży i popytu na pracę, mogą stanowić potencjalną przeszkodę w podejmowaniu ryzyka i zmniejszyć elastyczność pracowników i przedsiębiorstw. A to z kolei może przyczynić się do spowolnienia rozwoju przedsiębiorstw i w efekcie gospodarek.

Omijanie przepisów ma jednak negatywny wpływ na firmy i pracowników, co pokazuje analiza kosztów bezpośrednich wynikających z prób ukrycia się w szarej strefie i kosztów pośrednich, szczególnie w długim okresie, np. brak możliwości skorzystania z przepisów prawa i instytucji wspierających działania rynkowe, takich jak ochrona praw własności lub dostępu do rynków kapitałowych. Pracownik nieformalny przyjmuje na siebie ryzyko m.in. nieotrzymania wynagrodzenia w przypadku jakiegokolwiek konfliktu z pracodawcą, braku płatnego urlopu lub płatności/odszkodowania w przypadku choroby, czy utraty źródła dochodu z dnia na dzień.

W wielu krajach szara strefa odgrywa znaczącą rolę na rynku pracy. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy ponad dwa miliardy osób na świecie jest zatrudnionych właśnie w gospodarce nieformalnej

Migracja zarobkowa w Rosji

Znaczna część konferencji była poświęcona rosyjskiemu rynkowi pracy. Rosyjski sektor nieformalny jest bardzo zróżnicowany. Granica między sektorami formalnym i nieformalnym lub szarą strefą jest raczej umowna. Według szacunków instytutów badawczych MFW i Rosstat, udział szarej strefy mieści się w przedziale 20–40 procent. Ważnymi czynnikami charakteryzującymi rynek rosyjski są też migracje zewnętrzne z krajów dawnego ZSRR, gdzie prym wiedzie Uzbekistan. Z uwagi na brak skomplikowanych formalności w przekraczaniu granic pomiędzy krajami byłego ZSRR, niezwykle trudno jest nakreślić skalę zjawiska i kontrolować wymiar przepływu pracowników.

Inny ważny trend na rynku rosyjskim to masowe migracje wewnętrzne. Dla tego zjawiska powstał w języku rosyjskim osobny termin „Otkhodnichestvo” (migracja mieszkańców wsi do miast w celach zarobkowych). To masowe zjawisko, które miało swoje początki już w XVII wieku. Temat ten rozwinęła podczas konferencji Nina Oding z Centrum Leontiefa, zajmującego się sprawami ekonomiczno-społecznymi. Geografia Otkhodnichestwa nie zmieniła się od ponad 100 lat. Co najmniej 75 proc. wszystkich migrantów przemieszcza się w Rosji na odległości nawet 500–800 kilometrów. Na początku XX wieku udział migrantów na rynku pracy stanowił w centralnych regionach europejskiej części Rosji co najmniej jedną trzecią ludności pracującej na wsi, bowiem zbyt małe i niezbyt żyzne działki nie zapewniały chłopom wystarczających dochodów. Obecnie pracownicy z mniej rozwiniętych regionów pracują w sektorach: budownictwo, transport, zakłady użyteczności publicznej, handel i bezpieczeństwo. W ostatnich kilkunastu latach poza Moskwą i Sankt Petersburgiem znaczenia nabrały także inne miasta. Ponadmilionowe metropolie: Kazań, Niżny Nowogród, Perm oraz Rostow nad Donem stały się ważnymi ośrodkami przemysłowymi i tym samym celem migracji zarobkowej Rosjan. ♦

CENTRA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ JAKO SKUTECZNE NARZĘDZIE AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ

Podstawowym celem prowadzenia Centrum Integracji Społecznej jest realizowanie pełnego zakresu programu zatrudnienia socjalnego umożliwiającego walkę z ubóstwem, marginalizacją i wykluczeniem społecznym

ARTUR POZOREK, WICEDYREKTOR WUP W WARSZAWIE

Co to jest Centrum Integracji Społecznej (CIS)? Najprostsza odpowiedź w wielkim skrócie: CIS jest wyodrębnioną jednostką powołaną do życia przez samorząd gminy, powiatu lub organizację pozarządową realizującą zadania z zakresu reintegracji zawodowej i społecznej.

Podstawę funkcjonowania CIS określają przepisy ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, a jego zadaniem jest kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych przez uczestników, czyli osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz nabywanie przez nich umiejętności zawodowych poprzez: przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych, naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem i uczenie się racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami.

Kim zajmuje się CIS?

Uczestnikami są osoby długotrwale bezrobotne, bezdomne, niepełnosprawne, uzależnione od alkoholu i narkotyków, chore psychicznie, zwalniane z zakładów karnych oraz uchodzący.

Zasady tworzenia Centrum Integracji Społecznej określa art. 3 ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Instytucja chcąc tworzyć CIS, a więc odpowiednio jednostki samorządu terytorialnego lub NGO, występuje do wojewody właściwego ze względu na siedzibę Centrum z wnioskiem o przyznanie statusu. Wojewoda wydaje decyzję w ciągu 30 dni.

Wniosek określa aspekty działalności reintegracyjnej, biznesplan i zawiera określone ustawowo informacje, takie jak:

- ▶ miejsce funkcjonowania Centrum i przewidywany termin rozpoczęcia działalności;
- ▶ przewidywaną liczbę uczestników oraz wskazanie, dla jakiej grupy uczestników Centrum będzie świadczyć usługi;
- ▶ planowany rodzaj działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej;
- ▶ program prac prowadzonych z uczestnikami w ramach reintegracji zawodowej i społecznej oraz dane o zakładanych efektach działania Centrum, w tym: planowaną liczbę osób do przyuczenia do zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji; planowaną liczbę osób, którym uczestniczenie w zajęciach w Centrum i wspierane zatrudnienie socjalne pomogą w uzyskaniu zatrudnienia na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy lub w podjęciu działalności gospodarczej;
- ▶ planowaną liczbę osób usamodzielnionych ekonomicznie.

Struktura organizacyjna jest ustalana przez organizatora jednostki. Najczęściej spotykane struktury funkcjonowania CIS obejmują dwie zasadnicze grupy pracowników: zatrudnionych w obsłudze administracyjnej oraz pracowników zajmujących się bezpośrednio pracą z uczestnikami. Charakterystyczne jest również to, że wszyscy pracownicy zgodnie współdziałają w przygotowaniu programów pracy.

Charakter pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym nie należy do łatwych. Dlatego z praktyki wiadomo, że dobór kadry odbywa się na podstawie kanonu cech pożądanых i preferuje takie jak: łatwość w nawiązywaniu kontaktów z innymi ludźmi, kreatywność, pomysłowość, komunikatywność, otwartość w działaniu, cierpliwość i wytrwałość w realizacji zadań. Dodatkowo osoby podejmujące pracę w CIS powinny charakteryzować się odpornością emocjonalną, empatią, otwartością na problemy uczestników oraz chęcią niesienia im pomocy.

Warunki lokalowe muszą pozwalać na prowadzenie usług reintegracji społecznej i zawodowej. W ośrodku powinny więc znaleźć się sale dydaktyczne oraz pracownie do przeprowadzenia zajęć praktycznej nauki zawodu, odpowiednio dostosowane do specyfiki zajęć i wyposażone w niezbędne sprzęty i urządzenia. Dodatkowo w Centrum powinny być specjalne pokoje spotkań indywidualnych zapewniające możliwość przeprowadzania indywidualnych i grupowych zajęć terapeutycznych.

Finansowanie tworzenia i działalności Centrum

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym w art. 7, 8 i 8a określa źródła finansowania jednostki. Organizator ma możliwość otrzymania dotacji na pierwsze wyposażenie oraz na działalność przez pierwsze trzy miesiące, z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację wojewódzkiego programu rozwiązywania problemów alkoholowych. Przekazanie dotacji wymaga zawarcia z samorządem województwa porozumienia wskazującego wysokość, celowość przyznania środków i sposób ich wykorzystania. Pozostałe możliwości finansowania określa art. 10 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, wskazując między innymi:

- ▶ dochody uzyskiwane z działalności wytwórczej prowadzonej w ramach reintegracji zawodowej;
- ▶ środki z Unii Europejskiej;
- ▶ zasoby własne instytucji tworzącej;
- ▶ dotacje pochodzące z dochodów własnych gminy, w tym przeznaczone na realizację gminnego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych;

- ▶ środki z Funduszu Pracy za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy.

Zgodnie z art. 12 ustawy osoba uprawniona może zostać skierowana do udziału w zajęciach w Centrum przez właściwy dla miejsca zamieszkania ośrodek pomocy społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, powiatowy urząd pracy na podstawie własnego wniosku, wniosku przedstawiciela ustawowego, wniosku z zakładu leczenia odwykowego, organizacji pozarządowej. Wniosek podlega zaopiniowaniu przez pracownika socjalnego z ośrodka pomocy społecznej właściwego dla miejsca zamieszkania zainteresowanego, po uprzednim przeprowadzeniu wywiadu środowiskowego.

Podstawowym celem prowadzenia CIS jest realizowanie pełnego zakresu programu zatrudnienia socjalnego skierowanego do osób wskazanych w art. 1 ust. 2

ustawy o zatrudnieniu socjalnym, umożliwiającego walkę z ubóstwem, marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Usługi skierowane są do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na swoją sytuację życiową i nie będących w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych. CIS jest więc odpowiednią na skuteczną i kompleksową aktywizację społeczną i zawodową, a dzięki swojej uniwersalności i elastyczności w doborze metod adekwatnych do potrzeb i możliwości uczestników, jest niezwykle skutecznym narzędziem realnej pomocy osobom znajdującym się w sytuacji powodującej ubóstwo i uniemożliwiającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Na terenie Mazowsza obecnie znajduje się sześć Centrów Integracji Społecznej zlokalizowanych w Siedlcach, Płocku, Markach, Legionowie, Warszawie oraz Brudzeniu Dużym. ♦

KOMUNIKAT: BEZPOŚREDNIA OBSŁUGA KLIENTÓW WSTRZYMANA DO ODWOŁANIA

W związku z dalszym zagrożeniem epidemicznym wywołanym koronawirusem SARS-Cov-2, w trosce o zdrowie i bezpieczeństwo mieszkańców, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i jego filie w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach wstrzymują do odwołania bezpośrednią obsługę klientów.

Urząd pracuje w ograniczonym zakresie i wykonuje zadania niezbędne do zapewnienia pomocy klientom zewnętrznym, szczególnie dotyczy to obsługi przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii.

W przypadku konieczności osobistego kontaktu klienta, głównie wizyty przedsiębiorcy korzystającego ze wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, konieczne jest wcześniejsze umówienie drogą elektroniczną terminu spotkania z pracownikiem merytorycznym.

Obsługa klientów odbywa się z zachowaniem obowiązujących w siedzibach urzędu zasad i wytycznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (dezynfekcja, maseczka i zapewnienie odpowiedniej odległości).

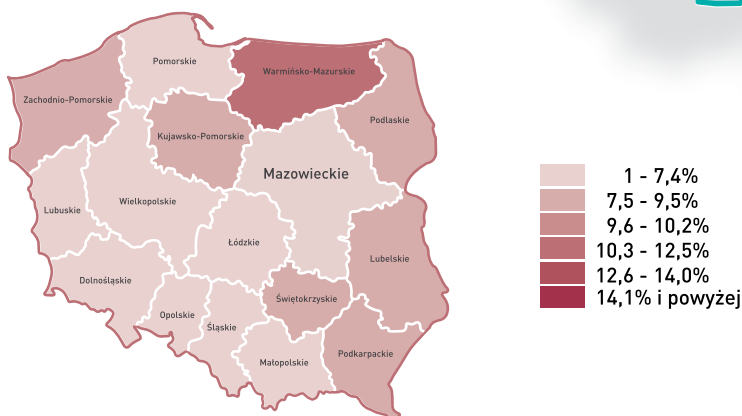
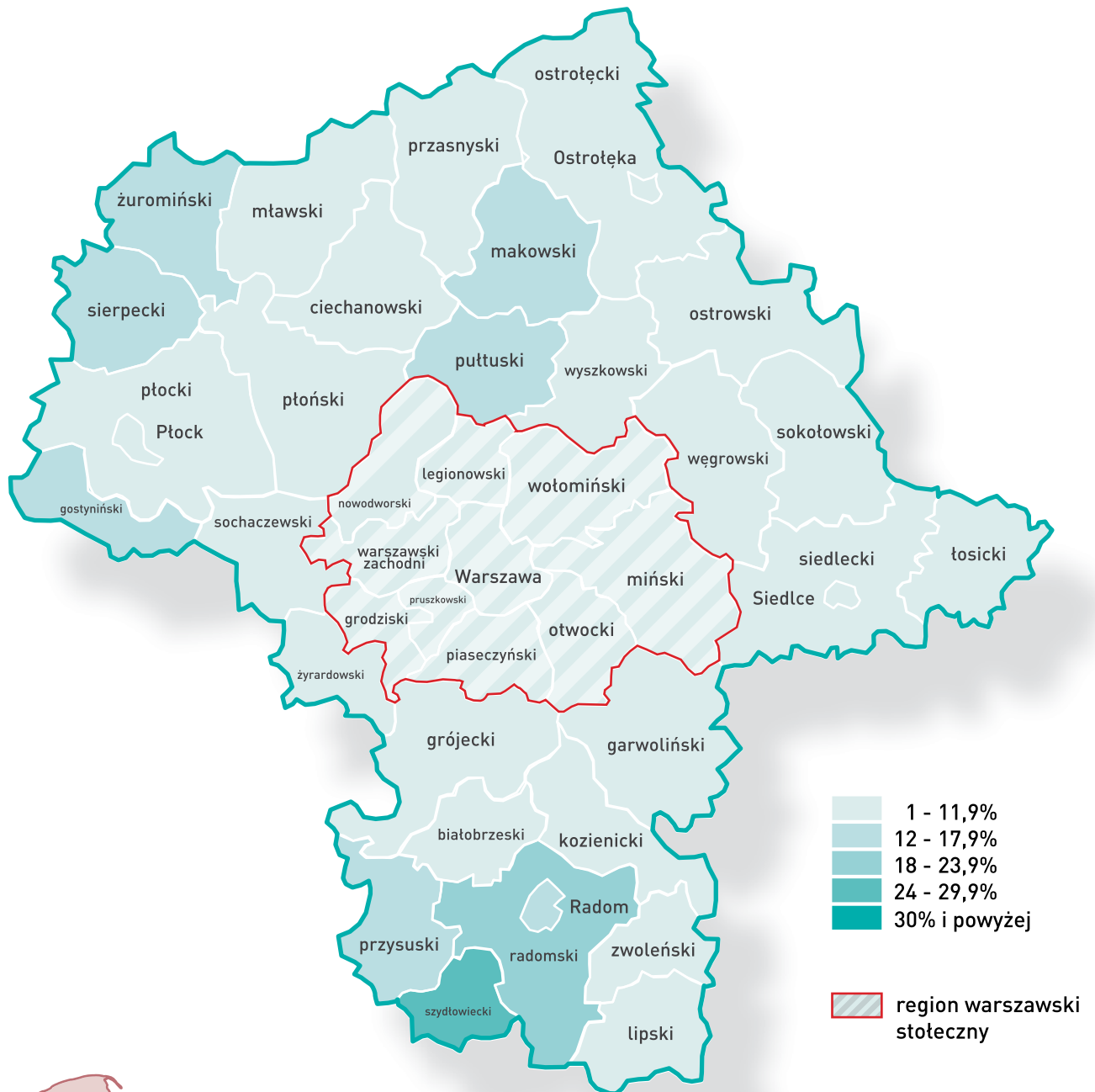
Kontakt z urzędem jest możliwy drogą elektroniczną lub telefoniczną, tel. 22 578 44 00.

Zachęcamy Państwa do korzystania z dostępnych narzędzi załatwiania spraw administracyjnych za pomocą:

internetu – wiadomość e-mail: wup@wup.mazowsze.pl i ePUAP oraz drogą pocztową na adres: ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.

Tomasz Sieradz
dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

STOPA BEZROBOCIA
STAN W KOŃCU CZERWCA 2020 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

