

PRACA : ROZWÓJ

Nr 4/2017 (4)

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Płockie Targi Aktywności Zawodowej

Motywacja kluczem do skutecznej
aktywizacji zawodowej

Staż i jego ewolucja w działalności
publicznych służb zatrudnienia

Cudownie! Jutro poniedziałek – refleksje
na temat motywacji



MIEJSKI URZĄD PRACY
W PŁOCKU

Nr **4/2017** (4)

Płockie Targi Aktywności Zawodowej

Spis treści

KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Wprowadzenie /3

EWA BRZOSKO, MAŁGORZATA ZIEMBICKA

Motywacja kluczem do skutecznej aktywizacji zawodowej /4

DOROTA MEJRI

Cudownie! Jutro poniedziałek – refleksje na temat motywacji /19

KRZYSZTOF BUCZKOWSKI, DANUTA LEWANDOWSKA

Staż i jego ewolucja w działalności publicznych służb zatrudnienia na przykładzie Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku /21

JOANNA LEŚNIEWSKA, MONIKA ZARĘBA

Płockie Targi Pracy, Kariery, Aktywności Zawodowej... – rys historyczny /26

ALEKSANDRA SŁUPSKA

Pracownik – rozliczenie składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę /29

Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych /29

STATYSTYKI MUP

NINA OBRĘBSKA

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – wielkość i struktura bezrobocia rejestrowanego w m. Płock. Sierpień 2017 r. /33

WYDARZENIA MUP

III Edycja Badania pn. Barometr Zawodów /34

ZUS dla Biznesu – Tydzień Przedsiębiorczości /34

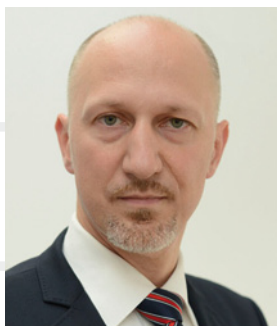
Zespół redakcyjny

Krzysztof Buczkowski – redaktor naczelny
Małgorzata Ziembicka – sekretarz redakcji
Ewa Brzosko – współpraca i promocja

Łukasz Aleksandrowicz – projekt graficzny i skład

Wydawca

Miejski Urząd Pracy w Płocku
ul. 3 Maja 16, 09-400 Płock
sekretariat@mup.plock.eu
tel. +48 24 367 18 30 | fax +48 24 367 18 31
Nr ISSN 2543-7968



Szanowni Państwo!

Dr KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Dyrektor Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku

Przełom drugiego i trzeciego kwartału 2017 roku to czas kolejnych dobrych informacji płynących z rynku pracy. Analogicznie do sytuacji ogólnopolskiej, kiedy na koniec lipca 2017 roku bezrobocie osiągnięto najniższy z notowanych w ostatnim ćwierćwieczu poziom 7,1 %, także nasze miasto mogło pochwalić się najniższą liczbą osób pozostających bez pracy zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku wynoszącą 4850, a tym samym stopą bezrobocia na poziomie 7,8 %.

Dynamika rozwoju gospodarczego połączona z malejącą liczbą osób pozostających bez pracy sprawia, że coraz więcej branż sygnalizuje problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. Pokrywałoby się to z teorią mówiącą, że w każdej dojrzałej gospodarce bezrobocie stabilizuje się na określonym poziomie i jest kategoryzowane jako frykcyjne, czyli związane z naturalnymi przerwami w zatrudnieniu z powodu poszukiwania innej, np. lepszej pracy lub zmianą miejsca zamieszkania oraz bezrobocie strukturalne wynikające w dużej mierze z rozbieżności kwalifikacji siły roboczej z oczekiwaniami strony popytowej, np. w wyniku zmian technologicznych i ewolucji struktury produkcji oraz usług, co skutkuje brakiem kompetentnych kandydatów do pracy. Pierwsze symptomy takich zjawisk zaczynamy obserwować także na płockim rynku pracy, gdzie np. przy okazji rekrutacji do programów stażowych coraz trudniejsze jest znalezienie w bazie zarejestrowanych osób bezrobotnych kandydatów spełniających konkretne potrzeby pracodawców. Więcej informacji na ten temat w artykułach poświęconych stażom wewnątrz niniejszego numeru.

Jednym z rozwiązań łagodzącym wskazane powyżej tendencje jest doskonalenie narzędzi komunikacyjnych oraz inicjowanie przedsięwzięć umożliwiających wzajemne poznawanie osób poszukujących pracy oraz potencjalnych pracodawców. Miejski Urząd Pracy w Płocku poza działaniami bieżącymi, raz w roku organizuje Targi Pracy (w tym roku pn. Płockie Targi Aktywności Zawodowej), które mają pomóc zmniejszyć wspomnianą lukę informacyjną i umożliwić zainteresowanym stronom bezpośredni kontakt. Rzeczone wydarzenie odbędzie się 12 października 2017 roku w godz. 10-14 na terenie Hali Widowiskowo-Sportowej Orlen Arena, przy aktywnym udziale Płockiej Filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku. Warto wspomnieć, że targom towarzyszyć będzie niezwykle interesujący panel konferencyjny poświęcony zagadnieniom motywacji do pracy i rozwojowi osobistemu. Szczegółowy program targów, prezentacja partnerów oraz uczestniczących firm znajduje się na ostatnich stronach biuletynu.

Zapraszam do lektury i aktywnego uczestnictwa w Płockich Targach Aktywności Zawodowej.

Motywacja kluczem do skutecznej aktywizacji zawodowej

 **EWA BRZOSKO, MAŁGORZATA ZIEMBICKA**

Miejski Urząd Pracy w Płocku

Młody człowiek rejestrując się w urzędzie pracy oczekuje przede wszystkim skutecznego wsparcia i pomocy w znalezieniu pracy. Jego sytuacja na rynku pracy z uwagi na brak doświadczenia zawodowego niejednokrotnie jest bardzo trudna. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że często jego kompetencje zawodowe są niedopasowane do potrzeb pracodawców lub po prostu niewystarczające. Ważnym jest więc zwiększanie aktywności, samodzielności i mobilności młodej osoby, a także stworzenie jej warunków do nabycia doświadczenia zawodowego. Urząd pracy wychodząc naprzeciw powyższym oczekiwaniom dysponuje szerokim wachlarzem narzędzi mających służyć zwiększaniu szans młodego człowieka na rynku pracy. Niemniej jednak trzeba mieć na uwadze fakt, że największy wpływ na efektywność procesu aktywizacji zawodowej ma obopólna współpraca pomiędzy pracownikami urzędu pracy a bezrobotnymi. Powstaje więc pytanie dotyczące motywacji młodego człowieka do podjęcia pracy. Jaki jest współczesny „młody bezrobotny”? Czy jest gotowy do pracy nad sobą? W jakich obszarach przejawia największą motywację, a w jakich najmniejszą? Jak widzi siebie na rynku pracy? Jakie ma oczekiwania i czy są one adekwatne do rzeczywistości? I oczywiście najważniejsze pytanie - jak w praktyce wygląda współpraca pomiędzy urzędem a młodym człowiekiem rozpoczynającym swoją przygodę na rynku pracy? Poniżej przedstawiamy Państwu wybrane narzędzia służące aktywizacji młodych osób i jednocześnie spróbujemy przeanalizować ich efektywność w praktyce.

Miejski Urząd Pracy w Płocku inicjuje i realizuje programy i projekty współfinansowane ze środków krajowych i Unii Europejskiej. Środki krajowe to środki z Funduszu Pracy rozdzielane przez ministra właściwego do spraw pracy według ALGORYTMU na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań w województwie.

W ramach Środków Funduszu Pracy Miejski Urząd Pracy w Płocku realizuje między innymi staże i szkolenia, finansuje koszty zmiany miejsca zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie, dofinansowuje koszt studiów podyplomowych czy przyznaje stypendium na kontynuację nauki.

Ze środków Unii Europejskiej aktualnie współfinansowane są dwa projekty realizowane przez Miejski Urząd Pracy w Płocku.

Są to :

- ▶ **„Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Mieście Płocku (II)” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER 2014-2020)**
- ▶ **„Aktywizacja osób w wieku 30 lat i powyżej pozostających bez pracy w Mieście Płocku (II)” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014 – 2020 (RPO WM 2014-2020)**

Głównym celem pierwszego z nich jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy w Mieście Płocku. Uczestnikami projektu są osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowane w MUP w Płocku jako bezrobotne, należące do I lub II profilu pomocy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), zgodnie z definicją osób z kategorii NEET przyjętą w PO WER 2014-2020.

Celem drugiego projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w wieku 30 lat i powyżej należących do grup defaworyzowanych pozostających bez pracy w Mieście Płocku. Zgodnie z zapisami RPO WM 2014-2020 projekt zakłada objęcie wsparciem osób bezrobotnych w wieku 30 lat i powyżej zarejestrowanych w MUP w Płocku, dla których został ustalony I lub II profil pomocy, należących do każdej z grup defaworyzowanych tj.: kobiet, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami, osób długotrwale bezrobotnych, osób w wieku 50 lat i więcej.

W ramach obu projektów Miejski Urząd Pracy w Płocku realizuje między innymi staże i szkolenia.

STAŻ*

Staż to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Skorzystanie ze stażu pozwala więc zdobyć doświadczenie zawodowe, tym samym zwiększyć szansę na uzyskanie zatrudnienia.

Staże mogą być organizowane u pracodawców, jednoosobowych przedsiębiorców nie zatrudniających pracowników oraz w organizacjach pozarządowych, w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych lub u pełnoletnich osób fizycznych, zamieszkujących i prowadzących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostających w ich posiadaniu gospodarstwach rolnych obejmujących obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzących działalność specjalnej produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Staż może zostać zorganizowany na okres od 3 do 12 miesięcy w zależności od grupy wiekowej, tj. dla osób bezrobotnych do 30 roku życia na okres od 3 do 12 miesięcy, dla osób bezrobotnych powyżej 30 roku życia – od 3 do 6 miesięcy.

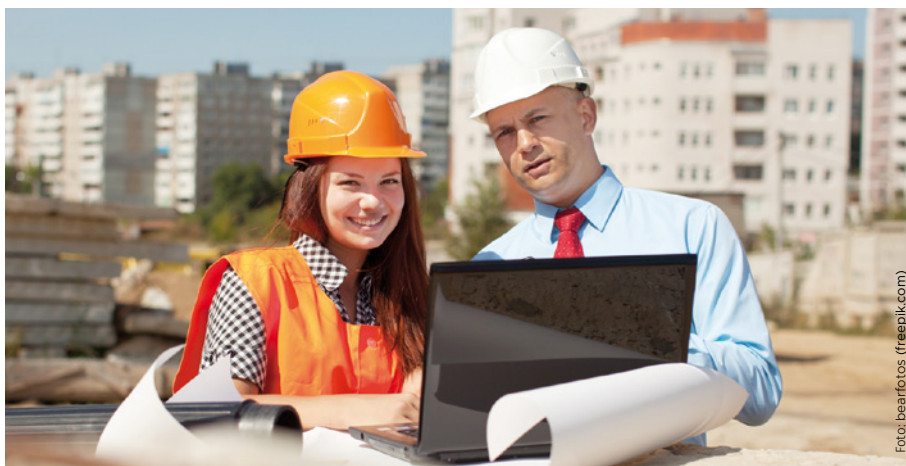


Foto: beaifotos (freepik.com)

O skierowanie na staż mogą ubiegać się osoby bezrobotne zarejestrowane w MUP w Płocku, dla których został ustalony II profil pomocy. Można także samodzielnie znaleźć pracodawcę, który podejmie się organizacji miejsca stażu. Jednak to, czy staż zostanie w ogóle zorganizowany zależy m.in. od posiadania odpowiednich środków finansowych przez MUP w Płocku.

Podczas odbywania stażu osobie bezrobotnej przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, tj. 997,40 zł brutto, a okres jego pobierania wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych.

O prawach i obowiązkach stażysty a także samym procesie organizacji i realizacji stażu pisaliśmy już w Nr 2/2017 Biuletynu Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku *Praca i Rozwój*.

Statystyki MUP

Tabela 1. Zainteresowanie stażami w latach 2016-2017

| | 2017 (I półrocze) | | 2016 (cały rok) | |
|---|---|-------------|--------------------|-------------|
| | Ilość osób, które otrzymały propozycję udziału w stażu | 1084 | | 1772 |
| | kobiety | mężczyźni | kobiety | mężczyźni |
| | 664 | 420 | 1042 | 730 |
| Ilość osób, które otrzymały co najmniej jedno skierowanie do odbycia stażu | 1045 | | 1629 | |
| | kobiety | mężczyźni | kobiety | mężczyźni |
| | 637 | 408 | 976 | 653 |
| Łączna ilość wydanych skierowań | 1528 | | 2713 | |
| | kobiety | mężczyźni | kobiety | mężczyźni |
| | 949 | 579 | 1639 | 1074 |
| | Zarówno w 2016 roku, jak i 2017 roku niektóre z osób zarejestrowanych były zainteresowane rozmową kwalifikacyjną z wieloma pracodawcami | | | |
| Ilość osób, które po otrzymaniu skierowania zrezygnowały z możliwości odbycia stażu | 132 | | 169 | |
| | kobiety | mężczyźni | kobiety | mężczyźni |
| | 71 | 62 | 112 | 57 |
| Ilość osób, które odmówiły przyjęcia propozycji stażu podczas wizyty u doradcy klienta | 39 | | 143 | |
| | kobiety | mężczyźni | kobiety | mężczyźni |
| | 27 | 12 | 66 | 77 |

Źródło: opracowanie własne

Analiza dokumentów wykazuje, że wśród najczęstszych przyczyn nieprzyjęcia propozycji stażu w latach 2016-2017 były:

- ▶ opieka nad dzieckiem lub osobą zależną,
- ▶ charakter proponowanej pracy,
- ▶ zainteresowanie inną formą pomocy oferowaną przez urząd (np. szkolenie, przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej),
- ▶ stan zdrowia,
- ▶ wysokość stypendium stażowego,
- ▶ chęć podjęcia pracy.

Miejski Urząd Pracy w Płocku w okresie od 01.01.2017 r. do 30.06.2017 r. skierował w ramach środków krajowych jak i Unii Europejskiej łącznie 298 osób bezrobotnych do odbycia stażu. Największe zapotrzebowanie na organizację tej formy pomocy odnotował w obszarze zawodowym pn.: Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami

na stanowiska takie jak: referent ds. marketingu, referent ds. reklamy, handlowiec, doradca klienta, zaopatrzeniowiec czy magazynier. Drugim pod względem ilości zorganizowanych miejsc stażowych okazał się obszar zawodowy pn. Prace sekretarskie i biurowe na stanowiska takie jak: pracownik biurowy, pracownik administracyjny, pomoc administracyjna czy archiwista. Trzecim wyróżniającym się pod względem ilości zorganizowanych miejsc stażowych był obszar pn. Inne, w którym ludzie młodzi zdobyli doświadczenie zawodowe na takich stanowiskach pracy jak: robotnik gospodarczy, pracownik fizyczny, trener personalny, instruktor pływania czy dekorator.

Ilość miejsc stażowych zorganizowanych w poszczególnych obszarach zawodowych w okresie od 01.01.2017 r. do 30.06.2017 r. przedstawia poniższy wykres:

Tabela 2. Obszary zawodowe organizacji stażu w latach 2016-2017

| | |
|--|----|
| Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami | 75 |
| Prace sekretarskie i biurowe | 72 |
| Usługi gastronomiczne | 30 |
| Inne | 26 |
| Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna | 18 |
| Architektura i budownictwo | 12 |
| Pozostałe usługi | 12 |
| Usługi fryzjerskie i kosmetyczne | 10 |
| Opieka społeczna | 7 |
| Technika i handel artykułami technicznymi (m.in. elektronika, mechanika) | 7 |
| Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja | 5 |
| Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne | 5 |
| Usługi transportowe | 4 |
| Usługi stolarskie i szklarskie | 4 |
| Przetwórstwo przemysłowe (w tym przemysł spożywczy, lekki i chemiczny) | 4 |
| Informatyka i wykorzystanie komputerów | 2 |
| Prawo | 2 |
| Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu | 2 |
| Usługi krawieckie i obuwnicze | 1 |

Źródło: opracowanie własne

Wśród staży, które rozpoczęły się w okresie od 01.01.2017 r. do 30.06.2017 r. Miejski Urząd Pracy w Płocku odnotował ogółem **44** przerwania, w tym **15** przerwań z powodu podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia czy innej pracy zarobkowej oraz **29** przerwań z przyczyn leżących po stronie bezrobotnego i/lub organizatora stażu, takich jak:

- ▶ nieusprawiedliwiona nieobecność stażysty w miejscu odbywania stażu – **10** przerwań,
- ▶ problemy zdrowotne stażysty skutkujące długotrwałym zwolnieniem lekarskim – **6** przerwań,
- ▶ brak porozumienia między organizatorem stażu a stażystą – **konflikt** – **4** przerwania,
- ▶ sprawy osobiste stażysty – **2** przerwania,
- ▶ rzekome podjęcie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – **2** przerwania,

- ▶ likwidacja miejsca stażowego czy też reorganizacja firmy – 2 przerwania,
- ▶ podjęcie nauki w systemie stacjonarnym – 1 przerwanie,
- ▶ powołanie do wojska – 1 przerwanie
- ▶ opieka nad dzieckiem – 1 przerwanie.

Współczesny polski rynek pracy pod kątem organizacji staży cechuje nieustanna różnorodność. Wymagania konkurencji i postęp technologiczny skłania pracodawców do stawiania coraz wyższych oczekiwań wobec potencjalnych kandydatów na staż. Coraz częściej pracodawcy szukają ludzi pozytywnych, oczekują od nich kreatywności i pełnego zaangażowania w powierzoną im pracę. Z pracą silnie wiąże się motywacja, a więc czynniki, które zachęcają ludzi młodych do podejmowania konkretnych działań zmierzających w konsekwencji do zdobycia przez nich doświadczenia zawodowego. Powstają więc pytania o motywację młodych ludzi do podjęcia pracy. Czy jest ona wystarczająca? A jeśli tak, to na jakie przeszkody natrafiają młodzi bezrobotni? Czy też przeszkody te są bardziej złożone, a w grę wchodzi nawet trudności w realizacji staży przez samych pracowników urzędu pracy?

Poruszyliśmy ten temat w rozmowie z wieloletnim pracownikiem Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku – Pośrednikiem Pracy.

Okiem praktyka – pośrednik pracy

Patrząc jeszcze kilka lat wstecz na sposób realizacji w tut. urzędzie programu stażu możemy stwierdzić, że sytuacja uległa zmianie. Ilość osób chętnych do wzięcia udziału w programie stażowym była kiedyś większa, niejednokrotnie zdarzały się duże kolejki osób oczekujących na przedstawienie aktualnych ofert. Obecnie sytuacja wygląda trochę inaczej, zainteresowanie spadło, jednak związane jest też ono z pewnymi czynnikami, jakie zaszły na przestrzeni ostatnich lat.

Jedną z przyczyn jest zmniejszenie bezrobocia, mniejsze zainteresowanie stażami związane jest z mniejszą ilością osób pozostających w ewidencji urzędu.

Kolejny czynnik, który powoduje trudności w realizacji programu stażu to kierowanie go do wybranych grup bezrobotnych. Przy programach realizowanych przy udziale funduszy europejskich stosowane są ograniczenia dotyczące poziomu wykształcenia. Zakładają one wsparcie osób przede wszystkim o niskich kwalifikacjach, tj. osób z wykształceniem do poziomu ponadgimnazjalnego (średniego włącznie). Powoduje to trudności w uczestnictwie w powyższych programach osób aktywnych zawodowo, które posiadają wykształcenie na poziomie wyższym. Nie oznacza to oczywiście, że nie ma możliwości zaktywizowania osób z wyższym wykształceniem pod kątem skierowania do odbycia stażu. Programy stażowe, finansowane ze środków Funduszu Pracy, często skierowane są do osób tylko z ustalonym II profilem pomocy, bez ograniczeń związanych np. z poziomem wykształcenia.

Mniejsza motywacja do odbycia stażu związana jest także z obecną mentalnością i postawą ludzi młodych. Dla wielu z nich dobra praca oznacza lekkie zajęcie, bez dużego wysiłku, najlepiej blisko miejsca zamieszkania, praca niewymagająca ponoszenia odpowiedzialności, zbyt dużego zaangażowania, wygodna i bezpieczna. Część młodych osób wykazuje się także niezdecydowaniem i brakiem aspiracji do dalszego kształcenia, podwyższania swoich kwalifikacji, co za tym idzie brakiem chęci szybkiego usamodzielnienia się. Powyższe okoliczności powodują u tej grupy osób bierność zawodową. Jest im po prostu wygodnie w obecnej sytuacji, nie czują presji związanej z rozpoczęciem swojego życia zawodowego. Często zauważyć też można u oso-



by młodej, że ma wyższe oczekiwania, co do poszukiwania pracy czy odbycia stażu, niż wskazują na to posiadane przez nią kwalifikacje. Zdarza się także, że oczekiwania młodych nie są współmierne z obecną sytuacją na lokalnym rynku pracy. Pomimo trudności w zdobyciu doświadczenia w konkretnym interesującym ich zawodzie, które mogą wynikać z małego zapotrzebowania na te zawody na lokalnym rynku, osoby te nie są zainteresowane przekwalifikowaniem.

Kolejną grupą osób młodych wykazujących niewystarczającą motywację do odbycia stażu są osoby długotrwale bezrobotne. Młodzi ludzie pozostający przez dłuższy okres bez pracy są mniej atrakcyjnymi kandydatami do pracy dla potencjalnych pracodawców, ponieważ ich umiejętności z czasem się dezaktualizują. Długo pozostając bez pracy, często nie dostrzegają konieczności aktywnego przystosowania się do obecnych warunków rynku pracy lub mają trudności w dostosowaniu się do jego potrzeb. Są pasywni i wymagający wsparcia, a nie aktywnie zabiegający o polepszenie swej sytuacji zawodowej. Osoby te w większości posiadają słabą motywację do poszukiwania zatrudnienia. Ich aktywność sprowadza się najczęściej do wizyt w urzędzie pracy w wyznaczonych terminach. Brak własnej inicjatywy w poszukiwaniu pracy jest jednym z czynników powodujących długotrwałe bezrobocie wśród osób młodych.

Istotnym problemem jest też funkcjonowanie szarej strefy zatrudnienia. Niestety bywają sytuacje, gdzie młodzi ludzie dochodzą do wniosku, że wolą pracować bez umowy o pracę, ponieważ zarobią wtedy większą sumę pieniędzy od proponowanego przez urząd stypendium stażowego.

Kolejną barierą ograniczającą motywację osób młodych do podjęcia stażu są nie-realne czasem oczekiwania pracodawców, nieadekwatne do programu, jakim jest staż. Zdarza się, że pracodawcy wymagają od potencjalnych kandydatów wysokich kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, pomimo iż wiedzą, że program stażu polega na przyuczeniu do wykonywania czynności na stanowisku pracy. Kandydaci, słysząc na rozmowie z pracodawcą, że nie spełniają ich oczekiwań w takim zakresie niejednokrotnie tracą chęć i motywację do kolejnych rozmów.

Niska motywacja do zmiany i podejmowania działania w zakresie rozpoczęcia stażu widoczna jest również u kobiet wychowujących dzieci. Młode matki ograniczają się często do poszukiwania propozycji stażu tylko w systemie pracy na 1 zmianę. Kobiety te, z uwagi na utrudnienia wynikające z braku możliwości zapewnienia opieki instytucjonalnej dla dzieci popołudniami, nie mogą sobie pozwolić, pomimo ich chęci, na podejmowanie stażu w systemie zmianowym. Niska motywacja jest też wynikiem przeprowadzanych przez pracodawców rozmów kwalifikacyjnych. Kobiety odczuwają podczas kolejnych rozmów stereotypowe podejście pracodawców do młodych matek z dziećmi, co powoduje obniżenie ich motywacji do kolejnych działań zmierzających do dalszych procesów rekrutacyjnych. U innych kobiet wychowujących dzieci motywacja może też praktycznie zaniknąć. Niekiedy wynika to z sytuacji, w której młoda kobieta się znajduje. Pomimo chęci do powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka, młoda matka nie ma możliwości zapewnienia innej formy opieki nad nim, nie ma pomocy w jego wychowaniu. Przeszkodą może tu być dość niski poziom dostępu do usług opiekuńczych, czy też zbyt mała liczba miejsc w żłobkach i przedszkolach, które nie są w stanie przyjąć wszystkich chętnych. Powoduje to całkowity brak dyspozycyjności kobiety, przez co staje się ona bierna zawodowo. Brak motywacji do powrotu na rynek pracy, do odbycia stażu może też być wyborem własnym młodych matek. Kobiety te dobrowolnie podejmują decyzję o dalszym poświęcaniu się macierzyństwu i prowadzeniu domu. Posiadając indywidualne źródła utrzymania w postaci zarobków pracującego męża czy partnera lub różnych form świadczeń pomocowych od państwa, nie widzą potrzeby powrotu do aktywności zawodowej.

* **współautorzy:** Małgorzata Nowak, Emilia Cylińska, Katarzyna Lewandowska, Paulina Pabjas, Katarzyna Misiak

SZKOLENIA*

Urząd pracy organizuje zarówno szkolenia grupowe (na które prowadzi nabór) jak i indywidualne (tj. wskazane przez osobę bezrobotną). W przypadku starania się o szkolenie indywidualne należy złożyć wniosek o skierowanie na szkolenie wybrane z oferty rynkowej, **przy czym wskazana instytucja szkoleniowa musi posiadać aktualny wpis do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy i powinna być uprawniona do prowadzenia danego rodzaju szkolenia**. We wniosku należy uzasadnić celowość skierowania na wybrane szkolenie. Koszt takiego szkolenia, zgodnie z przyjętymi na rok 2017 **Zasadami organizacji szkoleń indywidualnych**, Miejski urząd Pracy finansuje do wysokości 7.000,00 zł. W przypadku, gdy koszt szkolenia przewyższa ww. kwotę, pozostałe koszty ponosi osoba bezrobotna. W wyjątkowych przypadkach, po indywidualnym rozpatrzeniu wniosku, urząd pracy może finansować koszt kursu do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Szkolenia dla osób bezrobotnych są rodzajem aktywizacji zawodowej finansowanej przez urzędy pracy prowadzonej w formie kursu obejmującego przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, chyba że przepisy odrębne przewidują niższy wymiar szkolenia.

O skierowania na szkolenia mogą ubiegać się osoby bezrobotne zarejestrowane w MUP w Płocku, dla których został ustalony II profil pomocy. W przypadku szkoleń grupowych, tylko w uzasadnionych przypadkach, mogą ubiegać się także osoby z ustalonym I profilem pomocy.

Szkolenie może trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 12 miesięcy. W przypadkach osób bez kwalifikacji zawodowych szkolenie może trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące.

Przy podjęciu decyzji dotyczącej skierowania na szkolenie indywidualne preferowane są wnioski osób, które uprawdopodobnią uzyskanie odpowiedniego zatrudnienia lub złożą oświadczenie o zamiarze podjęcia działalności gospodarczej po ukończeniu kursu i uzyskaniu uprawnień wskazanych przez Wnioskodawcę oraz wnioski osób uprawnionych, które w ostatnich 2 latach nie korzystały z finansowania szkoleń (zarówno indywidualnych jak i grupowych) jak i innych subsydiowanych form aktywizacji zawodowej proponowanej przez MUP.

Przy rozpatrywaniu wniosków Miejski Urząd Pracy w Płocku bierze pod uwagę m.in. :

- a) wysokość środków finansowych przeznaczonych na ten cel,
- b) czy istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy na kwalifikacje, które wnioskodawca uzyska w wyniku ukończenia szkolenia,
- c) czy wnioskodawca zalicza się do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017r., poz. 1065 z późn. zm.),
- d) czy wskazana we wniosku celowość szkolenia jest zasadna.

Bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia przysługuje stypendium finansowane ze środków Funduszu Pracy. Wysokość stypendium wynosi miesięcznie 120% zasiłku dla bezrobotnych, tj. 997,40 zł brutto jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku. **Bezrobotnemu uprawnionemu w tym samym okresie do stypendium oraz zasiłku przysługuje prawo wyboru świadczenia.**

Skierowany przez starostę/prezydenta na szkolenie w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej w trakcie szkolenia ma prawo do ukończenia tego szkolenia bez konieczności ponoszenia jego kosztów. W tej sytuacji bezrobotnemu przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku, niezależnie od wymiaru godzin szkolenia, od dnia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej do dnia zakończenia szkolenia.

Osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia jest obowiązana do zwrotu kosztów szkolenia, z wyjątkiem przypadku, gdy przyczyną nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Statystyki MUP

Okres poddany analizie 01.01.2017 r. – 22.08.2017 r.

Ilość osób skierowanych na szkolenia:

- ▶ Szkolenia indywidualne – 40 osób
- ▶ Szkolenia grupowe – 60 osób

Najczęściej realizowane szkolenia indywidualne:

- ▶ „Prawo jazdy kat. C z kwalifikacją wstępną”
- ▶ „Kurs spawania metodą TIG 141”
- ▶ „Kierowca wózków jezdniowych podnośnikowych”

Pozostałe przykłady szkoleń indywidualnych:

- ▶ Kurs przygotowujący do zawodu elektryk
- ▶ Certyfikat Bezpieczeństwa VCA
- ▶ Instruktor nauki jazdy kat. B
- ▶ Usuwanie wgnieceń PDR
- ▶ Stylizacja paznokci oraz wizerunku
- ▶ Kurs strzyżenia i pielęgnacji psów
- ▶ Zaawansowane szkolenie podologiczne
- ▶ Księgowość z elementami kadr i płac oraz obsługą programów komputerowych

Interesujące przypadki efektywnych szkoleń indywidualnych:

- ▶ **„Kurs języka hiszpańskiego przygotowujący do egzaminu DELE B2 z elementami języka biznesowego i wiedzy o kulturze krajów hiszpańskojęzycznych”** – osoba po ukończeniu szkolenia podjęła własną działalność gospodarczą w zakresie informacji doradczo-usługowej polegającej na tworzeniu kompleksowych planów podróży do krajów Ameryki Łacińskiej i Europy dla klientów indywidualnych.
- ▶ **„Medycyna estetyczna”** – osoba posiadająca wykształcenie medyczne po ukończeniu szkolenia podjęła pracę w zakresie lekarza kosmetologa medycyny estetycznej.

Szkolenia grupowe:

- ▶ „Spawanie metodą TIG 141” (20 osób)
- ▶ „Kierowca wózków jezdniowych” (20 osób)
- ▶ „Mała przedsiębiorczość” (20 osób) /na to szkolenie kierowane są osoby, które mają przyznane środki na założenie własnej działalności. Przed rozpoczęciem działalności kierowane są na ww. szkolenie, w trakcie którego poznają zagadnienia prawne i finansowe, tj. obowiązki wobec ZUS i US, prowadzenie dokumentacji finansowej, które będą pomocne im w trakcie prowadzenia firmy/

Okiem praktyka – specjalista ds. rozwoju zawodowego

Atrakcyjną formą szkoleń dla osób bezrobotnych są szkolenia indywidualne. Osoba, która stara się o nie składa wnioski, w którym wskazuje zarówno kierunek szkolenia jak i firmę szkoleniową, czyli zgłaszając się o pomoc do urzędu, ma już określoną wizję siebie na rynku pracy i jasno sprecyzowany cel, np. założenie własnej działalności czy podjęcie pracy w danym zawodzie. Widoczne jest to przy analizie dokumentów dołączonych do wniosku na etapie ubiegania się o szkolenie (osoba dołącza do wniosku deklarację potencjalnego pracodawcy, oświadczenie o zamiarze podjęcia działalności gospodarczej lub określa inne uzasadnienie celowości). Również w trakcie realizacji szkoleń indywidualnych zdarzają się trudności, min. osoba, która sama wskazała szkolenie indywidualne nie rozpoczęła go z powodu choroby. Następnie, po okresie rekonwalescencji, po raz kolejny ubiegała się o ww. szkolenie i ponownie została na nie skierowana. Jednak, nie wyjaśniając przyczyny, nie podjęła szkolenia, co skutkowało zwrotem jego kosztów. Niemniej takie sytuacje jak powyższa zdarzają się niezwykle rzadko.

Inaczej wygląda procedura kierowania na szkolenia grupowe, na które ogłaszany jest nabór, według sporządzonego wcześniej planu szkoleń. Osoby zainteresowane, które spełniają przyjęte kryteria, mogą same zgłosić się do udziału w takim szkoleniu. W przypadku braku chętnych pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku dokonują analizy sytuacji osób z rejestru bezrobotnych i przedstawiają im propozycje udziału

w szkoleniach. Także w trakcie wizyt doradcy zawodowi lub pośrednicy pracy proponują osobom udział w kursie. W przypadku szkoleń grupowych, pomimo trudu włożonego w rekrutację, również zdarzają się odmowy udziału w takim szkoleniu. Do najczęstszych przyczyn odmów możemy zaliczyć:

- ▶ brak zainteresowania wskazanym szkoleniem,
- ▶ brak chęci dalszego kształcenia,
- ▶ plany urlopowe,
- ▶ problemy zdrowotne,
- ▶ kierunek kształcenia nie jest zgodny z aspiracjami zawodowymi,
- ▶ planowany wyjazd za granicę,
- ▶ możliwość wcześniejszego podjęcia pracy,
- ▶ staranie się o otrzymanie innej formy wsparcia z urzędu pracy np. stażu, bonu na zasiedlenie.

Na podstawie doświadczenia zawodowego nabytego w Dziale Poradnictwa i Szkoleń, uważam, że powyższe trudności są wynikiem między innymi coraz mniejszego zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych wśród młodych osób. Przyczyną tego stanu jest mała motywacja do zmian, bierność i brak pomysłu na dalsze plany zawodowe, a także zjawisko funkcjonowania szarej strefy powiązanej z pracą bez umowy, którą często podejmują ludzie młodzi. Są to prace wakacyjne, krótkookresowe, nakładające się często na okres realizacji szkoleń, co skutkuje brakiem dyspozycyjności i odmową udziału w szkoleniu. Należy jednak zaznaczyć, że problem braku motywacji nie dotyczy wszystkich osób, niektóre po prostu mają inny pomysł na siebie - na przykład starają się o pracę w innym mieście w ramach bonu na zasiedlenie lub dążą do otwarcia własnej działalności gospodarczej.

Tabela 3. Statystyka w zakresie przerwania szkoleń

| Indywidualne (ogółem 40 osób) | Grupowe (ogółem 60 osób) | | |
|---|--|---|---|
| | Spawanie metodą TIG 141 (ogółem 20 osób) | Kierowca wózków jezdniowych (ogółem 20 osób) | Mała przedsiębiorczość (ogółem 20 osób) |
| 1 osoba – przerwanie z własnej winy, nieusprawiedliwione | 2 osoby , w tym: ▶ 1 osoba z tytułu podjęcia pracy, ▶ 1 osoba z powodu przyczyn zdrowotnych | 4 osoby , w tym: ▶ 1 osoba z tytułu podjęcia pracy, ▶ 3 osoby przerwanie z własnej winy, nieusprawiedliwione | brak przerwania |

* współautorzy: Maria Kłaś

BON NA ZASIEDLENIE*

Bon na zasiedlenie to forma pomocy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, dla której został ustalony II profil pomocy lub I profil pomocy - tylko w uzasadnionych przypadkach (art. 33 ust. 2c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), która ma na celu wsparcie mobilności osób młodych w samodzielnym poszukiwaniu pracy.

Bon udzielany jest na wniosek osoby bezrobotnej w postaci środków finansowych na pokrycie kosztów zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.

Wartość pomocy finansowej może wynosić maksymalnie tyle, ile dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę. W MUP w Płocku na dzień 28.09.2017r. kwota ta wynosi 8.400,00 zł.

Przyznanie bonu na zasiedlenie jest uwarunkowane spełnieniem łącznie trzech wymogów:

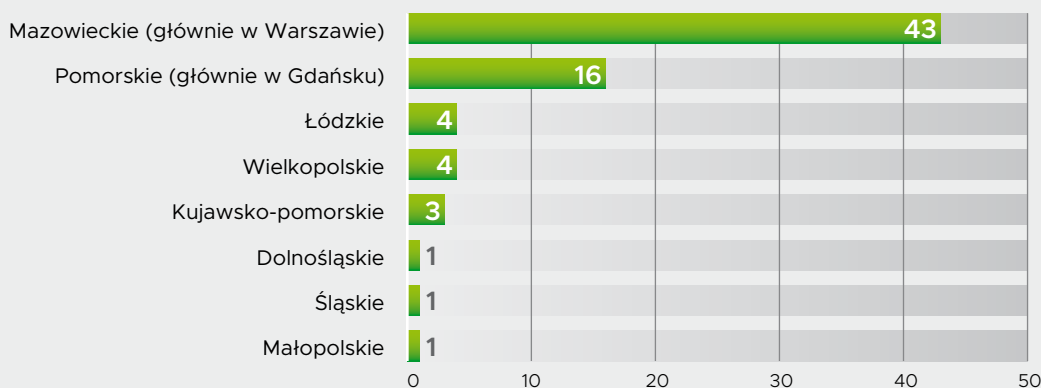
1. z tytułu wykonywania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej osoba bezrobotna będzie osiągała wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym;
2. od miejsca zamieszkania do firmy, w której osoba bezrobotna podejmuje pracę, odległość wynosi co najmniej 80 kilometrów albo dojazd w obie strony środkami komunikacji zbiorowej zajmuje jej dziennie co najmniej 3 godziny łącznie.
3. osoba bezrobotna będzie pozostawała w zatrudnieniu, wykonywała inną pracę zarobkową lub będzie prowadziła działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Wnioskodawca może otrzymać bon na zasiedlenie pod warunkiem posiadania statusu osoby bezrobotnej w dniu zawarcia umowy w sprawie realizacji bonu na zasiedlenie z Miejskim Urzędem Pracy w Płocku.

Pomoc finansowa przeznaczona na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, w formie bonu na zasiedlenie dla osoby bezrobotnej do 30 roku jest wypłacana jednorazowo na wskazany przez wnioskodawcę rachunek bankowy, nie później niż w terminie 5 dni od daty wydania bonu.

W okresie od 01.01.2015 r. do 30.06.2017 r. Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł z bezrobotnymi do 30 roku życia 78 umów w sprawie realizacji bonu na zasiedlenie. Dotychczas 35 umów zostało rozliczonych, 33 są w trakcie realizacji, 5 zostało zerwanych, 6 – rozliczonych niekompletnie tzn. że posiadacz bonu tylko częściowo wywiązał się ze zobowiązań zawartych w umowie np. udokumentował mniej niż 6 miesięcy pracy/działalności gospodarczej.

Wykaz województw, w których osoby bezrobotne podjęły pracę w ramach bonu na zasiedlenie



Źródło: opracowanie własne

Okiem praktyka – specjalista ds. programów

Bon na zasiedlenie jest programem, o który coraz częściej pytają młodzi bezrobotni. Jest on stosunkowo nową formą aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia, wprowadzoną do porządku prawnego w połowie 2014 roku i z każdym kolejnym rokiem zainteresowanie wśród adresatów wzrasta.

MUP w Płocku realizuje powyższy program od 3 lat. Większość osób, które taki bon otrzymały systematycznie rozlicza się z nałożonych przez urząd zobowiązań. Czasem jednak zdarzają się trudności z realizacją bonów czy ich rozliczeniem. Niestety, coraz częściej wizja otrzymania ok. 8 tys. złotych „na start” w nowej miejscowości bywa tak kusząca, że bezrobotny zapomina, iż nowa praca musi spełniać określone warunki, aby tej „dotacji” później nie zwracać. Zdarza się, że przy ostatecznym rozliczeniu umowy dotyczącej bonu na zasiedlenie okazuje się, że część środków podlega zwrotowi, bo np. nie został osiągnięty wymagany przepisami prawa dochód/przychód, nie wypracowano wymaganych 6 miesięcy albo nie dostarczono dokumentów niezbędnych do rozliczenia bonu.

W sprawach problemowych obserwuje się przede wszystkim brak podstawowej wiedzy na temat sposobu rozliczenia bonu pomimo szczegółowych wytycznych w umowie. Zdarzyło się, że osoby, które taki bon otrzymały próbowały uchylić się od dostarczenia wymaganych dokumentów przerzucając winę na pracodawcę.

W większości przypadków jednak po upływie wymaganych 6 miesięcy osoby same podejmują kontakt z MUP w Płocku w sprawie rozliczenia bonu, jeszcze przed ostatecznym terminem.

* **współautorzy:** Małgorzata Nowak, Emilia Cylińska

STUDIA PODYPLOMOWE*

Miejski Urząd Pracy w Płocku może sfinansować z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych osobie bezrobotnej do wysokości 100% (jednakże nie więcej niż do wysokości 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia).

Jeżeli koszt studiów podyplomowych przekracza 300% przeciętnego wynagrodzenia, nadwyżkę pokrywa Wnioskodawca.

O dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych mogą wnioskować również osoby, które rozpoczęły już studia, jednak Miejski Urząd Pracy w Płocku nie refinansuje kosztów studiów podyplomowych już poniesionych przez Wnioskodawcę.

Dofinansowanie studiów podyplomowych przyznawane jest w zależności od dostępności środków oraz uzasadnienia ich celowości.

Największe szanse na uzyskanie dofinansowania studiów podyplomowych mają osoby, które:

- ▶ **wykazą możliwość uzyskania odpowiedniej pracy po ukończeniu studiów podyplomowych (deklaracja pracodawcy),**
- ▶ **wybierają kierunek studiów podyplomowych zgodnie z kierunkiem planowanej działalności gospodarczej,**
- ▶ **wybierają kierunek studiów, który zwiększa szanse uzyskania zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.**

Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku starosta/prezydent zawiera z osobą bezrobotną umowę o dofinansowanie studiów podyplomowych, która określa w szczególności pra-

wa i obowiązki stron oraz wysokość i tryb przekazywania środków na pokrycie kosztów studiów podyplomowych w formie bezpośrednich wpłat na konto organizatora tych studiów.

Za okres uczestnictwa w tych studiach zgodnie z ich programem bezrobotnemu przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku dla bezrobotnych, tj. 166,30 zł brutto.

Jeżeli osoba bezrobotna w trakcie studiów podejmie zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą i jednocześnie nadal kontynuuje te studia – **nie zawiesza się** ich dofinansowania oraz wypłaty stypendium. Natomiast w sytuacji przerwania studiów z winy uczestnika – kwota wydatkowana na ich finansowanie **podlega zwrotowi**.

Tabela 4. Liczba osób bezrobotnych, którym zrefundowano studia podyplomowe w latach 2008-2017

| Rok aktywizacji | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Razem w całym okresie |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Ilość osób | 0 | 2 | 8 | 0 | 4 | 3 | 3 | 5 | 6 | 4 | 35 |
| Efektywność zatrudnieniowa | — | 2 | 5 | — | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 26 |

Źródło: opracowanie własne

Kierunki studiów podyplomowych podejmowane w latach 2016-2017:

- ▶ Audyt wewnętrzny
- ▶ Resocjalizacja i profilaktyka społeczna
- ▶ Podyplomowe studium podatków i prawa podatkowego
- ▶ Zarządzanie procesami logistycznymi
- ▶ Bezpieczeństwo i higiena pracy
- ▶ Logopedia
- ▶ Socjoterapia dzieci i młodzieży
- ▶ Edukacja i rehabilitacja osób z niepełnosprawnością intelektualną (oligofrenopedagogika)
- ▶ Przygotowanie pedagogiczne

* **współautorzy:** Maria Kłaś

STYPENDIUM NA KONTYNUACJĘ NAUKI*

Stypendium na kontynuację nauki może zostać przyznane bezrobotnemu bez kwalifikacji zawodowych, który w okresie 12 miesięcy od dnia zarejestrowania w urzędzie pracy podjął dalszą naukę w szkole ponadpodstawowej dla dorosłych, będącej szkołą publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej, albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych.

Bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych – to bezrobotny nieposiadający kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu.

Stypendium na kontynuację nauki przyznawane jest w zależności od dostępności środków oraz nieprzekroczenia wysokości dochodu na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej.

Kryterium dochodowe wynosi (dane na dzień 31.08.2017r.):

- ▶ dla osoby samotnie gospodarującej – 634,00 zł,
- ▶ dla osoby w rodzinie – w wysokości 514,00 zł.



Stypendium jest wypłacane w wysokości 100% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, tj. 831,10 zł brutto przez okres 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia nauki (starosta/prezydent może podjąć decyzję o kontynuacji wypłacania stypendium do ukończenia nauki zgodnie z programem nauczania).

Jeżeli osoba w trakcie pobierania stypendium podejmie zatrudnienie, inną pracę zawodową lub działalność gospodarczą i jednocześnie nadal kontynuuje naukę – przysługuje jej w zamian niższe stypendium w wysokości 20% zasiłku dla bezrobotnych, tj. 166,30 zł brutto przez pozostały okres finansowania. W przypadku przerwania nauki – stypendium nie przysługuje.

Tabela 5. Liczba osób bezrobotnych pobierających stypendium na kontynuację nauki w latach 2008-2017

| Rok aktywizacji | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Razem w całym okresie |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Ilość osób | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 11 |

Źródło: opracowanie własne

Okiem praktyka – specjalista ds. ewidencji i świadczeń

Zarówno o refundację kosztów studiów podyplomowych, jak i przyznanie stypendium na kontynuację nauki starają się osoby silnie zmotywowane do podnoszenia swoich kwalifikacji lub takie, które dokładnie zdają sobie sprawę z tego, w jakim obszarze zawodowym chcą się realizować i doskonalić. Stąd też współpraca urzędu z osobą bezrobotną w tym zakresie jest źródłem obustronnej satysfakcji. Jedyne, co nas ogranicza, to dostępność i racjonalność wydatkowania środków, a także kryteria ustawowe. Zwłaszcza w przypadku stypendium na kontynuację nauki, które cieszy się sporym zainteresowaniem, a którego przyznania niejednokrotnie zmuszeni jesteśmy odmówić z uwagi na niespełnienie podstawowych przesłanek przez osobę bezrobotną, jak na przykład posiadanie już przez nią kwalifikacji zawodowych czy rozpoczęcie nauki w okresie późniejszym niż 12 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy.

Na podstawie analizy zgromadzonego materiału możemy zaryzykować stwierdzenie, że największą motywację do aktywności zawodowej obserwujemy wśród osób bezrobotnych, które rejestrując się w urzędzie pracy mają jasno sprecyzowany plan na siebie, a urząd pracy traktują jako „partnera”, który dostarcza im środków do osiągnięcia założonego celu tj. znalezienia swojego miejsca na rynku pracy. Analogicznie najmniejszą motywację obserwujemy wśród osób, które oddalone są od rynku pracy przez długotrwałe bezrobocie, ale też wśród osób, które z różnych powodów nie mają pomysłu na siebie. W ich przypadku najważniejszym wydaje się wyciągnięcie do nich ręki poprzez stworzenie im warunków do zdobycia wiedzy, doświadczenia i pobudzenia motywacji czego ilustracją jest poniższa wypowiedź pracownika urzędu:

► *Potocznie przyjmuje się, że staż odbywają wyłącznie osoby młode, które nie mają doświadczenia zawodowego. W pewnym momencie ustawodawca rozszerzył jednak grupę osób uprawnionych i tym sposobem na staż może zostać skierowana również osoba bezrobotna z pewną historią zatrudnienia, pod warunkiem, że charakter stażu nie pokrywa się z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym. Tym sposobem jakiś czas temu MUP zorganizował w jednej z instytucji staż wyłącznie dla osób po 50 roku życia...*

Po jego zakończeniu jedna ze stażystek rozliczając się w urzędzie z dokumentów stwierdziła: „dzięki tej pracy w końcu po latach wyszłam z domu... i już się teraz nie zatrzymam!”



Foto: Pressfoto (freepik.com)

Cudownie! Jutro poniedziałek

– refleksje na temat motywacji



DOROTA MEJRI

Psycholog, trener biznesu, prowadzi firmę szkoleniową „Growth Zone”

Co motywuje nas do podjęcia pracy? Czy każdego z nas motywuje to samo? Jesteśmy różni. Różnimy się nie tylko cechami charakteru, temperamentem, ale zasadnicze różnice między nami wynikają również z naszej sytuacji życiowej oraz etapu naszego życia, na którym aktualnie się znajdujemy. Dlatego też i czynniki, które decydują o naszej aktywności zawodowej, a następnie o tym jakim pracownikiem będziemy, są różne.

Jeśli zapytamy każdego z nas o to, co jest dla niego źródłem motywacji do pracy, to najczęściej usłyszymy odpowiedź: „No jak to co?, oczywiście, że **pieniądze!**”

Kiedy prowadzę warsztaty dla różnych organizacji i zadaję im takie pytanie, w pierwszej chwili, jeszcze bez większej refleksji, odpowiadają w taki właśnie sposób.

A potem proszę ich, żeby przypomnieli sobie dwa wydarzenia ze swojego życia zawodowego. Pierwsze z nich ma dotyczyć sytuacji, która dodała im skrzydeł i sprawiła, że ich poziom motywacji poszybował w górę. Drugie, chwila, w której czuli się tak, jakby ktoś podciął im skrzydła, a całe ich zaangażowanie na moment lub na długo legło w gruzach.

Wtedy zaczynają opowiadać swoje historie, z których wynika, że to, co rzeczywiście mocno wpłynęło na ich motywację było związane z następującymi sytuacjami:

- ▶ szef doceniający ich wysiłek i osiągnięcia,
- ▶ otrzymanie wyjątkowego zadania, które było wyzwaniem,
- ▶ możliwość podejmowania samodzielnych decyzji, swoboda w zakresie realizacji powierzonego zadania,
- ▶ zmiana stanowiska na takie, na którym można było rozwijać swoje pasje,
- ▶ możliwość rozwoju,
- ▶ poczucie więzi i zaufanie w zespole.

A pieniądze? Pieniądze okazywały się być w tych sytuacjach czynnikiem drugorzędnym, a czasami nie miały żadnego znaczenia.

Nie chcę przez to powiedzieć, że pieniądze nie są ważne. Pensja, wypłata za zlecenia, jakieś bonusy i parę dodatkowych świadczeń to „wynagrodzenie podstawowe”. Jeśli czyjeś wynagrodzenie podstawowe nie jest wystarczające albo sprawiedliwe, to taka osoba skupiać się będzie na niesprawiedliwości swojego położenia i niepokoju z nim związanym. A wtedy trudno będzie mówić o jakiegokolwiek motywacji.

Jest rzeczą oczywistą, że pieniądze są bardzo ważnym czynnikiem motywującym. Jednakże nie dla każdego z nas będą najważniejszym motywatorem do podjęcia pracy. Dla jednych czynnikiem decydującym o ich motywacji będzie podjęcie pracy w firmie, która zapewni im możliwość rozwoju zawodowego i osobistego, dla drugich, dla których rodzina jest bardzo ważna istotnym będzie, by firma stosowała politykę prorodzinną i np. umożliwiała elastyczne godziny pracy, które pozwolą opiekować się małym dzieckiem.

Dla niektórych z nas ważnym jest by praca dawała nam poczucie bezpieczeństwa, w sensie pewności i stabilności zatrudnienia oraz otrzymywania co miesiąc wypłaty. Jednak dla osoby, która ma dobrą sytuację finansową taki czynnik może nie mieć żadnego znaczenia, ale z kolei istotnym dla niej okaże się na przykład prestiż, czyli status społeczny związany z wykonywaną pracą czy podjęcie pracy, w której będzie czuła się ceniona i niezastąpiona.

Frederic Herzberg, twórca Dwuczynnikowej Teorii Motywacji, postawił kiedyś tezę, że czynniki powodujące zadowolenie i niezadowolenie w pracy, są od siebie niezależne. To, co motywuje ludzi do pracy, jest inne niż to, co ich demotywuje. Niskie wynagrodzenie, nieprzyjazne otoczenie, zbyt dużo biurokracji mogą służyć za przykłady czynników, które zniechęcają pracownika. Ludzi motywują inne rzeczy, takie jak większa odpowiedzialność, możliwość podejmowania samodzielnych decyzji, poczucie przynależności do grupy, poczucie wpływu na to co się dzieje w organizacji, itp.

Herzberg wprowadza rozróżnienie między motywatorami a czynnikami higieny:

- ▶ **Motywatory to** : praca pełna wyzwań, osiągnięcia, rozwój osobisty, uznanie, odpowiedzialność, itp.
- ▶ **Czynniki higieny to**: pewność pracy, wynagrodzenie, status, warunki pracy, polityka, świadczenia dodatkowe itp.

Z kolei Profesor zarządzania Douglas McGregor wynalazł model motywacji, który nazwał teorią X i teorią Y.

Teoria X mówi, że ludzie zazwyczaj nie chcą pracować. Zgodnie z tą teorią pieniądze, kontrola menedżerska i przystawiona marchewka na kijku to najlepsze sposoby skłonienia ludzi do pracy. Żeby ludzie pracowali z wysoką wydajnością potrzebna jest pewna doza tzw. motywacji zewnętrznej. Pochwała i komplementy, oprócz pieniędzy, stanowią subtelniejszą formę motywacji, której natura jest zewnętrzna.

Teoria Y zakłada, że ludzie czerpią radość ze swojej pracy umysłowej i fizycznej oraz że postrzegają pracę jako coś równie naturalnego jak zabawa.

W swoim słynnym wystąpieniu do absolwentów Uniwersytetu Stanforda (2005 r.) Steve Jobs ujął to następująco : ***Twoja praca będzie wypełniać większą część twojego życia i jedyną drogą, aby być prawdziwie usatysfakcjonowanym, jest robić to, w co wierzysz, że jest wartościowe. I jedynym sposobem, aby robić to co wartościowe jest kochać to co się robi.***

Powyższe rozważania możemy podsumować następująco – można wyróżnić szereg czynników motywujących do podjęcia pracy, bezpośrednio związanych z tym jacy jesteśmy i jak wygląda nasza sytuacja życiowa. Najważniejsze z nich to:

- ▶ Możliwość rozwoju osobistego i zawodowego
- ▶ Prestiż i szacunek otoczenia
- ▶ Poczucie bycia cenionym i niezastąpionym
- ▶ Pewność i stabilność zatrudnienia
- ▶ Polityka prorodzinna firmy
- ▶ Pieniądze

Jednakże najbardziej zmotywowani są Ci, którzy kochają to, co robią, a poprzez pracę mogą realizować swoją pasję. Dlatego bardzo ważne jest żeby w procesie poszukiwania pracy kierować się wszystkim, zarówno wynagrodzeniem i charakterem pracy, która w przyszłości przyniesie satysfakcję pozafinansową.

Staż i jego ewolucja w działalności publicznych służb zatrudnienia na przykładzie Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku



KRZYSZTOF BUCZKOWSKI, DANUTA LEWANDOWSKA

Miejski Urząd Pracy w Płocku

Publiczne służby zatrudnienia dysponują wieloma narzędziami wspierającymi aktywizację osób bezrobotnych. Wśród nich jednym z najważniejszych jest staż, który zgodnie z definicją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Poza zdobywaniem stosownego doświadczenia zawodowego, staż jest też niewątpliwie formą nauki polegającą na zdobywaniu wiedzy praktycznej w konkretnym miejscu pracy.

Zatem, kto może zostać skierowany do odbycia stażu? Na tak zadane pytanie większość osób, niezwiązanych na co dzień z publicznymi służbami zatrudnienia, odpowie, że osoba młoda, po ukończeniu szkoły. Takie skojarzenia wynikają zapewne z samej idei stażu jako narzędzia do pozyskiwania pierwszego doświadczenia zawodowego, jak również z długoletniego funkcjonowania tej formy jako aktywizacji zawodowej absolwentów różnego typu szkół. Jednakże zmieniająca się na przestrzeni ostatnich dwóch dekad sytuacja na rynku pracy zmuszała państwo do korygowania prowadzonej polityki zatrudnienia, dostosowując ją do nowych potrzeb i wyzwań, w tym związanych z wchodzeniem na rynek pracy młodych ludzi jak również z wysokim odsetkiem osób z innych kategorii bezrobotnych (np. długotrwale bezrobotnych).

Pierwsze programy mające na celu aktywizację zawodową wyodrębnionej grupy osób bezrobotnych tj. **absolwentów**, pojawiły się wraz z nowelizacją ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 1), wprowadzoną ustawą z dnia 22 grudnia 1995 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1996 r. Nr 5, poz. 34). Nowelizacja ta wprowadziła program stażu, definiując go jako nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy przez absolwenta, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Program kierowany był wyłącznie do absolwenta, czyli bezrobotnego w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie potwierdzającym ukończenie szkoły lub zaświadczeniu o ukończeniu kursu, jeżeli był:

- ▶ absolwentem, który uczęszczał w systemie dziennym do ponadpodstawowej oraz ponadgimnazjalnej szkoły publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej albo do szkoły wyższej,
- ▶ absolwentem studiów podyplomowych lub doktoranckich, podjętych w okresie 6 miesięcy od dnia ukończenia szkoły wyższej,
- ▶ absolwentem szkoły, o której mowa w pierwszym wyszczególnieniu, do której uczęszczał w systemie wieczorowym lub zaocznym, jeżeli w ostatnich 12 miesiącach trwania nauki nie był zatrudniony,

- ▶ absolwentem co najmniej 12-miesięcznego przygotowania zawodowego, odbytego w ramach Ochotniczych Hufców Pracy,
- ▶ absolwentem kursów zawodowych, trwających co najmniej 24 miesiące, jeżeli w okresie ostatnich 12 miesięcy ich trwania nie był zatrudniony,
- ▶ absolwentem szkoły specjalnej,
- ▶ niepełnosprawnym, który uzyskał uprawnienia do wykonywania zawodu.

Należy zaznaczyć, że skierowanie do odbycia stażu mogło wystąpić jedynie na wniosek absolwenta lub za jego zgodą, co w kolejnych nowelizacjach przepisów zostało zniesione.

Organizatorem stażu mógł być pracodawca, co oznaczało jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniały one pracowników.

W okresie odbywania stażu przysługiwało stypendium w wysokości 1/40 kwoty zasiłku za każdy dzień jego odbywania. Staż mógł być organizowany na okres od 3 do 12 miesięcy.

W tym kształcie program stażu realizowany był do dnia 30.05.2004 r., gdyż z dniem 1 czerwca 2004 weszła w życie ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001), uchylając tym samym ustawę z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Nowe przepisy zlikwidowały dotychczas funkcjonującą definicję absolwenta i wskazały nową grupę osób bezrobotnych do odbycia stażu tj.:

- ▶ osoby zarejestrowane jako bezrobotne w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenia szkoły wyższej, które nie ukończyły 27 roku życia oraz
- ▶ bezrobotnych do 25 roku życia.

Tym samym w nowej definicji stażu słowo „absolwent” zostało zamienione na słowo „bezrobotny”. W stosunku do poprzednich uregulowań prawnych zmianie uległa definicja pracodawcy, polegająca na tym, że organizator stażu będący osobą fizyczną musiał prowadzić działalność gospodarczą. Jednocześnie złagodzony został wymóg dotyczący konieczności zatrudniania przez organizatora stażu na dzień składania wniosku o organizację programu pracownika, poprzez wprowadzenie do definicji pracodawcy zapisu „(...) które zatrudniają lub mają zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika”. Zmianie nie uległ minimalny i maksymalny okres stażu jak i obowiązek uzyskania od bezrobotnego zgody na skierowanie do programu. Zwiększona została natomiast wysokość stypendium do wysokości zasiłku dla bezrobotnych oraz wprowadzone zostało uprawnienie dla osoby odbywającej staż do dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni odbywania stażu.

Kolejna zmiana przepisów (ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1366) wniosła tylko jedną, ale istotną zmianę – znosiła obowiązek wyrażenia zgody osoby bezrobotnej na skierowanie do programu stażu. W konsekwencji tej zmiany nieuzasadniona odmowa przyjęcia przez bezrobotnego oferty stażu powodowała utratę statusu osoby bezrobotnej na okres 90 dni.

W dniu 25.09.2007 roku ogłoszona została ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2007 r. Nr 176, poz. 1243), która w obrębie przepisów dotyczących organizacji stażu, rozszerzyła katalog podmiotów mogących być organizatorem stażu o osoby prowadzące działalność w zakresie produkcji rolnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej lub prowadzące działalność specjalnej produkcji rolnej. Ponad-

to zwiększeniu uległa wysokość stypendium stażowego wypłacanego jego uczestnikom ze 100 % na 140 % zasiłku dla osób bezrobotnych.

Następna ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33), rozszerzyła grupę osób, które mogły być kierowane do programu stażu o kolejnych 6 kategoriach, co łącznie dało 8 następujących grup osób bezrobotnych:

- ▶ bezrobotnych do 25 roku życia,
- ▶ bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, albo kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- ▶ bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- ▶ bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- ▶ bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- ▶ bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- ▶ bezrobotnych niepełnosprawnych,
- ▶ bezrobotnych w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenia szkoły wyższej, którzy nie ukończyli 27 roku życia.

Zróżnicowany został również okres odbywania stażu w ten sposób, że dla osób bezrobotnych do 25 roku życia mógł on wynosić od 3 do 12 miesięcy, a dla pozostałych wymienionych powyżej kategorii osób od 3 do 6 miesięcy. Obniżeniu uległa również wysokość przyznanego stypendium stażowego do wysokości 120 % kwoty zasiłku.

Przedostatnia zmiana do ustawy wchodząca w życie od 27.05.2014 r. (ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw Dz. U. z 2014 r., poz. 598) dokonała radykalnej zmiany w zakresie kategorii osób bezrobotnych uprawnionych do odbycia stażu, znosząc poprzednie grupy oraz rozciągając uprawnienie na wszystkie osoby bezrobotne z ustalonym II profilem pomocy. Pozostawione zostało zróżnicowanie co do długości odbywania stażu tj. dla osób do 30 roku życia maksymalny okres stażu ustalony został na 12 miesięcy, a dla pozostałych osób bezrobotnych do 6 miesięcy, z zachowaniem trzymiesięcznego minimalnego okresu jego odbywania dla wszystkich osób bezrobotnych.

Ostatnią, aktualnie obowiązującą, jest zmiana wprowadzona ustawą z dnia 22 czerwca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją programu „Za życiem” (Dz. U. z 2017 r., poz. 1292) mającą na celu m.in. ułatwienie powrotu na rynek pracy opiekunom osób niepełnosprawnych. W tym celu rozszerzona została kategoria osób uprawnionych do kierowania do odbycia stażu o poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów. Zdefiniowane zostało pojęcie „opiekuna osoby niepełnosprawnej” jako członka rodziny, w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. poz. 1860), opiekującego się dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji lub osobą niepełnosprawną ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Pozostałe zasady organizacji stażu pozostały bez zmian.



Foto: Pressfoto (freepik.com)

Przedstawiony powyżej rys ewolucji założeń programu pokazuje najważniejsze zmiany jakie zachodziły w nim od 1994 roku do dnia dzisiejszego. Bezspornie największym modyfikacjom podlegała kategoria osób uprawnionych do odbycia stażu – od absolwentów różnego typu szkół, poprzez osoby bezrobotne z wybranych kategorii, aż po wszystkie osoby zarejestrowane jako bezrobotne z ustalonym II profilem pomocy oraz osoby nieposiadające statusu osoby bezrobotnej, tj. poszukujących pracy opiekunów osoby niepełnosprawnej.

Od 1 stycznia 2008 roku, to jest od czasu kiedy do życia powołany został Miejski Urząd Pracy w Płocku, do dnia 30 czerwca 2017 programem stażu objętych zostało 6.099 osób uprawnionych, z czego największą grupę stanowiły kobiety – 4.168 osób, osoby do 30 roku życia – 3.692 osoby oraz bezrobotni długotrwale – 2.414 osób. Najmniejszą grupę stanowiły osoby niepełnosprawne – 278 osób oraz bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia – 588 osób. Szczegóły zawiera poniższa tabela.

Tabela Liczba zaktywizowanych osób bezrobotnych w ramach programu stażu w latach 2008-2017, z podziałem na wybrane kategorie.

| Rok aktywizacji | Liczba osób objętych aktywizacją | w tym* | kobiety | mężczyźni | bezrobotni długotrwale | bezrobotni w wieku do 30 roku życia | bezrobotni w wieku powyżej 50 lat | bezrobotni niepełnosprawni |
|-----------------|----------------------------------|--------|--------------|--------------|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 2008 | 779 | | 582 | 197 | 107 | 742 | 0 | 7 |
| 2009 | 1.010 | | 713 | 297 | 328 | 587 | 70 | 20 |
| 2010 | 877 | | 615 | 262 | 318 | 466 | 47 | 20 |
| 2011 | 442 | | 261 | 181 | 261 | 188 | 77 | 31 |
| 2012 | 340 | | 250 | 90 | 126 | 202 | 23 | 19 |
| 2013 | 463 | | 307 | 156 | 219 | 224 | 64 | 26 |
| 2014 | 568 | | 387 | 181 | 334 | 228 | 124 | 48 |
| 2015 | 759 | | 482 | 277 | 303 | 553 | 57 | 41 |
| 2016 | 560 | | 367 | 193 | 266 | 322 | 69 | 41 |
| I półrocze 2017 | 301 | | 204 | 97 | 152 | 180 | 57 | 25 |
| Razem | 6.099 | | 4.168 | 1.931 | 2.414 | 3.692 | 588 | 278 |

* poszczególne kategorie nie sumują się do liczby osób objętych aktywizacją – zbiory mają części wspólne.

Pomimo dotożenia wszelkich starań ze strony urzędu pracy w trakcie kierowania do zainteresowanych pracodawców osób spełniających wskazane przez nich wymagania brzegowe, nie sposób uniknąć problemów, które ujawniają się już w trakcie stażu i skutkują jego

Źródło: opracowanie własne

przerwaniem. Poniżej zestawienie powodów przerwania staży z podziałem na inicjatora tego działania:

1. ze strony stażystów:

- ▶ podjęcie pracy, rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- ▶ wyjazd za granicę niezwiązany z podjęciem pracy,
- ▶ z powodu problemów osobistych (brak opieki nad dzieckiem, konieczność opieki nad członkiem rodziny, problemy zdrowotne)
- ▶ z powodu nieodpowiadających warunków pracy,
- ▶ konflikt pomiędzy pracodawcą a stażystą, brak możliwości porozumienia się stron,
- ▶ nauka w systemie dziennym,
- ▶ zmiana miejsca zamieszkania,
- ▶ brak możliwości dojazdu do pracy środkami transportu publicznego w godzinach wskazanych przez pracodawcę,
- ▶ nabycie prawa do renty rodzinnej,
- ▶ nabycie prawa do emerytury,
- ▶ pozbawienie wolności.

2. ze strony pracodawców:

- ▶ likwidacja lub zawieszenie działalności gospodarczej,
- ▶ likwidacja stanowiska pracy,
- ▶ nieobecności stażysty, spóźnianie się do pracy (naruszanie regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy),
- ▶ stawianie się stażysty do pracy pod wpływem alkoholu,
- ▶ nierealizowanie zadań i poleceń przełożonych,
- ▶ brak możliwości zrealizowania harmonogramu stażu przez stażystę z uwagi na długotrwałą zwolnienie lekarskie,
- ▶ konflikt pomiędzy stażystą a pracodawcą.

Staż niezmiennie odgrywa istotną rolę w aktywizacji i jest bardzo atrakcyjną formą wsparcia bieżącej działalności lokalnych firm, może stać się również przedmiotem nadużyć ze strony pracodawców, którzy traktują tę formę jako źródło tzw. „taniej siły roboczej”¹, mającej uzupełnić ewentualne braki w zatrudnieniu. Ponadto istnieje pokusa wykorzystywania stażystów jedynie do prostych prac. Przekazanie szerszej wiedzy i konkretnych umiejętności wymaga od pracodawcy lub wskazanego przez niego opiekuna osobistego zaangażowania w proces nauki i adaptacji. W celu kształtowania tej świadomości u pracodawców MUP organizuje bezpośrednie spotkania z lokalnymi firmami, także dzięki współpracy z Izbą Gospodarczą Regionu Płockiego.

Miejski Urząd Pracy w Płocku stara się minimalizować wpływ negatywnych postaw w podejściu pracodawców poprzez wnikliwe badanie dotychczasowej współpracy potencjalnego organizatora stażu z tutejszym urzędem. Ponadto analizie podlegają propozycje wnioskodawców dotyczące harmonogramu stażu oraz umiejętności uzyskiwanych po zakończeniu tej formy aktywizacji. MUP w Płocku reaguje również na niepokojące sygnały płynące od osób bezrobotnych odbywających staż, w zakresie ewentualnych nieprawidłowości w jego przebiegu. Ponadto mając na uwadze dobro osób bezrobotnych, umowy w sprawie organizacji stażu, zawierają zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej stażystę, bezpośrednio po zakończeniu jego odbywania.

1 U. Mirowska-Łoskot, *Jedna osoba i siedem staży. W tej samej firmie! Niepotrzebna maszynka do przerabiania pieniędzy*, Dziennik gazeta Prawna, TGP nr 34(89)/DGP 169(4568), s.C12 i n.

Płockie Targi Pracy, Kariery, Aktywności Zawodowej ... – rys historyczny

 **JOANNA LEŚNIEWSKA, MONIKA ZARĘBA**
Miejski Urząd Pracy w Płocku

Historia współcześnie organizowanych Płockich Targów Pracy sięga lat 90-tych. Miejski Urząd Pracy w Płocku od momentu swojego powstania w 2008 r. kontynuował tradycję organizacji Płockich Targów Pracy, które na stałe wpisały się w kalendarz płockich wydarzeń.



**MIĘDZYNARODOWE
TARGI PRACY
I INTEGRACJI PŁOCK 2015**

2 PAŹDZIERNIKA / GODZ. 9.00-14.00
ORLEN ARENA / PLAC CELEBRY PAPIESKIEJ 1 / PŁOCK

◆ **XX PŁOCKIE TARGI PRACY**
◆ **IX PŁOCKIE TARGI PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

W trakcie targów:

- zagraniczne i krajowe oferty pracy,
- spotkania z doradcami EURES z krajów UE/EKG,
- konkursy z nagrodami,
- rozstrzygnięcie konkursu fotograficznego dla osób niepełnosprawnych,
- panel dyskusyjny z przedstawicielami służb mundurowych,
- warsztaty artystyczne dla osób niepełnosprawnych: robienie biżuterii, carving, wiaz, fotografia.

Szczegóły na stronach:
wupwarszawa.praca.gov.pl / mup.plock.eu / pupplock.pl

Materiał archiwalny MUP

Przez lata formuła Targów ulegała pewnym modyfikacjom, jednak idea pozostała niezmienna – stworzenie płaszczyzny komunikacji dwóch głównych aktorów rynku pracy: pracodawców i osób poszukujących pracy.

Na przestrzeni czasu zmieniało się także miejsce organizacji Płockich Targów Pracy. Najwięcej edycji odbyło się na terenie Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku. Targi odbywały się również w gmachu Płockiej Filii Politechniki Warszawskiej, na Stadionie Miejskim, a ostatnio w Hali Widowiskowo-Sportowej Orlen Arena.

Grono organizatorów od lat pozostaje niezmiennie i stanowią go płockie urzędy pracy: Miejski Urząd Pracy w Płocku, Powiatowy Urząd Pracy w Płocku oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Płocku. Przy wybranych, tzw. tematycznych edycjach do grona organizatorów zapraszane były płockie uczelnie wyższe, agencje pracy oraz strategiczni przedsiębiorcy i partnerzy rynku pracy.



PŁOCKIE TARGI PRACY I KARIERY 2016

6 października 2016 r. godz. 10.00-14.00

Centrum Widowiskowo-Sportowe ORLEN ARENA
Płock Plac Celebry Papieskiej 1



Materiał archiwalny MUP

XV (jubileuszowe) Płockie Targi Pracy odbyły się 15 października 2010 r. na Stadionie Miejskim w Płocku pod hasłem *Od edukacji przez innowacje do zatrudnienia*. Organizatorami wydarzenia byli: Urząd Miasta Płocka, Miejski Urząd Pracy w Płocku, PKN Orlen S.A., Basell Orlen Polyolefins Sp. z o.o., Politechnika Warszawska Szkoła Nauk Technicznych i Społecznych w Płocku. W targach udział wzięło 51 wystawców z różnych branż. W trakcie targów odbyła się konferencja *Wysokokwalifikowane kadry podstawą gospodarki innowacyjnej*. Politechnika Warszawska zorganizowała dla odwiedzających wystawę eksponatów z Minimuzeum Technik Informatycznych poświęconą tematyce filmowo-telewizyjnej, technice obliczeniowej i komputerowej. Ciekawostką była również ekspozycja przygotowana przez Szkołę Wyższą im. Pawła Włodkowica w Płocku dotycząca innowacji w zakresie nośników informacyjnych.

Z kolei XX Płockie Targi Pracy zorganizowano w ramach Międzynarodowych Targów Pracy i Integracji Płock 2015, które odbyły się 2 października 2015 r. w Centrum Widowiskowo-Sportowym ORLEN ARENA Płock. Organizatorami wydarzenia byli: Miejski Urząd Pracy w Płocku, Powiatowy Urząd Pracy w Płocku, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie wraz z Filią w Płocku, Politechnika Warszawska Filia w Płocku, Centrum Widowiskowo-Sportowe ORLEN ARENA Płock, Stowarzyszenie na Recz Rozwoju Polskiej Wsi „Razem Lepiej” w Nowym Miszewie. Patronat honorowy nad Targami objęli Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz, Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik, Prezydent Miasta Płocka Andrzej Nowakowski i Starosta Płocki Mariusz Bieniek. Wspomniane Targi zgromadziły 88 wystawców krajowych i zagranicznych. Wydarzeniu towarzyszyły prezentacje doradców EURES, panel dyskusyjny z przedstawicielami służb mundurowych oraz warsztaty artystyczne dla osób niepełnosprawnych.

PŁOCKIE TARGI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ 2017



12 października 2017 r.
w godz. 10.00-14.00

PANEL KONFERENCYJNY 11.00-13.00

Hala Widowiskowo-Sportowa ORLEN ARENA Plac Celebry Papieskiej 1, Płock

Materiał MUP

Pracownik – rozliczenie składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę



ALEKSANDRA SŁUPSKA

Zakład Ubezpieczeń Społecznych o/Płock

Jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę **obowiązkowo podlegasz ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu**. Do ubezpieczeń społecznych zaliczamy:

- ▶ ubezpieczenie emerytalne,
- ▶ ubezpieczenie rentowe,
- ▶ ubezpieczenie chorobowe,
- ▶ ubezpieczenie wypadkowe.

Podstawę wymiaru składek ubezpieczeń społecznych stanowi Twój przychód brutto, z kolei podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi Twój przychód brutto pomniejszony o składkę na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe finansowane przez ubezpieczonego.

Składki na poszczególne ubezpieczenia **mają różne finansowanie** – część z nich finansujesz Ty jako osoba ubezpieczona, a część pracodawca ze swoich środków jako płatnika składek. Finansowanie składek na ubezpieczenia wygląda następująco:

| ubezpieczenie ▶ | emerytalne | rentowe | chorobowe | wypadkowe* | zdrowotne |
|-----------------|------------|---------|-----------|----------------------|-----------|
| finansowanie ▼ | | | | | |
| ubezpieczony | 9,76% | 1,5% | 2,45% | — | 9% |
| płatnik składek | 9,76% | 6,5% | — | od 0,40% do 3,60% | — |

* Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek. Wysokość stopy procentowej składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe jest jednakowa dla wszystkich ubezpieczonych, bez względu na tytuł ubezpieczeń.

Poza składkami na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z Twojego wynagrodzenia potrącana jest zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych. Po dokonaniu wszystkich potrąceń otrzymujemy kwotę wynagrodzenia netto.

Źródło: www.zus.pl

Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych



ALEKSANDRA SŁUPSKA

Zakład Ubezpieczeń Społecznych o/Płock

Zbieg tytułu do ubezpieczeń społecznych występuje wówczas, gdy osoba ubezpieczona ma kilka obowiązkowych tytułów do ubezpieczeń społecznych. W takiej sytuacji zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych należy rozstrzygnąć, który tytuł będzie obowiązkowy, a który dobrowolny. Oczywiście są takie tytuły do ubezpieczeń, które niezależnie od ilości rodzą obowiązek ubezpieczeń społecznych – takim tytułem jest umowa o pracę. Nieważne, czy jesteśmy zatrudnieni na podstawie jednej czy trzech umów o pracę, zawsze z tego tytułu podlegamy obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Ważne jest także to, że z każdego tytułu zawsze obowiązkowo podlegamy ubezpieczeniu zdrowotnemu.

NAJPOPULARNIEJSZE ZBIEGI TYTUŁÓW DO UBEZPIECZEŃ TO:



umowa o pracę + umowa zlecenie

Z tytułu umowy o pracę zawsze podlegamy obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Umowa zlecenie jest tytułem obowiązkowym jeśli:

- ▶ **nie mamy innego tytułu do ubezpieczeń,**
 - ▶ **osiągany przychód z umowy o pracę jest niższy od minimalnego wynagrodzenia za pracę.**
- W pozostałych przypadkach ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy zlecenie są dobrowolne.



Przykład 1

Pani Anna Kowalska od 1 stycznia 2017 r. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w firmie XYZ. Pracuje na ½ etatu i osiąga przychód w wysokości 1500 zł brutto miesięcznie. Od 1 września 2017 r. podjęła dodatkową pracę na podstawie umowy zlecenie w firmie ABC. Osiąga przychód w wysokości 800 zł brutto miesięcznie.



Rozwiązanie

Pani Anna Kowalska obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę. Ponieważ z tego tytułu nie osiągnęła przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenie również podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.



Przykład 2

Pani Anna Kowalska od 1 stycznia 2017 r. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w firmie XYZ. Osiąga przychód w wysokości 2000 zł brutto miesięcznie. Od 1 września

2017 r. podjęła dodatkową pracę na podstawie umowy zlecenie w firmie ABC. Osiąga przychód w wysokości 800 zł brutto miesięcznie.

▶ **Rozwiązanie**

Ponieważ z tytułu umowy o pracę Pani Anna Kowalska osiągnęła przychód w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, to z tytułu umowy zlecenie podlega ubezpieczeniom na zasadach dobrowolności.

▶ **kilka umów zleceń**

Zgodnie z art. 9 ust 2c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia ubezpieczenia społeczne są obowiązkowe, jeśli nie osiągamy przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia z innego tytułu. Jeśli pracujemy na kilku umowach zlecenie, obowiązkowo podlegamy z pierwszej umowy, z kolejnych jeśli z pierwszej nie osiągamy minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zasady tej nie stosuje się, jeżeli łączna podstawa wymiaru składek z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia/ współpracy przy jej wykonywaniu lub innych umów stanowi kwotę minimalnego wynagrodzenia.

▶ **Przykład 1**

Pani Anna Kowalska od 1 stycznia 2017 r. pracuje na podstawie umowy zlecenie w przedsiębiorstwie ABC. Jej miesięczny przychód wynosi 2150 zł brutto. Od 1 września 2017 r. podjęła dodatkową pracę na podstawie umowy zlecenie w firmie YTW. Osiąga przychód w wysokości 1200 zł brutto.



▶ **Rozwiązanie**

Ponieważ z tytułu pierwszej umowy Pani Anna Kowalska osiąga przychód w wyższej wysokości niż minimalne wynagrodzenie za pracę, to z drugiej umowy zlecenie nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Może do nich przystąpić na zasadzie dobrowolności.

▶ **Przykład 2**

Pani Anna Kowalska pracuje na podstawie umowy zlecenie w firmie TSA od 1 stycznia 2017 r. Osiąga przychód w wysokości 3500 zł brutto miesięcznie. Od 1 września 2017 r. podjęła pracę na kolejną umowę zlecenie w firmie ADA i osiąga wynagrodzenie w wysokości 2000 zł brutto miesięcznie.

▶ **Rozwiązanie**

Ponieważ Pani Anna Kowalska z pierwszej umowy osiąga przychód wyższy od minimalnego wynagrodzenia, z drugiej umowy nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Może do nich przystąpić na zasadzie dobrowolności. Może także wybrać, z której umowy chce podlegać, ponieważ z obu osiąga przychód w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

▶ **Przykład 3**

Pani Anna Kowalska pracuje na podstawie umowy zlecenie w firmie A od 1 stycznia 2017 r. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 850 zł brutto miesięcznie. Od 1 września 2017 r. podjęła dodatkową pracę na podstawie umowy zlecenie w firmie B. Osiąga przychód w wysokości 950 zł brutto.

▶ **Rozwiązanie**

Pani Anna Kowalska obowiązkowo podlega do ubezpieczeń społecznych z obu umów zlecenie, ponieważ z żadnej nie osiągnęła przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

▶ **umowa o pracę + działalność gospodarcza**

Umowa o pracę jest zawsze obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń społecznych. Jeśli osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą jest także zatrudniona na podstawie umowy o pracę:

- ▶ i osiąga przychód w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, to z tytułu działalności nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym,
- ▶ i nie osiąga przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę to z tytułu działalności gospodarczej także podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

▶ **umowa zlecenie + działalność gospodarcza**

▶ **umowa zlecenie + preferencyjne składki z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej (ulga)**

Jeśli działalność gospodarcza, od której opłacamy składki w preferencyjnej wysokości była naszym pierwszym tytułem do ubezpieczeń, to z obu tytułów podlegamy obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym do momentu osiągnięcia przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Jeśli z tytułu umowy zlecenie osiągamy przychód w wysokości minimalnego wynagrodzenia to z tytułu działalności gospodarczej nie podlegamy obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

▶ **Przykład 1**

Pani Anna Kowalska od 1 stycznia 2017 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i rozlicza składki na zasadach preferencyjnych – podstawa wymiaru składek w 2017 r. 600 zł brutto. Od 1 sierpnia 2017 r. podejmuje pracę na podstawie umowy zlecenie w firmie ABC. Osiąga przychód w wysokości 700 zł brutto. Od 1 września 2017 r. podejmuje kolejne zlecenie w firmie AS, osiąga przychód w wysokości 300 zł brutto.

▶ **Rozwiązanie**

Ponieważ z tytułu działalności i zlecenia w firmie ABC przychód jest niższy (600 + 700 = 1300 zł) od minimalnego wynagrodzenia za pracę, to z tytułu umowy w firmie AS Pani Kowalska również podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

▶ **Przykład 2**

Pani Anna Kowalska prowadzi działalność gospodarczą od 1 stycznia 2017 r., rozlicza się na preferencyjnych warunkach. Od 1 września podejmuje pracę na podstawie umowy zlecenie w firmie ELF, osiąga przychód w wysokości 2000 zł brutto miesięcznie.

▶ **Rozwiązanie**

Ponieważ działalność gospodarcza była pierwszym tytułem do ubezpieczeń, Pani Kowalska podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywanej działalności gospodarczej i z umowy zlecenie. Z uwagi na fakt, że z umowy zlecenie osiąga przychód w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę może wybrać ten tytuł jako obowiązkowy, a z działalności podlegać na zasadzie dobrowolności.

▶ **umowa zlecenie + pełne składki z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej**

Jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej odprowadzamy składki w pełnej wysokości – w 2017 r. 2.557,80 zł brutto – to z tytułu umowy zlecenie podlegamy na zasadzie dobrowolności.

Jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej odprowadzamy składki w pełnej wysokości – w 2017 r. 2.557,80 zł brutto – z umowy zlecenia podstawa nie niższa niż podstawa z działalności mamy wybór tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

▶ **Przykład 1**

Pani Anna Kowalska od 1 stycznia 2015 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą. Od 1 stycznia 2017 r. odprowadza składki w pełnej wysokości, czyli 2.557,80 zł. Od 1 września podjęła dodatkową pracę na podstawie umowy zlecenie, osiąga przychód w wysokości 1500 zł brutto.

▶ **Rozwiązanie**

Ponieważ Pani Anna Kowalska z tytułu działalności odprowadza składki w pełnej wysokości, to z tytułu umowy zlecenie do ubezpieczeń społecznych podlega na zasadzie dobrowolności.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – – wielkość i struktura bezrobocia rejestrowanego w m. Płock¹

Sierpień 2017 r.

 **NINA OBRĘBSKA** Miejski Urząd Pracy w Płocku

W sierpniu 2017 r. sytuację na płockim rynku pracy charakteryzowały:

- ▶ **liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 4.857 osób**, tj. o 700 osób mniej niż przed rokiem (sierpień 2016 r. – 5.557 os.) i o 7 osób więcej niż w ubiegłym miesiącu (lipiec 2017 r. – 4.850 os.),
- ▶ **liczba bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 2.969 osób**, tj. o 293 kobiety mniej niż przed rokiem (sierpień 2016 r. – 3.262 os.) i o 9 kobiet więcej niż w ubiegłym miesiącu (lipiec 2017 r. – 2.960 os.),
- ▶ przewaga w ogóle bezrobotnych, bezrobotnych w grupach: bez prawa do zasiłku (90%)², poprzednio pracujących (88,8%)³, długotrwale bezrobotnych (59,4%), kobiet (61,1%)⁴,
- ▶ **stopa bezrobocia na poziomie 7,8%**. W tym samym okresie stopa bezrobocia w kraju wyniosła 7,0%, a w województwie – 6,2%.
- ▶ wzrost liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu 2017 w stosunku do danych za sierpień 2016 r. (o 54 oferty) oraz w stosunku do danych za lipiec 2017 r. (o 135 ofert). **Ogółem liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu wyniosła 558 ofert.**

Tabela 1. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w okresie styczeń – sierpień 2017 r.

| WYSZCZEGÓLNIENIE | | Zgłoszone w okresie sprawozdawczym (narastająco od początku 2017 r.) | | | | W końcu sierpnia 2017 r. | | |
|---|--|---|---------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------------|---|----|
| | | razem | z rubr. 1 dotyczące pracy | | | razem | w tym niewykorzystane dłużej niż 30 dni | |
| | | | subsydiowanej | z sektora publicznego | sezonowej | | | |
| 0 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej (w.02+w.03)* | | 01 | 3471 | 913 | 440 | 81 | 404 | 16 |
| z ogółem w tym | zatrudnienie lub inna praca zarobkowa | 02 | 2775 | 217 | 83 | 81 | 400 | 15 |
| | miejsca aktywizacji zawodowej | 03 | 696 | 696 | 357 | X | 4 | 1 |
| | staże | 04 | 417 | 417 | 78 | X | 0 | 0 |
| | przygotowanie zawodowe dorosłych | 05 | 0 | 0 | 0 | X | 0 | 0 |
| | prace społecznie użyteczne | 06 | 279 | 279 | 279 | X | 4 | 1 |
| | dla niepełnosprawnych | 07 | 139 | 12 | 2 | 0 | 31 | 0 |
| | dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki | 08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

1 Informacja opracowana na podstawie *Sprawozdania o rynku pracy* MRPIPS-01 za dany miesiąc.

2 Bezrobotni z prawem do zasiłku – 10%.

3 Dotychczas niepracujący – 11,2%.

4 Mężczyźni – 38,9%.

* Wiersz 01 Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej to suma zgłoszonych przez pracodawców wolnych miejsc zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz miejsc aktywizacji zawodowej (staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych).

Opracowanie: Samodzielne Stanowisko ds. statystyk i analiz | Płock, wrzesień 2017 r.
Źródło: sprawozdanie MRPIPS-01 o rynku pracy

Spotkanie w ramach III edycji badania pn. „Barometr zawodów”

W dniu 12 września 2017 r. w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku miało miejsce spotkanie w ramach kolejnej już edycji badania pn. „Barometr zawodów”. W panelu ekspertów uczestniczyli pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Filia w Płocku, przedstawiciel Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy oraz zaproszeni goście – przedstawiciele instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia oraz pracodawców.

Badanie jest krótkoterminową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku. Uczestnicy badania, zgodnie z przyjętą metodologią, posiłkując się osobistym doświadczeniem zawodowym, wiedzą na temat lokalnego rynku pracy oraz (pośrednio) danymi statystycznymi nt. liczby ofert pracy oraz liczby osób zarejestrowanych w konkretnym zawodzie, dokonywali jego przyporządkowania do odpowiedniej kategorii – deficyt, nadwyżka, równowaga. Oceniane były tylko te zawody, które występują na lokalnym rynku pracy.

Efektom prac było określenie prognozowanego zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku pracy w 2018 r.

Więcej informacji na temat badania można znaleźć na stronie: <http://barometrzwodow.pl>



Foto: MUP w Płocku

ZUS dla Biznesu – Tydzień Przedsiębiorczości

W dniu 12.09 br. pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku wzięli udział w seminarium zorganizowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Płocku w ramach „Tygodnia Przedsiębiorcy”. Uczestnicy spotkania zostali zapoznani z działalnością Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku w zakresie realizowanych form wsparcia w samozatrudnieniu oraz przy tworzeniu nowych miejsc pracy. W ramach seminarium pracownicy Działu Instrumentów Rynku Pracy MUP w Płocku udzielali zainteresowanym osobom porad w zakresie ubiegania się o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej i organizację innych aktywnych programów.



PŁOCKIE TARGI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ 2017

WYSTAWCY

1. MIEJSKI URZĄD PRACY W PŁOCKU
2. MOSTOSTAL PŁOCK S.A.
3. BUDMAT BOGDAN WIĘCEK
BUDMAT TRANSPORT Sp. z o.o.
BUDMAT MATERIAŁY BUDOWLANE Sp. z o.o.
4. PRECIZO Sp. z o.o.
5. PEK-MONT
6. CENTROMOST STOCZNIA RZECZNA W PŁOCKU
7. SHS SOLUTION CALL CENTER
8. CLEOPATRA SALON KOSMETOLOGII
9. WOJSKOWA KOMENDA UZUPEŁNIEŃ
W PŁOCKU
10. KOMENDA MIEJSKA POLICJI W PŁOCKU
11. ADECCO POLAND Sp. z o.o.
12. ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
W PŁOCKU
13. URZĄD STATYSTYCZNY W WARSZAWIE
14. WORKBALANCE Sp. z o.o. AGENCJA PRACY
15. ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
W WARSZAWIE CENTRUM KSZTAŁCENIA
W PŁOCKU
16. ZAKŁAD KARNY W PŁOCKU
17. DORADZTWO PERSONALNE SET
18. TEB EDUKACJA ODDZIAŁ W PŁOCKU
19. WORK SERVICE
20. PASCAL – darmowe szkoły dla dorosłych
21. CONTRACT Sp. z o.o.
22. CENTRUM NAUKI I BIZNESU „ŻAK”
23. ATEB
24. DOM POMOCY SPOŁECZNEJ
IM. BŁ. ABP. A. J. NOWOWIEJSKIEGO
W BRWILNIE
25. CONSTECHNIK
26. ALTERTECHNIKA
27. HEKSAR Sp. z o.o.
28. AUTO FORUM Sp. z o.o.
29. RANDSTAD POLSKA Sp. z o.o.
30. DHL
31. ROCAR HURTOWNIA MOTORYZACYJNA
32. WUP W WARSZAWIE FILIA W PŁOCKU
33. POWIATOWY URZĄD PRACY W PŁOCKU
34. ADMINISTRATION PERSONNEL SERVICES
35. BEST WESTERN HOTEL PETROPOL
36. INSTYTUT ZDROWIA I URODY YASUMI
37. DECATHLON
38. PRO ARTI OGRÓD I WNĘTRZE
39. DR OETKER DEKOR Sp. z o.o.
40. ZAKŁADY MIĘSNE OLEWNIK
41. AUCHAN POLSKA
42. PPH „OKRUSZEK” TOMASZ JAROSIŃSKI
43. ZAKŁADY MIĘSNE PEKLIMAR
44. PPHU „ROLPOT” SP. J. KRÓLEWSKI I PANEK
45. CIASTA DOMOWE BIZON
46. PKN ORLEN
47. ORLEN OCHRONA Sp. z o.o.
48. ORLEN KOLTRANS Sp. z o.o.
49. ORLEN SERWIS S.A.
50. CENTRUM EDUKACJI GRUPA ORLEN
51. DOM POMOCY SPOŁECZNEJ W GOŚLICACH
52. AVON (EL-MAR)
53. HYDRO BUD SERWIS
54. ZOSTAŃ KIEROWCĄ ZAWODOWYM (TRAKER)
55. KOMUNIKACJA MIEJSKA – PŁOCK
56. LEROY MERLIN
57. GUMAK S.A.
58. SOFT HARD S.A.
59. AMATECH-AMABUD ELEKTROTECHNIKA
Sp. z o.o.
60. ZERKE – POŚREDNICTWO PRACY
61. CENTRUM JĘZYKÓW OBCYCH – YLC
62. WTZ PRZY DPS „NAD JAREM” NOWE MISZEWO
63. DOM POMOCY SPOŁECZNEJ W ZAKRZEWIE
64. CENTRUM EDUKACJI I PRACY MŁODZIEŻY OHP
W PŁOCKU
65. 7-11 HUFIEC PRACY W PŁOCKU
66. PROMEDICA 24
67. ILMAR
68. NATIONALE-NEDERLANDEN
CNH INDUSTRIAL POLSKA Sp. z o.o.
JAGA TEMP Sp. z o.o.

PŁOCKIE TARGI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ 2017



12 października 2017 r.
w godz. 10.00-14.00

Hala Widowiskowo-Sportowa
ORLEN ARENA
Plac Cebry Papieskiej 1, Płock

PROGRAM TARGÓW:

10.00 – Uroczyste otwarcie

11.00-13.00 – Panel konferencyjny

- ▶ **Staż na ścieżce planowania rozwoju zawodowego**
KRYSZTOF BUCZKOWSKI (MUP Płock)
- ▶ **O idei przedsiębiorczości praktycznie**
MAREK STĄCZEK (EdisonTeam)
- ▶ **Proaktywność i automotywacja w pracy**
DOROTA MEJRI (Biznes LevelUP)
- ▶ **Pułapki samokształcenia, czyli jak weryfikować przekaz internetowy**
PIOTR MARSZAŁKOWSKI (W co gra mózg?)

ORGANIZATORZY



Wojewódzki Urząd Pracy
w Warszawie Filia w Płocku



Miejski Urząd Pracy
w Płocku



Powiatowy Urząd Pracy
w Płocku

PARTNER TECHNOLOGICZNY



PARTNERZY MERYTORYCZNI

EdisonTeam.pl



PATRONAT HONOROWY



Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej
PATRONAT HONOROWY



Marszałek
Województwa
Mazowieckiego
Adam Struzik



Prezydent
Miasta Płocka
Andrzej Nowakowski



Starosta
Płocki
Mariusz Bieniek