

1/2025

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY



Barometr
zawodów **2025** s.4



Zeskanuj kod i zobacz biuletyn
w wersji elektronicznej

W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Pracownicy pilnie poszukiwani! Zawody deficytowe na Mazowszu	4
EURES. Najważniejsze wydarzenia i projekty, które zmieniają rynek pracy w Europie	8
Moc kobiet – moc zmian. Projekty wspierające kobiety na rynku pracy realizowane dzięki Funduszom Europejskim	11
Zrównoważony rozwój rynku pracy czy „Drill Baby, drill”?	12
Mini Targi Pracy receptą na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami	14
Od lokalnych inicjatyw do europejskiej perspektywy	16
Praca z osobami z niepełnosprawnościami - wyzwanie i duża satysfakcja	17
Ekonomia społeczna na zielonej ścieżce	19
XII Ogólnopolski Dzień Informacyjny Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności	20
Praca wczoraj, dziś, jutro... O 20-leciu Polski w UE i EURES na konferencji w Siedlcach	21



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W WARSZAWIE



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Chłodna 52,
00-872 Warszawa, tel. 22 578 44 00, wup@wup.mazowsze.pl

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Katarzyna Nowakowska

grafik Małgorzata Brecht

stali współpracownicy: pracownicy WUP

w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu

i Siedlcach oraz pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie,

Chłodna 52, 00-872 Warszawa, tel. 22 578 44 00

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Druk: Pro-Print Usługi Poligraficzne,

Daleka, nr 9 96-321 Grzegorzewice

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1000 egz.

Redakcja zastrzega sobie możliwość redakcji i skracania
nadesłanych tekstów. Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
i za podaniem źródła.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jest jednostką
organizacyjną Samorządu Województwa Mazowieckiego.



Tomasz Sieradz

DYREKTOR
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

Szanowni Państwo,

z przyjemnością przedstawiam najnowsze wydanie biuletynu "Mazowiecki Rynek Pracy", w którym przybliżamy działania naszego urzędu i kluczowe kwestie dla rozwoju zawodowego i rynku pracy w regionie.

W tym numerze kwartalnika przedstawiamy „Barometr Zawodów 2025” dla Mazowsza. To coroczne badanie dostarcza cennych informacji na temat prognozowanego zapotrzebowania na pracowników w różnych branżach. Tegoroczna edycja pokazuje, że na Mazowszu szczególnie poszukiwani są specjaliści w sektorze budowlanym, medyczno-opiekuńczym, edukacyjnym oraz transporcie i logistyce. Te dane stanowią nieocenione źródło wiedzy dla osób planujących swoją ścieżkę kariery oraz dla pracodawców, którzy poszukują wykwalifikowanych pracowników.

Kolejnym ważnym tematem, na który chciałbym zwrócić Państwa uwagę, jest podsumowanie 20-lecia funkcjonowania sieci EURES w Polsce. Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku, EURES odgrywa kluczową rolę we wspieraniu mobilności zawodowej. Pomaga zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w nawiązywaniu międzynarodowej współpracy. Obchody tego jubileuszu były okazją do podsumowania dotychczasowych osiągnięć oraz refleksji nad przyszłymi wyzwaniami na europejskim rynku pracy.

Serdecznie zapraszam do lektury pierwszego w tym roku wydania naszego biuletynu. Mam nadzieję, że zawarte w nim artykuły będą dla Państwa źródłem wartościowej wiedzy i motywacją do realizacji ambitnych projektów i wprowadzania w życie nowych pomysłów.

Tomasz Sieradz



„Barometr zawodów 2025” to już X edycja badania, które pokazuje relacje między dostępnymi zasobami kadrowymi a zapotrzebowaniem na konkretne kwalifikacje zawodowe. Obejmuje osiemnaście branż, a jego drugim celem jest prognozowanie zmian w zapotrzebowaniu na pracowników.

Pracownicy pilnie poszukiwani!

Zawody deficytowe na Mazowszu

DAMIAN TREPTO

MAZOWIECKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY,
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

Na terenie województwa mazowieckiego badanie przeprowadzono w trzydziestu dziewięciu powiatach podczas specjalnych paneli prowadzonych przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Podobnie jak w minionych latach, do udziału zaproszeni zostali przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, oświaty, samorządu oraz biznesu. Ponieważ edukacja ma istotny wpływ na to, jak przedstawia się sytuacja na rynku pracy, tegoroczny raport został wzbogacony o prezentację danych dotyczących szkolnictwa ponadpodstawowego w Warszawie oraz trendów w kształceniu akademickim.

Z badania wynika, że na Mazowszu w roku 2025 problem ze znalezieniem pracowników występuje w dwudziestu dwóch grupach zawodów reprezentujących dziewięć branż. To dużo, ale jednak mniej niż w roku poprzednim. W porównaniu do prognoz na rok 2024 widoczny jest spadek liczby zawodów deficytowych, ponieważ trzy grupy z branży budowlanej (betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani oraz dekarze i blacharze budowlani) znalazły się w relacji zrównoważonej pomiędzy popytem a podażą. Innymi słowy, zapotrzebowanie na tego typu specjalistów i liczba osób poszukujących pracy w tych zawodach są na podobnym poziomie. Na szczególną uwagę zasługuje również to, że od początku istnienia badania na Mazowszu niezmiennie brakuje spawaczy oraz kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych.

BRANŻA MEDYCZNO-OPIEKUŃCZA Z BRAKAMI KADROWYMI

W skali całego województwa mazowieckiego braki kadrowe są odczuwane najsilniej w branży medyczno-opiekuńczej. Na czterdzieści dwa powiaty Mazowsza, aż w trzydziestu czterech prognozowany jest deficyt pielęgniarek i położnych oraz psychologów i psychoterapeutów. W dwudziestu dziewięciu powiatach przewidywany jest deficyt lekarzy, zwłaszcza psychiatrów, onkologów oraz geriatrów. Wysokie jest też zapotrzebowanie na opiekunów osób starszych lub niepełnosprawnych oraz fizjoterapeutów i masażyстів.

Braki kadrowe w branży medycznej i opiekuńczej są mocno odczuwane przez społeczeństwo. Na mazowieckich uczuleniach tworzone są wprawdzie kolejne wydziały lekarskie, ale trzeba liczyć się z tym, że proces kształcenia jest długi i trudny, a co za tym idzie, negatywny trend związany z deficytem medyków utrzyma się przez kilka kolejnych lat. Jeśli chodzi o pielęgniarstwo, to w prognozach ogólnopolskich ta profesja stała się zawodem zrównoważonym. Jest to duża szansa na wyrównanie deficytu w naszym regionie. Osoby zainteresowane pracą w tym zawodzie nie powinny mieć problemów ze znalezieniem zatrudnienia na Mazowszu.

BRAKI KADROWE W EDUKACJI

Branża edukacyjna na Mazowszu boryka się z deficytem nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz przedmiotów zawodowych. Uczestniczący w panelach przedstawiciele oświaty silnym głosem podkreślali, że braki kadrowe są coraz poważniejsze. Problemy z zatrudnieniem nauczycieli kształcenia zawodowego występują w aż dwudziestu pięciu powiatach naszego województwa.

Z badania wynika, że na Mazowszu w roku 2025 problem ze znalezieniem pracowników występuje w dwudziestu dwóch grupach zawodów reprezentujących dziewięć branż.

Brakuje też nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących oraz nauczycieli szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych – obie te grupy zawodów zostały określone jako deficytowe w dwudziestu jeden powiatach. Powodów takiego stanu rzeczy jest kilka. Najczęściej wymienianymi są zmiany demograficzne oraz aspekty związane z brakiem konkurencyjności płacowej na tle innych zawodów. Szkoły dysponują coraz starszą kadrą nauczycieli, którzy z uwagi na ogólny deficyt często pracują w wielu placówkach. Dodatkowym problemem jest to, że młodzi nauczyciele często migrują do dużych miast albo zmieniają całkowicie branżę. Rezygnują z kariery w oświacie, tłumacząc to niskimi zarobkami.

NIEDOBORY W LOGISTYCE I BRANŻY BUDOWLANEJ

TSL (transport, spedycja, logistyka) oraz branża budowlana także znalazły się wśród najbardziej dotkniętych

deficytami kadrowymi. Brakuje zwłaszcza kierowców samochodów ciężarowych, magazynierów oraz kierowców autobusów. Mazowsze znajduje się w czołówce regionów, w których powstają nowoczesne powierzchnie magazynowe. W związku z tym zapotrzebowanie na pracowników jest w tym sektorze bardzo wysokie. Branża transportowa jest wprawdzie zasilana kierowcami z zagranicy, szkolenia zawodowe dające prawo jazdy kategorii C i C+E są na Mazowszu najczęściej wybieranymi, ale to i tak za mało. Nasz regionalny rynek pracy od 2016 roku boryka się z brakami kadrowymi w tych zawodach.

Branża budowlana, w której jako jedynej wystąpił wyraźny spadek zawodów deficytowych, nadal boryka się z brakami kadrowymi, jeśli chodzi o operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych, monterów instalacji budowlanych oraz murarzy i tynkarzy. Poszukiwani są też pracownicy, którzy posiadają kompetencje w zakresie wykorzystania technologii ekologicznych, w tym zastosowania energii odnawialnej w budownictwie.

W branży produkcyjno-przetwórczej niezmiennie od 2016 roku prognozowane są braki spawaczy. Dodatkowo wskazuje się tu na deficyt ślusarzy.

ZIELONA ENERGIA I ROZWÓJ ELEKTROMOBILNOŚCI

Mazowsze jest regionem, który odczuwa wyraźne deficyty energetyczne. Nie może zatem dziwić ukierunkowanie działań na zieloną energię. Z uwagi na największą spośród polskich województw liczbę ludności, koncentrację aktywności gospodarczej oraz stołeczny charakter Warszawy, Mazowsze zużywa najwięcej energii elektrycznej. Niestety w parze z deficytami energetycznymi idą deficyty kadrowe w branży elektroenergetycznej. W trzydziestu dwóch powiatach województwa mazowieckiego występują braki kadrowe wśród elektryków, elektromechaników i elektromonterów.





Podyktowane jest to rozwojem odnawialnych źródeł energii, działaniami restrukturyzacyjnymi w zakresie sieci przesyłowych oraz modernizacją urządzeń elektroenergetycznych. Pracodawcy poszukują kandydatów, którzy rozumieją istotę transformacji energetycznej i dysponują kwalifikacjami zawodowymi i uprawnieniami związanymi z zasobami energii elektrycznej.

W wielu powiatach Mazowsza brakuje mechaników samochodowych.

Poszukiwane są osoby, które z jednej strony znają się na mechanice pojazdowej, a z drugiej interesują się zagadnieniami elektromobilności.

Od kilku lat zaobserwować można przenikanie się branży elektroenergetycznej z rynkiem motoryzacyjnym. Objawia się ono w osobnej branży, nazwanej motoryzacyjno-mechaniczną. Na dobre zagościły w niej takie pojęcia jak elektromobilność i elektryfikacja transportu. Trendy motoryzacyjne wymagają jednak przekwalifikowania kadry zajmującej się obsługą pojazdów i maszyn zasilanych elektrycznie. To sprawia, że w 2025 roku w aż dwudziestu

pięciu powiatach województwa mazowieckiego prognozowany jest duży deficyt mechaników pojazdów samochodowych. Poszukiwane są osoby, które z jednej strony znają się na mechanice pojazdowej, a jednocześnie interesują się zagadnieniami elektromobilności.

Brakuje też skupiających się na tym zagadnieniu programów szkoleniowych, a nauka w technikach mechanicznych czy samochodowych koncentruje się na spaliniowych układach napędowych. Poza tym po mazowieckich ulicach jeździ tak dużo pojazdów, że serwisy naprawcze mają problemy ze sprawną obsługą klienta. To sprawia, że muszą wydłużać godziny pracy, co kolei przekłada się na potrzebę zatrudniania nowych pracowników.

LUKI KADROWE W SŁUŻBACH MUNDUROWYCH I BRANŻY FINANSOWO-PRAWNEJ

Z poważnymi brakami kadrowymi boryka się branża ochrony i bezpieczeństwa. Pracowników służb mundurowych brakuje w trzydziestu pięciu powiatach Mazowsza. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka. Należą do nich m.in. wysokie wymagania dotyczące stanu zdrowia psychofizycznego kandydatów, ale też realia płacowe oraz potencjalne zagrożenie. Zapotrzebowanie na pracowników policji, straży granicznej czy wojska wzrosło też z powodu sytuacji za wschodnią granicą. Służby mundurowe prezentują swoją ofertę na większości targów pracy oraz kierują ją do powiatowych urzędów pracy. To jednak nie wystarczy, by wypełnić luki kadrowe.

W branży finansowo-prawnej mazowieccy przedsiębiorcy wskazują na deficyt samodzielnych księgowych. Brakuje specjalistów z dużym doświadczeniem

zawodowym, znajomością przepisów oraz gotowością do dynamicznego pogłębiania wiedzy. Sektor finansowy boryka się też z brakami w kadrach niższego szczebla. W dwudziestu jeden powiatach wskazano na deficyt pracowników ds. rachunkowości i księgowości.

ZAWODY NADWYŻKOWE

Prognozy na 2025 rok nie wskazują na wystąpienie zawodów nadwyżkowych w ujęciu całego województwa mazowieckiego. Są natomiast nadwyżki w pojedynczych powiatach – dokładniej w sześciu. Grupami zawodów najczęściej wskazywanymi jako nadwyżkowe są ekonomiści oraz technicy informatyki, co jest związane z popularnością tych kierunków kształcenia w technikach na Mazowszu. W Warszawie, która jest silnie ukierunkowana na poszerzanie zakresu usług, rynek pracy coraz mniej przychylnie spogląda na przedstawicieli takich zawodów jak: architekci i urbaniści, architekci krajobrazu, filolodzy i tłumacze, graficy komputerowi, projektanci i administratorzy baz danych, programiści, specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki. Trzeba jednak zaznaczyć, że nie oznacza to całkowitego przesytu w sektorze IT. Rozwój freelancingu w obszarach związanych z rynkiem informatycznym czy sztuką nowych mediów spowodował, że wiele firm stawia na outsourcing usług.

Obok m.st. Warszawy nadwyżki prognozowane są w powiatach: ciechanowskim (ekonomiści i technicy informatyki), piaseczyńskim (kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu oraz pracownicy ds. BHP), węgrowskim (ekonomiści, opiekunki dziecięce, pracownicy administracyjno-biurowi), otwockim (analitycy, testerzy i operatorzy systemów, ekonomiści, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, inżynierowie chemicy i chemicy, specjaliści ds. ZZL i rekrutacji, technicy informatycy) i garwolińskim. W tym ostatnim obok ekonomistów, fryzjerów, obuwników, pracowników poligraficznych, specjalistów ds. administracji pojawili się mechanicy samochodowi, którzy w ujęciu całego województwa należą do grupy zawodów deficytowych.

DEMOGRAFIA A RYNEK PRACY

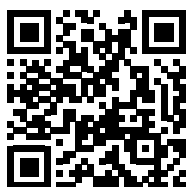
Silny rynek pracy pozostaje jednym z elementów stabilizujących gospodarkę zarówno na poziomie regionu, jak i całego kraju. Bezpośredni wpływ na sytuację na rynku pracy ma z kolei populacja, a ta się starzeje. Według danych GUS liczba mieszkańców Polski w wieku przedprodukcyjnym, tj. w wieku 0-17 lat, zmniejszyła się w 2024 roku o 1,5%, wraz z jednoczesnym wzrostem o 1,6% liczby osób w wieku poprodukcyjnym tj. powyżej 65 lat w przypadku mężczyzn i 60 lat w przypadku kobiet (dane z 30 czerwca 2024 r.). Mamy zatem do czynienia z sytuacją, która być może jeszcze nie jest alarmująca,

ale oddaje obraz tego, jak czynnik demograficzny wpływa na rynek pracy, a co za tym idzie, jak uzasadnia wyniki tegorocznych prognoz.

Z uwagi na utrzymującą się na niskim poziomie stopę bezrobocia na Mazowszu, możliwości dalszego spadku są bardzo ograniczone. W swojej publikacji *Economic forecast for Poland* Komisja Europejska, przewiduje również, że w Polsce w 2025 roku stopa bezrobocia będzie kształtować się na poziomie 2,8%. Ten wynik plasuje nasz kraj w ścisłej czołówce w Unii Europejskiej, tuż za Czechami z prognozami o zaledwie 0,1 punktu procentowego niższymi.

Bezpośredni wpływ na sytuację na rynku pracy ma populacja, a ta się starzeje. Według danych GUS liczba mieszkańców Polski w wieku 0-17 lat zmniejszyła się w 2024 r. o 1,5% wraz z jednoczesnym wzrostem o 1,6% liczby osób powyżej 60 roku życia.

To pozwala wierzyć, że rynek pracy na Mazowszu będzie stabilnie chłonił nowych pracowników, minimalizując przy tym problemy z potencjalnym znalezieniem pracy czy podejmowaniem działań w kierunku przekwalifikowania, doskonalenia umiejętności lub pozyskiwania nowych. ♦



Zachęcamy do zapoznania się wynikami naszych badań. Publikacja ta daje światło na sytuację na rynku pracy województwa mazowieckiego, a jednocześnie jest cennym wsparciem przy podejmowaniu decyzji związanych z życiem zawodowym.

EURES. Najważniejsze wydarzenia i projekty, które zmieniają rynek pracy w Europie

KALINA FOMIN

DORADCA EURES, CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

Rok 2024 był rokiem świętowania dwudziestej rocznicy przystąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej, ale też 30-lecia funkcjonowania sieci EURES w Europie i 20-lecia w Polsce. Przez trzy dekady EURES umożliwiał Europejczykom realizację ich zawodowych marzeń, łącząc ich z pracodawcami w różnych krajach kontynentu. Z tej okazji warto przypomnieć historię sieci EURES oraz jej wkład w integrację europejskiego rynku pracy.

Historia sieci EURES sięga 1994 roku. To wtedy powstała z inicjatywy Komisji Europejskiej i była odpowiedzią na rosnącą potrzebę mobilności pracowników w Unii Europejskiej. W ciągu dwudziestu lat stała się nieodłącznym narzędziem integracji europejskiego rynku pracy, zapewniając wsparcie zarówno osobom szukającym zatrudnienia, jak i pracodawcom. Na początku działalność sieci EURES koncentrowała się na udostępnianiu informacji o ofertach pracy, wymianie doświadczeń oraz pomocy w rekrutacji zawodowej. Z czasem sieć zaczęła pełnić również inne funkcje obejmujące doradztwo w kwestiach zatrudnienia, pośredniczenie w integracji obcokrajowców oraz wspieranie różnych szans na rynku pracy.

**Wojewódzki Urząd Pracy
w Warszawie od samego początku
aktywnie realizuje działania
EURES na Mazowszu. Pomaga zarówno
mieszkańcom regionu, jak i polskim
pracodawcom w kwestiach
związanych z rekrutacją pracowników.**

EURES stał się nie tylko platformą poszukiwania zatrudnienia, ale także narzędziem eliminującym bariery związane z różnicami językowymi, administracyjnymi czy kulturowymi. Dzięki działaniom sieci unijne rynki

pracy stają się coraz bardziej zintegrowane. EURES na każdym etapie wspiera mobilność zawodową obywateli państw członkowskich – od poszukiwania ofert, poprzez aplikowanie, aż po pomoc w załatwianiu formalności po przyjeździe do nowego miejsca pracy.

EURES W POLSCE

Sieć EURES zaczęła funkcjonować w naszym kraju w 2004 roku, a więc wtedy, kiedy Polska przystąpiła do Unii Europejskiej. Bezrobocie było wtedy u nas bardzo wysokie (sięgało 19,1%), dlatego początkowo EURES w Polsce odpowiadał głównie za wspieranie polskich obywateli, którzy chcieli podjąć pracę w innym kraju. Dzięki otwartym granicom w Unii Europejskiej Polacy zyskali większy dostęp do różnych ofert zatrudnienia, szczególnie w takich krajach jak: Wielka Brytania, Irlandia czy Niemcy. Z czasem EURES stał się także narzędziem, które umożliwiło pracodawcom dotarcie do kandydatów z innych krajów, co miało szczególne znaczenie w kontekście dynamicznie rozwijającego się rynku pracy w Polsce. Pracodawcy zaczęli dostrzegać zalety poszukiwania pracowników poza granicami kraju, zwłaszcza w sektorach, które wymagały specjalistycznych kwalifikacji.

20-LECIE FUNKCJONOWANIA SIECI EURES NA MAZOWSZU

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie od samego początku aktywnie realizuje działania EURES na Mazowszu. Pomaga zarówno mieszkańcom regionu, jak i polskim pracodawcom w kwestiach związanych z rekrutacją pracowników. Z naszych usług w tym zakresie skorzystało już ponad sto tysięcy osób, a liczba ta wciąż rośnie. W ciągu ostatnich dwóch dekad organizowaliśmy liczne wydarzenia, których celem było wsparcie polskich firm

oraz osób poszukujących pracy za granicą. W Warszawie regularnie organizowane były Międzynarodowe Targi Pracy. W 2005 roku gościem honorowym była Wielka Brytania, w 2006 Irlandia, a w kolejnych latach uczestniczyły w nich takie kraje jak: Dania, Finlandia, Belgia, Holandia, Luksemburg, Niemcy oraz Szwajcaria. W 2013 roku targi przeniosły się do Radomia, a w następnych latach odbyły się w Pionkach (2014) oraz Płocku (2015). Celem tych wydarzeń było nie tylko umożliwienie poszukującym pracy zapoznania się z ofertami zatrudnienia za granicą, ale również przekazanie im praktycznych informacji o warunkach życia i pracy w innych krajach Unii. Urzędy pracy i instytucje wspierające mobilność zawodową przedstawiały swoje usługi i zadania. Targom towarzyszyły liczne warsztaty, prelekcje oraz prezentacje. Poruszano tematy przedsiębiorczości, umiejętności poszukiwania pracy czy zakładania firm w państwach UE/EOG i Szwajcarii.



Więcej informacji
o pracy
w państwach
członkowskich UE
znaleźć można
tutaj

W odpowiedzi na rosnące zainteresowanie polskich pracodawców zatrudnianiem obcokrajowców, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie włączył się w organizację Europejskich Dni Pracy On-line Work@PL. Odbyły się one w 2018, 2022 oraz 2024 roku. Była to doskonała okazja do promowania polskiego rynku pracy wśród obywateli Unii Europejskiej.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie nie ogranicza się jednak tylko do organizowania targów. Dbą również o edukację i rzetelne informowanie osób poszukujących zatrudnienia. Doradcy EURES organizują spotkania pod hasłem „Bezpieczny Wyjazd - Bezpieczny Powrót” dla tych, którzy poszukują pracy sezonowej za granicą. Corocznie uczestniczy w nich kilkaset osób. Są wśród nich zarówno bezrobotni, jak i poszukujący pracy, studenci, absolwenci, uczniowie. Spotkania są realizowane przy współpracy powiatowych urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, uczelni wyższych oraz szkół. Ich celem jest informowanie zainteresowanych o tym, jak szukać legalnej pracy za granicą, jak przygotować się

do wyjazdu, co robić, gdy zagraniczny pracodawca nas oszuka oraz z kim kontaktować się w razie kłopotów.

Corocznie odbywały się także kampanie informacyjne promujące EURES w mediach, zarówno tradycyjnych, jak i internetowych. Reklamy pojawiały się m.in. w wagonach Metra Warszawskiego, telewizji regionalnej oraz na stronach portali internetowych.

W ubiegłym roku Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie uzyskał dotację z Unii Europejskiej na projekty „EURES w regionie Warszawskim stołecznym 1” oraz „EURES w regionie Mazowieckim regionalnym 1”. Ich zadaniem jest wsparcie Publicznych Służb Zatrudnienia w świadczeniu usług w ramach sieci EURES na Mazowszu. W projektach zaplanowano przeszkolenie doradców i asystentów EURES oraz pośredników pracy realizujących zadania w ramach sieci w zakresie wiedzy i umiejętności niezbędnych na zajmowanym stanowisku. Zakładają one też badanie dotyczące migracji uniijnych na Mazowszu, przeprowadzenie kampanii promujących mobilność na europejskim rynku pracy, zrealizowanie usług wsparcia dla pracodawców, a także dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy.



Przedstawiciele WUP Warszawa i jego filii oraz Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

Efektom projektów będzie podniesienie kompetencji pracowników urzędów pracy, którzy realizują zadania w ramach sieci, a także poprawa i podniesienie świadomości postrzegania marki EURES wśród pracodawców oraz osób, które chcą podjąć pracę w kraju UE/EOG i Szwajcarii.

ROLA EURES W INTEGRACJI EUROPEJSKIEGO RYNKU PRACY

Obchody 30-lecia sieci EURES oraz 20-lecia jej działalności w Polsce były okazją do świętowania sukcesów, ale także do refleksji nad kierunkami dalszego rozwoju. EURES jest fundamentem współczesnej mobilności zawodowej w Europie, bo zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, umożliwia efektywne poruszanie się po europejskim rynku pracy.

W Polsce, dzięki EURES, mobilność zawodowa stała się bardziej dostępna, a rynek pracy bardziej zrównoważony. Ale na tym nie koniec, bo sieć EURES wciąż się rozwija i w kolejnych latach równie efektywnie będzie prowadzić swoją misję wspierania obywateli Unii Europejskiej w ich drodze zawodowej. ♦



Dofinansowanie kwalifikacji zawodowych z BUR

AGNIESZKA WOŚ

WYDZIAŁ INFORMACJI I PROMOCJI, WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

Kursy, szkolenia, studia podyplomowe... Baza Usług Rozwojowych na Mazowszu to już fakt. Teraz najważniejszą kwestią jest zorientowanie się, do kogo zwrócić się z wnioskiem o dofinansowanie.

Baza Usług Rozwojowych to narzędzie stworzone przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Ma zachęcać pracowników i pracodawców do poszerzania wiedzy i nadążania za dynamicznymi zmianami na rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie odpowiada za dwa działania związane z BUR w województwie mazowieckim. Oba współfinansowane są z Funduszy Europejskich w ramach programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027. Ale na tym kończą się podobieństwa. Działania skierowane są do dwóch różnych grup odbiorców, różnią się zakresem możliwych do sfinansowania form kształcenia oraz kwotą dofinansowania usługi rozwojowej.

BUR DLA PRACODAWCÓW

Pracodawcy i pracownicy sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz pracodawcy i pracownicy jednostek samorządu terytorialnego szczebla gminnego korzystają z „Działania 6.5 Wsparcie dla pracodawców i pracowników”. Są to projekty własne WUP w Warszawie pod nazwą „Przedsiębiorco zainwestuj w swoją kadrę!”.

Jak to wygląda? Poprzez system WITKAC pracodawca składa do naszego urzędu wniosek o dofinansowanie szkolenia dla pracownika lub pracowników. A dofinansowane są takie usługi jak:

- ▶ szkolenia,
- ▶ kursy,
- ▶ doradztwo.

Wysokość dofinansowania dla przedsiębiorców z obszaru regionu warszawskiego stołecznego (RWS) wynosi maksymalnie 4 250,00 zł na osobę i można je uzyskać na pokrycie połowy kosztów szkolenia, kursu czy studiów podyplomowych. Oznacza to, że cena tych usług nie może być wyższa niż 8 500 zł. Obszar RWS obejmuje Warszawę i 9 okolicznych powiatów: grodziski, legionowski, miński, nowodworski, otwocki, piaseczyński, pruszkowski, warszawski zachodni, wołomiński.

Większą wysokość dofinansowania, bo aż 85%, zakłada projekt skierowany do przedsiębiorców z obszaru mazowieckiego regionalnego (RMR). W tym przypadku koszt szkolenia, kursu czy studiów podyplomowych nie może przekroczyć 11 300 zł, a to oznacza, że maksymalnie na jedną osobę można uzyskać nawet 9 605 zł. Obszar RMR obejmuje 28 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu: białobrzegi, ciechanowski, garwoliński, gostyński, grójce, kozienicki, lipski, łosicki, makowski, mławski, ostrołęcki (miasto i powiat), ostrowski, płocki (miasto i powiat),

płoński, przasnyski, przysuski, pułtuski, radomski (miasto i powiat), siedlecki (miasto i powiat), sierpecki, sochaczewski, sokołowski, szydłowiecki, węgrowski, wyszkowski, zwoleniński, żuromiński, żyrardowski.

BUR DLA OSÓB INDYWIDUALNYCH

Z dofinansowania w ramach Bazy Usług Rozwojowych korzystać mogą też osoby prywatne – zarówno pracujące, jak i bezrobotne. Odbywa się to w ramach „Działania 7.4 Edukacja osób dorosłych”.

Jak to wygląda? Osoba indywidualna zgłasza się z wnioskiem o dofinansowanie szkolenia do operatora, czyli instytucji, która zajmuje się pośrednictwem w przyznaniu dofinansowania i podpisaniu umowy z WUP w Warszawie. W tym działaniu dofinansowane mogą być:

- ▶ szkolenia,
- ▶ kursy,
- ▶ studia podyplomowe.

Z dofinansowania w ramach Bazy Usług Rozwojowych korzystać mogą zarówno pracodawcy i pracownicy sektora micro, małych i średnich przedsiębiorstw, jak i osoby prywatne pracujące lub bezrobotne.

Wysokość dofinansowania zależy od operatora. Każdy ma opracowane: kryteria przyjmowania wniosków, sposób zawierania umów z odbiorcami wsparcia, zasady rozliczania wydatków. Maksymalna kwota wsparcia, którą operator przeznaczy na jednego uczestnika biorącego udział w projekcie, nie może przekroczyć 14 900 zł.

CO JESZCZE TRZEBA WIEDZIEĆ?

Żeby skorzystać z oferty BUR i dofinansowania, trzeba zarejestrować się i założyć konto na stronie uslugirozwojowe.parp.gov.pl ♦



Moc kobiet – moc zmian.

Projekty wspierające kobiety na rynku pracy realizowane dzięki Funduszom Europejskim

AGNIESZKA WOŚ

WYDZIAŁ INFORMACJI I PROMOCJI, WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

*W kobietach siła! To hasło słyszy się coraz częściej, jednak sytuacja pań na rynku pracy nadal wymaga wsparcia. Dlatego też w ramach programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027 powstało specjalne działanie, które ma służyć ich aktywizacji zawodowej. W efekcie podpisaliśmy dwadzieścia jeden umów na realizację związanych z tym projektów. Ich łączna wartość to aż **21 670 224,99 zł**.*

Realizacja projektów rozpoczęła się w marcu 2024 roku. Część z nich już się zakończyła, ale nadal istnieje możliwość zgłoszenia się do kilku trwających inicjatyw. Do końca grudnia ubiegłego roku w projektach wzięło udział pięćset czterdzieści siedem osób. A docelowo wsparciem zostaną objęte tysiąc dwieście trzydzieści cztery kobiety. Z projektów mogą skorzystać jeszcze mieszkanki gmin powiatu sokołowskiego: Kosów Lacki, Repki, Ceranów, Jabłonna Lacka, Bielany, Sterdyń i Sabnie oraz powiatów: m. Radom, radomskiego, szydłowieckiego, lipskiego i zwoleńskiego.

PROFIL UCZESTNICZKI PROJEKTU

W projektach biorą udział kobiety w wieku 18-59 lat, które są bezrobotne i niezarejestrowane w urzędzie pracy, z wykształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym i niższym. Szczególną grupą są panie w wieku do lat trzydziestu. W większości projektów stanowią 50% grupy docelowej.

Istotne jest miejsce zamieszkania uczestniczek projektów. Działanie skierowane jest do kobiet, które zamieszkują obszar Regionu Mazowieckiego Regionalnego. Chodzi o powiaty: białobrzeski, ciechanowski, garwoliński, gostyniński, grójecki, kozienicki, lipski, łosicki, makowski, mławski, ostrołęcki, ostrowski, płocki, płoński, przasnyski, przysuski, pułtuski, radomski, siedlecki, sierpecki, sochaczewski, sokołowski, szydłowiecki, węgrowski, wyszkowski, zwoleński, żuromiński, żyrardowski, m. Ostrołęka, m. Płock, m. Radom, m. Siedlce.

Według danych z raportu Instytutu Badań Strukturalnych ze stycznia 2020 r. kobiety, które są w niekorzystnej sytuacji zawodowej i tym samym nieaktywne zawodowo, przeważnie mają

niższe wykształcenie, dwójkę dzieci i mieszkają w małych miastach i wsiach. I dlatego projekty skierowane są właśnie do nich.

CO OTRZYMUJĄ UCZESTNICZKI PROJEKTÓW?

W przypadku kobiety, która zgłosi się do projektu, określa się jej potrzeby i predyspozycje zawodowe. Następnie może ona skorzystać z:

- ▶ indywidualnego poradnictwa psychologicznego,
- ▶ szkolenia aktywizującego z zakresu poruszania się po rynku pracy lub w zakresie umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy,
- ▶ szkolenia zawodowego, szkolenia kompetencji cyfrowych,
- ▶ refundacji kosztów opieki instytucjonalnej nad osobą zależną,
- ▶ wsparcia pomostowego, jeżeli zakłada własną działalność gospodarczą.

KTO REALIZUJE PROJEKTY?

Projekty realizowane są przez stowarzyszenia, fundacje, instytucje i firmy, które mają doświadczenie w rozwijaniu inicjatyw społecznych oraz prowadzeniu zadań związanych z kształceniem i edukacją oraz aktywizacją zawodową.

Osoby, które chciałyby jeszcze skorzystać z projektów, powinny zgłosić się do jednej z instytucji, które podpisały umowę z WUP w Warszawie. Lista z ich nazwami i adresami dostępna jest na naszej stronie internetowej: zakładka „Urząd” – „Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027” – „Zobacz ogłoszenia i wyniki naborów” – artykuł „Nabór wniosków w ramach Działania 6.4 dla RMR”.

Projekty realizowane są w ramach Działania 6.4 Aktywizacja zawodowa biernych zawodowo kobiet programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza na lata 2021-2027. 📌



Większość z nas z pewnością spotkała się z wyrażeniem „zrównoważony rozwój” i przynajmniej w potocznym rozumieniu byłaby w stanie wyjaśnić, co to takiego. Ale czy aby na pewno? Czym jest rozwój, to jasne, ale co do zrównoważenia – im więcej ludzi, tym więcej definicji. Rok 2025 jest pierwszym, w którym materializuje się unijna dyrektywa i duże przedsiębiorstwa muszą opublikować tzw. raporty niefinansowe w zakresie zrównoważonego rozwoju. Warto więc przybliżyć to zagadnienie, jego istotę, znaczenie oraz jego wpływ na rynek pracy.

Zrównoważony rozwój rynku pracy czy „Drill Baby, drill”?

PAWEŁ TROJANOWSKI

FILIA SIEDLCE, WUP W WARSZAWIE

Początków koncepcji zrównoważonego rozwoju należy szukać... w lesie. A konkretniej w XVIII-wiecznej gospodarce leśnej w Niemczech. Ustalono wówczas prostą regułę utrzymania drzewostanów. Zakładała ona, by „nie wycinać więcej drzew niż zdąży urosnąć”.

Po raz pierwszy definicja tego pojęcia została sformułowana przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1983 r., w dokumencie opublikowanym cztery lata później pod nazwą *Our Common Future* (ang. *Nasza wspólna przyszłość*) czytamy: „Stabilny rozwój oznacza rozwój, który zaspokaja potrzeby obecne, nie

pozbawiając przyszłych pokoleń możliwości zaspokojenia ich potrzeb”. W 1992 r. podczas obrad Szczytu Ziemi w Rio de Janeiro została uzgodniona kolejna definicja, która dziś traktowana jest jako ta obowiązująca i właściwa. Brzmi ona:

Rozwój zrównoważony jest strategią przekształceń ekologicznych, społecznych, techniczno-technologicznych i organizacyjnych, których celem jest osiągnięcie racjonalnego i trwałego poziomu dobrobytu społecznego, umożliwiającego przekazanie go następnym pokoleniom bez obawy zagrożenia destrukcją zasobów przyrody i ekosystemów.

To jest początek myślenia w szerszym kontekście, w którym dostrzega się konieczność zwrócenia uwagi na aktywność człowieka, na godność jego pracy, na rozwój społeczny, edukacyjny i zawodowy, w którym poszanowanie zasobów stanowi wartość samą w sobie.

Na koniec analizy definicyjnych – Konstytucja RP z 1997 roku. W Jej Art. 5. czytamy:

Rzeczpospolita Polska strzeże niepodległości i nie-naruszalności swojego terytorium, zapewnia wolności i prawa człowieka i obywatela oraz bezpieczeństwo obywateli, strzeże dziedzictwa narodowego oraz zapewnia ochronę środowiska, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju.

Tak, Szanowni Państwo! Zasada zrównoważonego rozwoju jest istotnym elementem ustrojowym naszego kraju.

Początkowo dyskusje wokół zrównoważonego rozwoju skupiały się na potrzebie zmniejszania negatywnego oddziaływania gospodarek na środowisko przyrodnicze. Używano nawet pierwotnie określenia „ekorozwój” w miejsce „rozwoju stabilnego” czy „rozwoju zrównoważonego”. Z biegiem lat pojęcie nabrało jednak szerszego znaczenia, wyrównując istotę trzech czynników rozwoju: poszanowania środowiska, postępu społecznego i wzrostu gospodarczego. Obecnie koncepcja zrównoważonego rozwoju coraz częściej wchodzi do głównego nurtu dyskusji nad rozwojem społeczno-gospodarczym, stając się zasadą horyzontalną odzwierciedlaną we wszystkich politykach rozwojowych kraju. Jest to także zasada horyzontalna Unii Europejskiej. Jej stosowanie jest konieczne w każdym projekcie. Dlatego też np. we wnioskach o dofinansowanie należy wskazać, w jaki sposób działania realizowane w projekcie przyczynią się do spełnienia zasady zrównoważonego rozwoju.

EUROPEJSKI ZIELONY ŁĄD

Zrównoważony rozwój to solidarność międzypokoleniowa polegająca na znajdowaniu takich rozwiązań, które pozwalają na aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści ze wzrostu gospodarczego. Ma to również zasadniczy wpływ na rynek pracy, który w sposób znaczący boryka się z konsekwencjami starzejącego się społeczeństwa, znikomym procesem reedukacji cyfrowej czy też zaniedbaną polityką pozyskiwania kompetencji i kapitału ludzkiego z zagranicy.

W kontekście unijnym warto sięgnąć do zapisów komunikatu Komisji Europejskiej z 11 grudnia 2019 r. zatytułowanego *Europejski Zielony Łąd*. Jest to bardzo ważny dokument strategiczny obligujący państwa członkowskie do tego, by idea zrównoważonego rozwoju nie była tylko myślą, ale materializowała się też w czynach. Wynikająca z niego i opublikowana w grudniu 2022 roku dyrektywa dotycząca sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD — *Corporate Sustainability Reporting Directive*) wprowadza obowiązek ujawniania szczegółowych informacji pozafinansowych. Zakres tych ujawnień określa standard raportowania ESRS (Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju), który zawiera odpowiednie wskaźniki.

Raporty te, zwane też raportami ESG lub niefinansowymi, obejmują trzy filary: środowisko naturalne, społeczeństwo i ład korporacyjny (ang. *Environmental*,

Social and Corporate Governance – stąd akronim ESG). Standardy ESG obejmują m.in. ograniczanie zużycia energii, redukcję emisji, gospodarowanie odpadami (środowisko); równość płac, przestrzeganie praw pracowniczych, inwestowanie w rozwój i kapitał ludzki (społeczeństwo); przejrzystość, strukturę zarządu i przeciwdziałanie korupcji (ład korporacyjny). Raportowanie ESG buduje transparentność, co przekłada się na większe zaangażowanie i identyfikację pracowników z celami firmy, zmniejszając rotację oraz przyciągając talenty.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ A RYNEK PRACY

Zrównoważony rozwój zmienia sposób funkcjonowania firm, wpływa na warunki zatrudnienia oraz definiuje nowe wymagania kompetencyjne. Polska jako członek Unii Europejskiej jest zobowiązana do wdrażania tych zasad, co w dłuższej perspektywie przełoży się na rozwój bardziej odpowiedzialnego i innowacyjnego rynku pracy.

Zrównoważony rozwój ma zasadniczy wpływ na rynek pracy, który boryka się z konsekwencjami starzejącego się społeczeństwa, znikomym procesem reedukacji cyfrowej czy też nieco zaniedbaną polityką pozyskiwania kompetencji i kapitału ludzkiego z zagranicy.

Rozwój nowych technologii, wzrost świadomości ekologicznej oraz dynamiczne zmiany regulacyjne sprawiają, że zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracownicy muszą dostosować się do nowych realiów. W perspektywie najbliższych lat możemy spodziewać się intensyfikacji działań na rzecz ochrony klimatu, co jeszcze mocniej wpłynie na kształtowanie rynku pracy w Polsce i Europie.

Raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego pokazuje, że Polska zajmuje dziewiąte miejsce (na 166 państw) w realizacji wskaźników Agendy 2030 ONZ wskazującej na konieczność osiągnięcia siedemnastu celów zrównoważonego rozwoju do 2030 r. Dokument ten został przyjęty w 2015 roku. Według ONZ Polska osiągnie 56% zdefiniowanych celów SDG (ang. *Sustainable Development Goals* – cele zrównoważonego rozwoju). Z badań PIE wynika, że 78% dużych firm i 64% średnich zna cele zrównoważonego rozwoju, lecz tylko 43% dużych i 2% średnich firm posiada długofalową strategię w tym zakresie. Realizację celów SDG deklaruje 64% dużych przedsiębiorstw oraz jedynie 7% średnich.

Podsumowując, warto podążać drogą zrównoważonego rozwoju. Przybliżyła nas ona do celu, jakim niewątpliwie jest taka rzeczywistość i taki rynek pracy, które uwzględnią to, co po sobie zostawiamy kolejnym pokoleniom. Zrównoważony rozwój to nie opcja, ale konieczność i powinno to być oczywiste dla każdego, kto nie chce być zapamiętany jako jedno z „ostatnich pokoleń”. ♦

MINI TARGI PRACY

receptą na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami

Niepełnosprawność bywa zaskoczeniem. Mogą ją spowodować: długotrwała choroba, nowotwory, wypadek w pracy, wypadek komunikacyjny lub ciężkie choroby przebyte w dzieciństwie. Można by tak wymieniać, ale niezależnie od przyczyn niepełnosprawność zawsze odbija się na sytuacji człowieka na rynku pracy. To właśnie z myślą o osobach z niepełnosprawnościami w Mławie (podregion ciechanowski) zorganizowane zostały Mini Targi Pracy.

JADWIGA HAN-WIŚNIEWSKA

POWIATOWY URZĄD PRACY W MŁAWIE



Faktem jest, że mimo różnych działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności nadal jest problem z pracą dla nich. Chętni do podjęcia zatrudnienia są, ale niestety nie zawsze udaje im się je znaleźć. Powodów takiego stanu rzeczy jest kilka, a wynikają one nie tylko z osobistej sytuacji kandydata do pracy, ale także z podejścia pracodawców i społeczeństwa do osób z niepełnosprawnościami.

Wiadomym jest, że na współczesnym rynku pracy brakuje pracowników. Przedsiębiorcy, którzy narzekają na deficyty w zatrudnieniu, powinni spojrzeć przychylniej na osoby, które może mają problemy zdrowotne, ale sumiennie, z entuzjazmem i zaangażowaniem wykonywałyby swoją pracę. Wystarczy zastosować indywidualne podejście do każdego kandydata, dopasowując zakres czynności i obowiązków do jego możliwości.

**Celem Mini Targów Pracy
było przygotowanie bezrobotnych
z niepełnosprawnościami do
korzystania z dalszej pomocy.
Targi zakończyły się sukcesem i na
stałe mają wejść do kalendarza
Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie.**

Można zaobserwować, że pracodawcy, u których pracę podjęły osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności, są bardzo dobrze postrzegani przez otoczenie, ocieplają wizerunek firmy, są wiarygodni, otwarci na różnorodność. Specjaliści i znawcy tematu niepełnosprawności podkreślają, że praca jest dla tej grupy osób nie tylko źródłem utrzymania, ale też jednym z etapów rehabilitacji, motywacji oraz podniesienia poczucia własnej wartości. Bez wątpienia praca jest ważna, dla wszystkich, a w szczególności dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością, poprawia jakość życia i umożliwia rozwój.

PIERWSZE MINI TARGI PRACY W MŁAWIE

Powiatowy Urząd Pracy w Mławie wspiera bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, do których należą osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. To z myślą o nich zorganizowano w styczniu pierwszą edycję Mini Targów Pracy. Ich podstawowym celem było promowanie aktywności zawodowej i społecznej. Pracodawcy z sektora usług oraz produkcji jednoznacznie potwierdzili gotowość nawiązania współpracy i stworzenia dobrych relacji z pracownikami, którzy są w gorszej sytuacji życiowej.

Do współpracy zaproszono ośmiu pracodawców, którzy oferowali zatrudnienie na stanowisko: pomocy szwaczki, pracownika produkcji, pracownika magazynu, pracownika biurowego, rozbieracza, kucharza, kasjera, sprzątaczkę, pomocnika piekarza, sprzedawcy. Wśród

około pięćdziesięciu osób z niepełnosprawnościami, które wzięły udział w targach, byli m.in. uczestnicy niedawnego szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy zorganizowanego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. W czasie targów uczestnicy mieli możliwość bezpośredniej rozmowy z pracodawcami wyrażającymi gotowość ich zatrudnienia. Z kolei wystawcy mogli skorzystać z konsultacji dotyczących form wsparcia realizowanych przez mławski PUP i skierowanych do pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami.

Celem Mini Targów Pracy było przygotowanie bezrobotnych do korzystania z dalszej pomocy. To podstawa realizowanego przez PUP w Mławie programu regionalnego dla dziesięciu osób z niepełnosprawnościami.



Przewiduje on subsydiowane formy wsparcia takie jak: staże, prace interwencyjne, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

SUKCES I PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

Z punktu widzenia uczestników udział w targach okazał się niezastąpiony w nawiązaniu kontaktów i sprzyjał pozytywnej ocenie własnej kandydatury w odniesieniu do oferowanych stanowisk. Nie we wszystkich przypadkach przełożyło się to na znalezienie pracy. Optymistyczne jest jednak to, że w tak krótkim czasie już cztery osoby otrzymały potwierdzenie zatrudnienia. Targi zostały pozytywnie odebrane zarówno przez uczestników, jak i pracodawców, którym udało się zebrać sporą bazę CV. Udało się stworzyć przestrzeń do spotkania oraz rozmowy z pracodawcami otwartymi na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.

Mini Targi Pracy w Mławie na stałe mają wejść do kalendarza tamtejszego Powiatowego Urzędu Pracy. Jak zapowiada PUP, będą receptą na aktywizację zawodową i społeczną osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. ♦

Od lokalnych inicjatyw do europejskich perspektyw

W ciągu ostatnich trzydziestu lat sieć EURES zintegrowała rynek pracy w Europie, ułatwiając mobilność pracowników i wspierając pracodawców w rekrutacji wykwalifikowanej kadry. W 2024 roku EURES obchodził wyjątkowe jubileusze: 30-lecie istnienia w Europie oraz 20-lecie działalności w Polsce. Obchody tych rocznic były doskonałą okazją do podkreślenia znaczenia tej inicjatywy oraz jej wpływu na lokalne społeczności, w tym również na subregion ostrołęcki.

DARIUSZ MROZEK

DORADCA EURES, FILIA WUP W OSTROŁĘCE

W ramach projektu „EURES w regionie Mazowieckim regionalnym 1” współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Mazowsza 2021-2027, w podregionie ostrołęckim odbyły się liczne spotkania informacyjne z pracodawcami, osobami bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy. Zorganizowano je dzięki ścisłej współpracy ostrołęckiej filii WUP w Warszawie z powiatowymi urzędami pracy w: Ostrołęce, Ostrowi Mazowieckiej oraz Makowie Mazowieckim. Celem tych spotkań było zaprezentowanie dynamicznie zmieniających się realiów rynku pracy. Były one doskonałą okazją do przedstawienia usług sieci EURES i korzyści, jakie oferuje zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w Polsce i Europie.

SPOTKANIA DLA PRACODAWCÓW I POSZUKUJĄCYCH PRACY

Zacznijmy od Ostrołęki. 27 listopada zorganizowano tu spotkanie z pracodawcami. Uczestniczyło w nim około czterdziestu przedstawicieli lokalnych firm. Wydarzenie koncentrowało się na takich zagadnieniach jak: zatrudnianie cudzoziemców, wykorzystanie środków z Funduszu Pracy czy Krajowego Funduszu Szkoleniowego, kursy i szkolenia w ramach Bazy Usług Rozwojowych na Mazowszu oraz wsparcie rozwoju zawodowego z użyciem nowoczesnych technologii, w tym sztucznej inteligencji.

Doradca EURES, zaproszone instytucje oraz urzędy pracy zaprezentowali narzędzia wspierające rekrutację, perspektywy uzyskania unijnego wsparcia oraz możliwości rozwoju kompetencji pracowników. Instytucje pomogły zidentyfikować lokalne potrzeby pracodawców i przygotować wydarzenie dostosowane do ich oczekiwań.

W Ostrowi Mazowieckiej i Makowie Mazowieckim odbyły się z kolei spotkania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Ich celem było zwiększenie szans uczestników na zatrudnienie. Były spotkania z doradcami zawodowymi, dużo mówiono o pośrednictwie pracy w ramach sieci EURES. Przedstawiono też instrumenty rynku pracy finansowane z Funduszu Pracy.

Wystąpienia dotyczące bezpiecznego podejmowania pracy za granicą, ofert zatrudnienia w innych

krajach oraz wskazówek dotyczących planowania kariery cieszyły się dużym zainteresowaniem. Uczestnicy mieli także możliwość wykonania profesjonalnych zdjęć do CV.

EURES – 30 LAT INTEGRACJI RYNKU PRACY W EUROPIE, 20 LAT OBECNOŚCI W POLSCE

Przez trzy dekady swojej działalności EURES przyczynił się do łączenia pracowników z pracodawcami w całej Europie. Dzięki temu tysiące osób znalazły zatrudnienie za granicą, a przedsiębiorstwa mogły pozyskać wykwalifikowaną kadrę.

Projekty takie jak "EURES w regionie Mazowieckim regionalnym 1" pokazują, że współpraca na poziomie lokalnym i europejskim przynosi znaczące korzyści i pracodawcom, i pracownikom.

W Polsce EURES działa nieprzerwanie od 2004 roku, dostarczając rozwiązania dostosowane do lokalnych potrzeb. Współpraca Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie z powiatowymi urzędami pracy jest przykładem skutecznego działania na rzecz mieszkańców regionu. Zapewnia im dostęp do szerokiej gamy narzędzi, które wspierają rozwój zawodowy i zatrudnienie. Spotkania w subregionie ostrołęckim są dowodem na to, jak duże znaczenie ma EURES dla regionalnego rynku pracy.

Jubileusz 30-lecia EURES w Europie i 20-lecia w Polsce był nie tylko okazją do świętowania, ale też skłaniał do refleksji nad rolą tej inicjatywy w budowaniu zintegrowanego rynku pracy. Projekty takie jak „EURES w regionie Mazowieckim regionalnym 1” pokazują, że współpraca na poziomie lokalnym i europejskim przynosi znaczące korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. ♦



Osoby z niepełnosprawnościami wciąż napotykać w Polsce na poważne bariery, które utrudniają im wejście na rynek pracy. Brak dostępu do praktycznego doświadczenia zawodowego oraz niska świadomość społeczna na temat potencjału, jaki mają osoby z niepełnosprawnościami, prowadzą do ich marginalizacji, szczególnie na lokalnych rynkach pracy. To wyzwanie dla doradców zawodowych. Zajęcia organizowane specjalnie dla osób z niepełnosprawnościami organizowane są m.in. w Płocku.

Praca z osobami z niepełnosprawnościami

– wyzwanie i duża satysfakcja

ANNA SULKOWSKA

FILIA WUP W PŁOCKU

Działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami są już tradycją płockiej filii WUP. Prowadzone są tam od 2007 roku. Najpierw organizowane były specjalne targi pracy. Potem działalność rozszerzono o warsztaty terapii zajęciowej organizowane przez Caritas, a w późniejszym czasie także o cykl spotkań z uczniami szkoły branżowej Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego nr 2 w Płocku.

W czasie pandemii te działania z oczywistych względów wyhamowały. Po wymuszonej przerwie znów do nich powrócono. – *Zajęcia i działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami to wyzwanie. Oni dają nam dużo z siebie, a my staramy się*

to odwzajemnić, dzielić się z nimi naszą wiedzą, ale też dawać im poczucie bezpieczeństwa, zaangażowanie i ciepło – podkreślają doradcy zawodowi płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

WARSZTATY TERAPII ZAJĘCIOWEJ

Warsztat Terapii Zajęciowej Caritas Diecezji Płockiej powstał w 1996 roku dla osób z niepełnosprawnościami w stopniu znacznym i umiarkowanym. To placówka pobytu dziennego dla około trzydziestu osób. Jedna trzecia z nich regularnie bierze udział w zajęciach z doradcami zawodowymi w zakresie poradnictwa zawodowego. Tematyka zajęć to przede wszystkim zagadnienia z zakresu

komunikacji interpersonalnej werbalnej i niewerbalnej, savoir-vivre'u w kontaktach z innymi ludźmi a także poznawania własnego potencjału. Chodzi o odkrywanie umiejętności i zainteresowań dzięki wykorzystaniu autorskich scenariuszy zajęć przygotowanych przez doradców zawodowych i odpowiednio dobranych do danej grupy osób i stopnia ich niepełnosprawności.

Wszystkie działania warsztatów terapii zajęciowej mają na celu udzielenie pomocy uczestnikom w przystosowaniu się do życia społecznego. Wpisują się w nie również zajęcia w zakresie poradnictwa zawodowego. A najważniejszy w tym wszystkim jest oczywiście człowiek, jednostka niepowtarzalna, ►



Kiermasz bożonarodzeniowy Caritas w Płocku

która mimo niepełnosprawności ma prawo do samorealizacji, posiadania mocnych i słabych stron, zainteresowań, przyjaciół a także akceptacji w otoczeniu społecznym.

Uczestnicy zajęć w Warsztacie Terapii Zajęciowej Diecezji Płockiej podzieleni są na kilka pracowni artystycznych. Wykonują ozdoby i dekoracje tematycznie dopasowane do uroczystości świątecznych w całym roku kalendarzowym. Podsumowaniem ubiegłorocznych spotkań grupowych był bożonarodzeniowy kiermasz wystawienniczy. Sprzedawane na nim dekoracje zostały wykonane przez uczestników warsztatów. Cieszyły się niesamowitym zainteresowaniem, a zgromadzony budżet pozwoli zasilić działalność statutową Warsztatu Terapii Zajęciowej Caritas Diecezji Płockiej i sfinansować np. organizację wycieczek dla jego podopiecznych, wyjść do kina czy do restauracji.

SPOTKANIA Z UCZNIAMI

Wśród działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami podjętych przez płocką filię WUP w 2024 i 2025 roku jest cykl spotkań z uczniami szkoły branżowej Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego nr 2 w Płocku. Zajęcia mają na celu zmotywowanie młodych ludzi do dalszego rozwoju,

a także do podzielenia się swoimi zainteresowaniami i umiejętnościami zwłaszcza w zakresie komunikacji interpersonalnej. Uczniowie mieli możliwość porozmawiać o swoich emocjach, o tym, jak spędzają swój wolny czas i w jaki sposób mogą to wykorzystać w swojej późniejszej pracy. Doradcy zaznajomili ich też z możliwością podjęcia zatrudnienia na otwartym oraz chronionym rynku pracy.

—

Osoby z niepełnosprawnościami często napotykały trudności w wejściu na ogólnodostępny rynek pracy. Pomóc mogą zajęcia w ramach warsztatów terapii zajęciowej czy udział w spotkaniach z doradcami zawodowymi organizowanych m.in. w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym nr 2 w Płocku.

—

BARIERY I STEREOTYPY

Osoby z niepełnosprawnościami często napotykały trudności w wejściu na ogólnodostępny rynek pracy. Trochę się to zmienia, ale problemem zawsze były i są stereotypy. Jeszcze nie tak dawno postrzeganie ludzi przez pryzmat ich niepełnosprawności stanowiło o tym, czy ktoś był akceptowany czy nie. Nie są to odległe czasy, gdy osoby z niepełnosprawnościami traktowano jak „przypadek” – bez możliwości kształcenia, terapii czy pracy. Dopiero wiek XXI przyniósł zmianę tego typu myślenia. Doskonale udokumentowane jest to w filmie w reżyserii Macieja Pieprzycy *Chce się żyć*, w którym przedstawiono historię chorego na porażenie mózgowe Mateusza i jego niezwykłą walkę o godność i prawo do normalnego życia.

Dla doradców zawodowych, każde zajęcia w zakresie poradnictwa grupowego, które prowadzą, są wyzwaniem. Nagrodą za chęć pomocy i wszelkie trudy jest jednak sukces, jakim się zwykle kończą, uśmiech i zadowolenie uczestników i ponowne zaproszenie. W pracy z osobami z niepełnosprawnościami to uznanie liczy się podwójnie. ♦

Ekonomia społeczna na zielonej ścieżce

Za sprawą projektu „EkoZmiana – mazowieckie PES na zielonej drodze” podmioty ekonomii społecznej na Mazowszu zaczynają doceniać działania proekologiczne.

ANDRZEJ SAŁATA

FILIA WUP W RADOMIU

Projekt „EkoZmiana” był realizowany w latach 2023-2024 przez Stowarzyszenie „Radomskie Centrum Przedsiębiorczości”. Przedstawiciele ponad stu pięćdziesięciu podmiotów ekonomii społecznej (PES) z całego województwa mazowieckiego uczestniczyli w zajęciach szkoleniowych i doradczych z zakresu ochrony środowiska. Związane one były m.in. z poprawą efektywności energetycznej budynków, przejściem na gospodarkę o obiegu zamkniętym, podniesieniem jakości gospodarowania odpadami, oszczędnym gospodarowaniem wodą czy wykorzystywaniem odnawialnych źródeł energii. – *Na początku projektu ekologia była traktowana przez PES po macoszemu – przyznaje prezes Radomskiego Centrum Przedsiębiorczości Wojciech Jagielski. – Z upływem czasu to się jednak zmieniło. Okazało się, że działania proekologiczne to świetna przepustka do unijnych programów wsparcia, ponieważ w obliczu zmian klimatycznych ekologia staje się jednym z priorytetów Unii Europejskiej.*

KIERUNEK EKOLOGIA! PES WKRACZA NA ZIELONĄ ŚCIEŻKĘ

Opiekunem naukowym projektu był dr hab. inż. Jerzy Wojciechowski z Uniwersytetu Radomskiego im. Kazimierza Pułaskiego. Konferencja podsumowująca odbyła się w listopadzie 2024 r. Na zakończenie projektu pięćdziesiąt podmiotów ekonomii społecznej, najbardziej zaawansowanych w pozyskiwaniu różnorodnych programów wsparcia, stworzyło własną strategię. Ma ona być drogowskazem dla inicjatyw proekologicznych na najbliższe lata. Ich wspólnym mianownikiem ma być zrównoważony rozwój, a więc działania nastawione nie tylko na wynik finansowy, ale też uwzględniające wpływ na środowisko. – *Chcieliśmy, aby udział w projekcie był nie tylko szansą na pozyskanie programów wsparcia, ale przede wszystkim, aby na poziomie lokalnym zmieniło się myślenie o ekologii – podkreśla Michał Karlikowski, jeden z doradców RCP, który prowadził szkolenia. – Zależało nam, aby uczestnicy projektu uznali: zrównoważony rozwój jest także dla nas, to jest nasza decyzja, tak chcemy dalej funkcjonować!*

PIERWSZE EFEKTY JUŻ WIDAĆ

Michał Karlikowski przyznaje jednak, że proces wchodzenia PES na zieloną ścieżkę ekologii będzie odbywał się powoli, stopniowo – najpierw szkolenia, potem doradztwo, w końcu konkretne działania. Pierwsze efekty już widać. Na przykład w subregionie ostrołęckim powstało

dziesięć ekostrategii, a Spółdzielnia Socjalna „Samodzielność, Praca, Aktywność” uzyskała dwieście tysięcy zł dotacji na termomodernizację siedziby i założenie paneli fotowoltaicznych. W gminie Zbuczyn k. Siedlec miejscowe organizacje pozarządowe współpracują z władzami gminy w pozyskiwaniu środków na wymianę pieców, oczyszczanie ścieków, nasadzenia zieleni czy fotowoltaikę. – *Promocja ekologii w PES i organizacjach pozarządowych to nasze wielkie zadanie, bo one znajdują się najbliżej ludzi – przekonuje Andrzej Rybus-Tołłoczko, zastępca dyrektora Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.*



Michał Karlikowski: Zależało nam, aby na poziomie lokalnym zmieniło się myślenie o ekologii

Projekt „EkoZmiana” - mazowieckie PES na zielonej drodze” został sfinansowany przez samorząd Województwa Mazowieckiego w ramach programu „Zielona ekonomia społeczna”. Koszt to milion zł. Natomiast na drugą edycję programu, która ma się odbyć w tym roku, zarezerwowano półtora miliona zł. – *Powoli wchodzimy na tę zieloną ścieżkę, ponieważ sektor ekonomii społecznej będzie zobowiązany do podejmowania inicjatyw wpisujących się w „Europejski Zielony Ład”. Chcemy także zaproponować zmiany w ustawie o ekonomii społecznej, które wpiszą zrównoważony rozwój lokalny oraz działania proekologiczne do zadań i definicji Podmiotów Ekonomii Społecznej na równi z reintegracją społeczną i świadczeniem usług na rzecz lokalnej społeczności – zapowiada Robert Gajewski z Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej.* ♦



XII Ogólnopolski Dzień Informacyjny Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności

OLGA CHYLICKA

ASYSTENT EURES, FILIA WUP W RADOMIU

Programy Erasmus+ i Europejski Korpus Solidarności oferują wsparcie w zakresie mobilności międzynarodowej, rozwoju zawodowego i edukacyjnego oraz aktywizacji młodzieży. Na poświęconej im konferencji mówiono m.in. o nowych możliwościach współpracy dla instytucji zajmujących się rozwojem zawodowym i edukacyjnym.

Konferencja odbyła się 14 stycznia w Centrum Konferencyjnym Legii Warszawa i zgromadziła ekspertów, przedstawicieli instytucji edukacyjnych oraz organizacji wspierających mobilność międzynarodową, a także beneficjentów programów unijnych. Uczestniczyli w niej też przedstawiciele radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

XII Ogólnopolski Dzień Informacyjny Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności był okazją do omówienia zagadnień związanych z tymi programami. Oferują one wsparcie w zakresie mobilności międzynarodowej, rozwoju zawodowego i edukacyjnego oraz aktywizacji młodzieży. Prelegenci przedstawili zasady uczestnictwa w tych programach, dostępne formy wsparcia oraz przykłady projektów ukierunkowanych na rozwój kompetencji zawodowych i językowych. Podczas konferencji zaprezentowano również innowacyjne podejście do edukacji i rynku pracy, a także nowe możliwości współpracy dla instytucji zajmujących się rozwojem zawodowym i edukacyjnym.

Wiele uwagi poświęcono mobilności młodych osób w ramach wolontariatu międzynarodowego oferowanego przez Europejski Korpus Solidarności. Program ten skierowany jest do osób w wieku od

osiemnastu do trzydziestu lat i obejmuje zarówno kraje Unii Europejskiej, jak i państwa spoza Wspólnoty. Uczestnicy mogą również realizować projekty wolontariackie na terenie Polski. To dla nich dodatkowa możliwość zdobycia cennego doświadczenia i zaangażowania się w działania społeczne.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie reprezentowali doradca EURES Janusz Wojcieszek-Łyś oraz asystentka EURES Olga Chylicka (na zdj.), którzy uczestniczyli w panelach poświęconych mobilności zawodowej oraz europejskim inicjatywom wspierającym zatrudnienie. Oboje zgodnie przyznają, że udział w wydarzeniu umożliwił im zapoznanie się z aktualnymi trendami na rynku pracy w Europie oraz z dostępnymi programami wspierającymi osoby poszukujące doświadczenia zawodowego za granicą.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, jako instytucja aktywnie działająca w sieci EURES, nieustannie poszukuje nowych narzędzi i rozwiązań wspierających mobilność zawodową. Uczestnictwo w tego rodzaju wydarzeniach stanowi istotny element działalności urzędu. Pozwala też na wymianę doświadczeń oraz zdobycie aktualnej wiedzy, która może przyczynić się do skutecznego wspierania mieszkańców regionu w rozwijaniu ich ścieżek zawodowych. ♦



Praca wczoraj, dziś, jutro...

O 20-leciu Polski w UE i EURES na konferencji w Siedlcach

RENATA MIAŁKOWSKA, PAWEŁ TROJANOWSKI

FILIA WUP W SIEDLCACH

„Rozwój kompetencji publicznych służb zatrudnienia i rynku pracy w obliczu współczesnych wyzwań społecznych: 20-lecie Polski w UE i EURES” to temat konferencji, która odbyła się 21 lutego w Siedlcach. Rozmawiano m.in. o zmianach zachodzących w instytucjach publicznych oraz o wyzwaniach związanych z demografią, migracją i cyfryzacją rynku pracy.

Na zaproszenie organizatora, czyli siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, w konferencji wzięli udział przedstawiciele instytucji publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia, a także eksperci odpowiedzialni za rozwój regionalny, politykę społeczną, edukację i rynek pracy.

Piotr Karaś, dyrektor siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy, który otworzył konferencję, podzielił się refleksjami związanymi z 20-letnim członkostwem Polski w Unii. Grażyna Paluszkiewicz, doradca zawodowy w WUP, mówiła o kompetencjach przyszłości. A Paweł Trojanowski, kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS przybliżył ważne kwestie dotyczące wpływu zasad zrównoważonego rozwoju na rynek pracy. Program konferencji obejmował szereg wystąpień, podczas których omówiono m.in. koncepcję „kompetencji przyszłości 4K” jako narzędzia umożliwiającego transformację rynku pracy oraz zrównoważony rozwój zarówno polskiego, jak i unijnego rynku pracy.

W trakcie prezentacji podkreślano rolę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako kluczowego ogniwa w systemie zabezpieczeń

społecznych oraz znaczenie wojewódzkiej administracji centralnej w kontekście zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Dyrektor oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach Marek Paczusi kompleksowo przedstawił rolę tej instytucji w kontekście współczesnych wyzwań społecznych oraz zmian, jakie przeszła w ciągu ostatnich lat. Reprezentująca Wydział Spraw Cudzoziemców w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim w Warszawie kierownik Oddziału Pobytów Stałych Sylwia Getler zwróciła uwagę na wyzwania związane z legalną pracą obcokrajowców i zmianami w prawodawstwie dotyczącym ich legalnego pobytu w Polsce.

Aktualne programy wsparcia finansowego oraz aktualne nabory wniosków, zwłaszcza w zakresie Funduszy Europejskich dla Mazowsza, przedstawiła Dorota Prokurat, p.o. kierownika Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych Oddział w Siedlcach.

Kulminacyjnym punktem konferencji był panel dyskusyjny „Praca wczoraj, dziś, jutro... 20-lecie Polski w UE i EURES”. Wzięli w nim udział wspomniani już Sylwia Getler, Piotr Karaś i Marek Paczusi, a także Beata

Demiańczuk, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach oraz Liliana Kozielska, Mazowiecka Wojewódzka Komendantka OHP. Uczestnicy dyskusji wymieniali się doświadczeniami z minionych lat, analizowali zmiany zachodzące w instytucjach publicznych oraz prognozowali przyszłe wyzwania związane z demografią, migracją i cyfryzacją rynku pracy.

Konferencja, poza merytorycznymi wystąpieniami, umożliwiła także bezpośrednią wymianę doświadczeń podczas sesji networkingowej. Była to doskonała okazja do nawiązania kontaktów między przedstawicielami sektora publicznego i regionalnych służb zatrudnienia. Wspólne refleksje i dyskusje nad 20-letnią obecnością Polski w Unii Europejskiej podkreśliły znaczenie dalszego rozwoju kompetencji i adaptacji do zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych.

Podsumowując konferencję, należy stwierdzić, że takie inicjatywy są nie tylko dowodem na dynamiczne reagowanie na wyzwania współczesności, ale też fundamentem pod budowanie nowoczesnych, efektywnych strategii w zakresie polityki zatrudnienia na poziomie lokalnym i regionalnym. ♦