



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

www.pokl.up.podlasie.pl

www.up.podlasie.pl

BIULETYN

Egzemplarz bezpłatny

Nr 4/2011



*Z okazji Świąt Bożego Narodzenia radości
i miłości, niosących spokój i odpoczynek
oraz spełnienia wszelkich marzeń,
 optymizmu, wiary, szczęścia i powodzenia
w nadchodzącym 2012 Nowym Roku*

*życzą Dyrekcja i Pracownicy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku*

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanowni Państwo,

Oddajemy do Państwa rąk kolejny – już czwarty i ostatni w tej edycji numer Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.

Temat kształcenia ustawicznego jest dziś bardzo na czasie, zmieniająca się rzeczywistość społeczno-gospodarcza zmusza nas niejako do podnoszenia bądź zmiany kwalifikacji zawodowych.

W tym numerze przedstawiamy także ważny temat zielonych miejsc pracy oraz wsparcia dla osób odchodzących z rolnictwa w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Specyfika naszego województwa sprawia, że jest to ważna kwestia i warto zapoznać się z doświadczeniami innych.

Życzę przyjemnej lektury.

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku

Urzędy pracy w procesie kształcenia ustawicznego

Dorota Iwanowska-Klekotko

Kierownik Wydziału Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Szybki rozwój gospodarczy i zmieniające się wymagania rynku pracy powodują, że niezbędne jest stałe podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie zawodowe. Już od najmłodszych lat uczymy się ciągle nowych rzeczy, czy to w ramach edukacji szkolnej czy też poza nią, poprzez rozwijanie zainteresowań, samokształcenie lub później dokształcanie zawodowe. W procesie kształcenia ustawicznego uczestniczą też urzędy pracy, których jednym z głównych celów jest rozwój zasobów ludzkich.

Termin „kształcenie ustawiczne” używany jest często zamiennie z określeniami: kształcenie ciągle, kształcenie permanentne, edukacja permanentna, kształcenie nieustające, oświata ustawiczna, uczenie się przez całe życie (ang. *lifelong learning*). Wszystkie te nazwy sugerują, że chodzi tu o zdobywanie wiedzy przez wiele lat, bez przerw. Okazuje się też, że kształcenie ustawiczne to jeden z ważniejszych elementów strategii rozwoju współczesnych gospodarek dlatego, że stale obciąża do uzupełniania kwalifikacji zawodowych. Kształcenie ustawiczne to również wyższa innowacyjność, lepsza produktywność pracy oraz większa liczba miejsc pracy. Wszystkie te aspekty przekładają się na wyższą konkurencyjność gospodarki oraz większe możliwości elastycznego przystosowania do zmieniających się realiów. Wpływa to jednocześnie na rozwój postępu, nowoczesnych technologii i pełniejszego korzystania z ich dóbr.

Kształcenie ustawiczne odbywa się poprzez uczestnictwo w różnorodnych formach: szkoleniach, kursach zawodowych lub hobbyistycznych, studiach podyplomowych, wyjazdach studyjnych, konferencjach, seminariach, poprzez czytanie czasopism edukacyjnych, oglądanie lub słuchanie audycji edukacyjnych itp.

Obszar podejmowanych działań i inicjatyw

w obszarze kształcenia ustawicznego wytyczają krajowe i zagraniczne dokumenty i przepisy prawa. Wśród nich wymienić można ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) stanowiącą podstawowy dokument wyznaczający zadania i kierunki działań publicznych służb zatrudnienia.

Do zadań wojewódzkiego urzędu pracy w odniesieniu do kształcenia ustawicznego należą m.in. prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych, popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży oraz badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy.

Wśród szerokiego katalogu zadań powiatowych urzędów pracy pod kątem edukacji ustawicznej wymienić należy udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, udzielanie porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, organizowanie szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób, dofinansowanie studiów podyplomowych bezrobotnym.

Ze względu na różnorodne problemy i podejście do klienta, wykorzystywane sposoby i metody pracy, ważne jest promowanie, upowszechnianie dobrych praktyk i wymiana doświadczeń pomiędzy podmiotami. Daje to osobom zajmującym się aktywizacją osób wymagających wsparcia na rynku pracy, możliwość korzystania z wypracowanych i dających efekty rozwiązań. Dlatego Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w marcu 2011 r. ogłosił konkurs

mający za zadanie upowszechniać i promować kształcenie ustawiczne. Skierowany był on do powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego. Urzędy te zostały zaproszone do przedstawienia wypracowanych dobrych praktyk w obszarze kształcenia ustawicznego, wynikających z ich długoletniego doświadczenia i praktyki.

Wprawdzie konkurs nie spotkał się z dużym zainteresowaniem wśród urzędów pracy z regionu, ale przesłane propozycje dobrych praktyk okazały się ciekawe i warte zaprezentowania. W ramach konkursu swoje przedsięwzięcia zgłosiły: Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem, Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce i Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie. Zgłoszone propozycje zostały poddane ocenie, zgodnie z następującymi kryteriami określonymi w Zasadach konkursu:

1) stopień realizacji założonych celów – weryfikacja dobrych praktyk pod kątem osiągniętych wskaźników i efektów działań,

2) jakość opisu dobrych praktyk, zawarte w niej informacje oraz jakość dodatkowych materiałów.

Dyplomami i nagrodami w postaci książek i filmów edukacyjnych nagrodzono wszystkie złożone oferty i przydzielono następujące miejsca konkursowe:

1. miejsce uzyskał Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce za dobrą praktykę pn. „Człowiek – Szkolenie – Biznes” - promującą przedsiębiorczość

na lokalnym rynku pracy poprzez wszechstronne wspieranie osób podejmujących działalność gospodarczą, w tym organizowanie szkoleń poprzedzających przyznanie środków finansowych.

2. miejsce uzyskał Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem za „Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej i integracji społecznej” - dobrą praktykę w zakresie upowszechniania kształcenia ustawicznego poprzez realizację działań na rzecz osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, realizowanych w partnerstwie pomiędzy urzędami pracy a instytucjami pomocy społecznej.

3. miejsce przyznano Powiatowemu Urzędowi Pracy w Kolnie za dobrą praktykę pn. „Szkolenie podstawowe strażaka jednostki ochrony przeciwpożarowej” - promującą organizację szkoleń pod potrzeby konkretnych pracodawców, jako formy najbardziej efektywnej, będącej odpowiedzią na aktualne wymogi rynku pracy.

Zainteresowanych szerszym opisem dobrych praktyk powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego oraz informacjami z zakresu kształcenia ustawicznego w urzędach pracy zapraszamy na stronę internetową Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku www.up.podlasie.pl, zakładka rynek pracy/kształcenie ustawiczne.

Szkolenie bezrobotnych, a możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych

Marzanna Wasilewska

Kierownik Wydziału Badań i Analiz

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Szkolenia stanowią ważny element kształcenia ustawicznego. Proces uczenia się nie kończy się na etapie edukacji szkolnej, a trwa przez całe życie (lifelong learning) i jako taki jest szansą na poszerzenie wiedzy oraz zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych. Daje ponadto możliwość rozwijania osobowości i uczy dostosowania się

do zmian zachodzących w świecie zewnętrznym. Posiadanie aktualnej wiedzy zawodowej, z danej dziedziny i umiejętności pozwalających na zdobycie lub utrzymanie pracy, jest kluczowe w obliczu zmieniających się potrzeb nowoczesnej gospodarki i trudnej sytuacji na rynku pracy. Taką szansę dają osobom bezrobotnym i poszukującym pra-

cy szkolenia i przekwalifikowania organizowane przez powiatowe urzędy pracy.

Szkolenia to jedna z głównych usług rynku pracy i stanowi ważne narzędzie aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Według definicji ustawowej są to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Szkolenie odbywa się w formie kursu i może trwać do 6 miesięcy, w przypadku osób bez kwalifikacji zawodowych nawet do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące. W przypadku skierowania bezrobotnego na szkolenie, koszty tego szkolenia są finansowane z Funduszu Pracy lub Europejskiego Funduszu Społecznego. W okresie odbywania szkolenia, skierowanemu bezrobotnemu przysługuje stypendium finansowane również ze środków Funduszu Pracy w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli miesięczny wymiar szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin.

W 2010 roku w woj. podlaskim w szkoleniach zawodowych zorganizowanych przez powiatowe urzędy pracy uczestniczyło 5,0 tys. osób. Zdecydowaną większość stanowili bezrobotni, ale szkolili się również poszukujący pracy nie pozostający w zatrudnieniu (60 osób), osoby niepełnosprawne pobierające rentę szkoleniową (23 osoby) oraz starsi pracownicy w wieku 45 lat lub więcej (7 osób). Osoby młodsze, do 35 roku życia chętniej podnosiły swoje kwalifikacje (69% ogółu uczestników szkoleń). Co trzeci kursant posiadał wykształcenie gimnazjalne i zasadnicze zawodowe, kolejne 32% to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, co może wskazywać na słabość szkolnictwa zawodowego w województwie. Bezrobotni absolwenci szkół wyższych stanowili 16% szkolących się.

Szkolenia jako forma aktywizacji zawodowej adresowane są zwłaszcza do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Mają im pomóc w zdobyciu kwalifikacji umożliwiających zatrudnienie. Wśród uczestników szkoleń dominują 3 grupy: osoby bez doświadczenia zawodowego (41%), osoby młode do 25 roku życia (37%) oraz osoby długotrwale bezrobotne (34%). W mniej-

szym stopniu na szkolenia kierowane były osoby starsze (9%) i co może dziwić, osoby bez kwalifikacji zawodowych (12%).

Większość uczestników szkoliła się w ramach szkoleń grupowych (3,9 tys. osób – 77,2%). Istnieje również możliwość odbycia szkolenia w trybie indywidualnym wskazanego przez osobę bezrobotną, o ile uzasadni ona celowość tego szkolenia. Szkolenia indywidualne ukończyło w 2010 roku 1,1 tys. osób – 22,8%. Należy tu podkreślić, że szkolenia wskazywane przez samych bezrobotnych okazały się bardziej skuteczne – ich efektywność wyniosła 39,3%, podczas gdy w wyniku szkoleń grupowych pracę podjęło 38,4% uczestników.

Kierunki szkoleń określane są na podstawie planów szkoleń na dany rok, opracowywanych przez powiatowe urzędy pracy, po uprzednim rozpoznaniu potrzeb lokalnych pracodawców. Do najpopularniejszych obszarów szkoleń, w których uczestniczyli bezrobotni w 2010r., należały szkolenia z zakresu: usług transportowych (w tym kursy prawa jazdy) - 13,4%, sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami - 9,6%, techniki i handlu artykułami technicznymi (w tym: mechaniki, metalurgii, energetyki, elektryki, elektroniki, telekomunikacji, miernictwa, naprawy i konserwacji pojazdów) - 7,5%, informatyki i wykorzystania komputerów - 6,9% oraz prac sekretarskich i biurowych - 6,5%.

Poza szkoleniami powiatowe urzędy pracy stwarzają inne możliwości uzyskania lub podwyższenia kwalifikacji. W 2010 r. 44 osoby bezrobotne otrzymały stypendium na kontynuowanie nauki (w tym 3 osoby w szkole wyższej), a 196 osobom sfinansowano z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych. Ponadto 69 osób skorzystało z możliwości sfinansowania kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie uprawnień zawodowych, certyfikatów lub tytułów zawodowych.

Ze wsparcia urzędów pracy w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników mogą skorzystać również pracodawcy. Warunkiem jest utworzenie przez nich funduszu szkoleniowego. W 2010 roku refundację części kosztów szkoleń pracowników przyznano 2 pracodawcom. Szkolenia te objęły łącznie 180 osób, w tym 71 pracowników to osoby w wieku 45 lat i więcej.

Wykorzystanie Programu Leonardo da Vinci w procesie kształcenia ustawicznego pracowników urzędów pracy

Kinga Kaja Brajczewska

Doradca zawodowy II stopnia

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Kształcenie ustawiczne bywa definiowane jako „proces stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki, trwający w ciągu całego jej życia.”¹ Od kiedy Polska stała się krajem członkowskim Unii Europejskiej poszerzyliśmy granice, w ramach których owo rozwijanie kwalifikacji może się odbywać. Zyskaliśmy możliwość nauki i pracy za granicą. Ponadto sam proces nabywania nowych doświadczeń życiowych i zawodowych może zostać sfinansowany nawet w 100 % przez Komisję Europejską w ramach różnorodnych typów projektów i programów.

Program Leonardo da Vinci jest częścią programu edukacyjnego Unii Europejskiej „Uczenie się przez całe życie” (Lifelong Learning Programme). Został utworzony po to, by wspierać działania w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego. Ma on na celu promowanie innowacyjnych rozwiązań w obszarze edukacji i doskonalenia zawodowego, w taki sposób, aby systemy kształcenia jak najlepiej odpowiadały potrzebom rynku pracy. Program wspiera także mobilność pracowników na europejskim rynku pracy, by umożliwić im zdobycie nowych kwalifikacji w czasie staży i praktyk zawodowych oraz doskonalenie umiejętności według nowoczesnych standardów. Szczególny nacisk kładziony jest przy tym na kształtowanie otwartości i wrażliwości międzykulturowej, naukę języków obcych oraz umiejętność adaptowania się do warunków życia i pracy w krajach europejskich².

Spośród różnych typów działań możliwych do zrealizowania w ramach Programu Leonardo da Vinci oraz z punktu widzenia pracownika instytucji rynku pracy na szczególną uwagę zasługują Projekty Mobilności, a wśród nich tzw. projekty

wymiany doświadczeń (VETPRO). Są to wyjazdy zagraniczne osób odpowiedzialnych za doradztwo, szkolenie zawodowe lub rozwój kadr w danej organizacji, po to by umożliwić transfer ciekawych rozwiązań oraz doskonalenie metod i praktyk w zakresie kształcenia zawodowego. Uczestnikami projektów wymiany doświadczeń VETPRO mogą być zatem: nauczyciele i instruktorzy zawodu, doradcy zawodowi, szkoleniowcy, osoby zarządzające zasobami ludzkimi. Celem wyjazdów jest zarówno osobisty rozwój zawodowy uczestników, jak i poprawa systemów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez wprowadzanie nowych rozwiązań w macierzystych instytucjach uczestników projektu.

W ramach Projektów Mobilności Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku dotychczas zrealizował kilka znaczących projektów. Projekt „JOB – Wsparcie dla bezrobotnych (Just Opened Borders)” realizowany był w okresie od 15.08.2005 do 11.05.2006 roku. Celem projektu była wymiana doświadczeń pomiędzy pracownikami podlaskich urzędów pracy a pracownikami z instytucji rynku pracy krajów partnerskich: Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji. Trzy wizyty zagraniczne zaplanowane w projekcie miały przyczynić się do podniesienia ich kwalifikacji, wiedzy i umiejętności, a także zainicjować działania związane z kwestią poradnictwa na odległość. W projekcie uczestniczyło 45 osób zajmujących się doradztwem zawodowym oraz międzynarodowym pośrednictwem pracy EURES, a także nadzorowaniem tych usług w urzędach pracy województwa podlaskiego. W efekcie realizacji projektu opracowano poradnik dla osób poszukujących pracy, zawierający informacje nie-

¹ http://pl.wikipedia.org/wiki/Kszta%C5%82cenie_ustawiczne#cite_note-0

² <http://www.leonardo.org.pl/index.php/ida/2/>

zbędne dla prawidłowego poruszania się po europejskim rynku pracy. Stworzenie publikacji było szczególnie istotne z punktu widzenia klientów urzędów pracy, którzy w owym czasie intensywnie poszukiwali wskazówek ułatwiających znalezienie zatrudnienia poza granicami Polski. Z pewnością dzięki wiedzy nabytej w wyniku realizacji projektu było to zadanie o wiele łatwiejsze.

Kolejny projekt pn. „Rozwój zawodowy doradcy” realizowany był w okresie od 12.09.2010 do 31.01.2011 roku. W ramach przedsięwzięcia zorganizowano wizytę 16 osób, dyrektorów i do-



Wizyta studyjna pracowników podlaskich urzędów pracy w Danii

radców zawodowych z podlaskich urzędów pracy, w Danii. Celem projektu była wymiana doświadczeń z zakresu realizacji usług rynku pracy, funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz warunków podejmowania pracy w Danii dla obywateli polskich. Partnerem po stronie duńskiej była firma doradczo-szkoleniowa SBK Scandinavia, która przygotowała dla uczestników wymiany bogaty program merytoryczny, obejmujący wizyty w urzędach pracy, instytucjach szkoleniowych oraz organizacji ubezpieczającej od bezrobocia, a także spotkania warsztatowe z bezrobotnymi. Ważnym aspektem wizyty była też możliwość poznania specyfiki tamtejszej kultury, podejścia do organizacji pracy oraz pracowników.

Bez wątpienia, uczestnicy wspomnianych projektów zyskali okazję do doskonalenia swoich kwalifikacji ogólnych i zawodowych w międzynarodowym środowisku oraz zwiększenia mobilności. Uczestnictwo w wymianie było dla nich szansą nabywania nowych umiejętności, pogłębienia wiedzy, zapoznania się z praktycznymi stronami funkcjonowania partnerskich organizacji. Dzięki przygotowaniu językowemu zorganizowanemu przed wyjazdem i praktycznemu wykorzystaniu umiejętności lingwistycznych w jego trakcie, osoby biorące udział w projekcie podniosły swoje kompetencje w zakresie posługiwania się językiem angielskim, zwłaszcza w obszarze słownictwa branżowego. W wyniku działań zaproponowanych w projektach uczestnicy mieli możliwość zwiększenia tolerancji i otwartości na inne kultury, wzmocnienia motywacji do dalszego kształcenia i wzbogacenia swojego potencjału osobowego na rynku pracy. Korzyści z realizacji projektów czerpały nie tylko osoby, które bezpośrednio brały w nich udział. Po powrocie uczestnicy dzielili się nabytą wiedzą i umiejętnościami z pozostałymi pracownikami zajmującymi podobne stanowiska. A zatem zyskiwały całe instytucje: podniesienie kompetencji zawodowych zatrudnionej kadry, możliwość poznania i implementacji dobrych praktyk oraz wypracowania innowacyjnych rozwiązań, nawiązanie nowych kontaktów i wzmacnianie więzi między partnerami międzynarodowymi, które dają szansę rozwoju i realizacji kolejnych projektów itp. Podlaskie urzędy pracy zyskały lepiej przygotowanych merytorycznie pracowników, a w konsekwencji poprawiły jakość oferowanych usług.

Obecnie Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku realizuje nowy projekt pn. „Szkolenie – Edukacja - Rozwój”, w którym to Hiszpanie podzieliły się swoimi doświadczeniami na temat kształcenia ustawicznego bezrobotnych z doradcami zawodowymi, specjalistami ds. szkoleń, pośrednikami pracy i kadrą zarządzającą z podlaskich urzędów pracy. Mamy nadzieję, że i tym razem uda się osiągnąć założone cele oraz przenieść dobre rozwiązania hiszpańskie w zakresie organizacji szkoleń na grunt lokalny. Opisane tu projekty nie wyczerpują wszystkich możliwości oferowanych przez Program Leonardo da Vinci. Stanowią natomiast przykład realnych korzyści, jakie urzędy pracy mogą odnieść decydując się na realizację własnych pomysłów.

Dlaczego warto zająć się zielonymi miejscami pracy?

Marcin Miluć

Referent

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Z roku na rok, kwestia zielonych miejsc pracy nabiera coraz większego znaczenia, jednak nadal wiele osób nie traktuje tego tematu poważnie, ograniczając go jedynie do obszaru ochrony środowiska. Na wstępie, należy więc jasno zaznaczyć, że celem tej idei jest tzw. „zazielenianie”, czyli tworzenie nowych oraz dostosowywanie już istniejących, miejsc pracy do zasad zrównoważonego rozwoju we wszystkich sektorach gospodarki. Jakie są zatem korzyści, które mogą nas przekonać o priorytetowym znaczeniu tej koncepcji i możliwościach jakie ze sobą niesie? Postaramy się odpowiedzieć na to pytanie, gdyż nie ulega wątpliwości, że perspektywy „zielonej branży” są znakomite i biorąc pod uwagę jej rozkwit w krajach zachodnich, w ciągu kilku najbliższych lat czeka nas prawdziwy boom.

Zanim jednak przejdziemy do istoty sprawy, warto zastanowić się, czym tak naprawdę są „Zielone Miejsca Pracy”(ZMP). Idea ta leży u podstaw koncepcji kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju, uwzględnionej w szeregu dokumentów strategicznych, i jest jednym z głównych instrumentów służących do jej wdrażania. W literaturze brakuje precyzyjnej definicji i jasno wyznaczonych ram, pozwalających zdeterminować przynależność danej profesji do katalogu ZMP. Na nasze potrzeby posłużymy się zatem zbiorem czynników opracowanych przez władze stanu Kalifornia, jako że w najprostszym sposobie obrazują tę zależność. Spełnienie choć jednego, pozwala określić daną aktywność tym mianem, a należą do nich¹:

- Generowanie i przechowywanie odnawialnej energii,
- Recykling,
- Efektywność energetyczna produkcji i urządzeń,
- Edukacja i świadomość ekologiczna,
- Naturalna i zrównoważona produkcja oraz wykorzystanie zasobów.

Dotyczą one potencjalnie wszystkich sektorów i wszystkich rodzajów działalności. Daje to pole do popisu inwencji zainteresowanych osób, od których kreatywności zależy jedynie, w jaki sposób swoją działalność uczynią bardziej przyjazną środowisku. Zgodnie z opinią Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, priorytetem są jednak działania ukierunkowane na stworzenie czynników sprzyjających nowemu, trwałemu wzrostowi gospodarczemu, który byłby przyjazny dla środowiska, a jednocześnie przyczyniałby się do postępu i tworzenia nowych miejsc pracy. Kluczem do postępu są tu innowacyjne i bardziej przyjazne środowisku produkty i usługi, mniej zanieczyszczające procesy produkcyjne².

Konieczność stopniowego odejścia od obecnych modeli konsumpcji i rozwoju i przyjęcie innych, bardziej przyjaznych przyrodzie jest nieunikniona. Kwestią czasu są uregulowania prawne na poziomie europejskim i krajowym, których konsekwencją będzie obowiązek przejścia od starego do nowego modelu gospodarczego. Uzupełniające się działania instytucji publicznych jak i oddolne inicjatywy społeczne są kluczem do udanej transformacji. Z uwagi na uwarunkowania

¹ Źródło: <http://greenjobscalifornia.org>

² Źródło: Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie ekologicznych miejsc pracy, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (2011/C 48/04), Dz. U. Nr C 48 z dnia 15 lutego 2011 r., str. 18

regionalne zapewniające naszemu regionowi wysoki potencjał wzrostu „zielonej branży” i dające nam dogodne warunki do tworzenia tego typu inwestycji w licznych sektorach gospodarki, mamy szansę uczynić z zielonych miejsc pracy jeden z największych atutów województwa w walce z najpoważniejszym od lat kryzysem gospodarczym. Warto więc już dziś zastanowić się nad korzyściami jakie możemy osiągnąć przez „zazielenianie” naszego rynku pracy, gdyż jest to temat, który jednoznacznie wpływa na wyobraźnię i w prosty sposób odzwierciedla potrzebę rozwoju w tym kierunku.

Z punktu widzenia pożytku społecznego, najistotniejszą kwestią w rozwoju „zielonej branży” jest zatrzymanie dalszej degradacji i poprawa stanu środowiska naturalnego. W tej dziedzinie pozytywny wpływ zielonych miejsc pracy jest oczywisty i nie trzeba nikogo przekonywać o płynących z tego korzyściach. W chwili obecnej działania społeczne i ochrona środowiska leżą poza obszarem zainteresowań większości podmiotów gospodarczych. Priorytetem jest zmiana tego stanu rzeczy i zmobilizowanie ich do uczestnictwa w „zazielenianiu”, z uwagi na ich kluczową rolę w tym procesie. Warto w tym miejscu wspomnieć o koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, która na zachodzie od wielu lat jest normą. Zakłada ona dobrowolne uwzględnianie interesów społecznych i ochronę środowiska przez przedsiębiorstwa, które poniesione nakłady powinny traktować jako inwestycję a nie jako koszt. Implementacja tej strategii do naszych realiów stanowi z pewnością duże wyzwanie, które będzie wymagało zaangażowania władz publicznych i partnerów społecznych w regionie. Naprzeciw temu wychodzi Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, który w ramach projektu pn. „Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji Zielonych Miejsc Pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, prowadzi szeroko zakrojone działania w tym kierunku. Nieocenioną rolę mogą odegrać w tej kwestii również Fundusze Europejskie. Zuwagi na fakt, iż koszty inwestycji i tworzenia ekologicz-

nych miejsc pracy mają podstawowe znaczenie, ważne jest wsparcie podmiotów, które zobowiążą się poprawić jakość zatrudnienia i produkować w sposób bardziej zrównoważony. W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, już na obecnym etapie, do planów działań włączane są kryteria strategiczne wspierające rozwój „zielonej gospodarki”, co oznacza, że preferowane są projekty uwzględniające takie inicjatywy. Nie są znane jeszcze szczegółowe informacje dotyczące przyszłych ram finansowych (2014–2020), jednak nie ulega wątpliwości, że będą one również uwzględniały wymogi nowej strategii nawiązując do „zielonego wzrostu”.

Kolejną przesłanką, która może zmobilizować sektor rolnictwa i MŚP do „zazieleniania”, są bezpośrednie korzyści ekonomiczne. Sceptyczne podejście podmiotów do tego tematu wynika ze słabego popytu na „zielone” produkty i usługi. Zmieni się to diametralnie, gdy uwarunkowania prawne oraz rosnąca świadomość i ewolucja postaw społeczeństwa w zakresie przyjaznego środowiska stylu życia i konsumpcji, wygenerują zapotrzebowanie na tego typu oferty. Wywoła to impuls, który pobudzi koniunkturę, a rosnący popyt będzie w konsekwencji głównym motorem zmian w tej dziedzinie. Widać to dobrze na przykładzie „Zielonych zamówień publicznych”, do stosowania których zobowiązane są wszystkie instytucje podlegające przepisom ustawy Prawo Zamówień Publicznych. Przyjrzyjmy się zatem liczbom. Według *Krajowego Planu Działania w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych na lata 2010-2012*, wartość udzielonych zamówień publicznych w roku 2008 wyniosła ponad 109,5 mld zł, co stanowiło ok. 9% produktu krajowego brutto i miało duży udział w większości segmentów rynku³. Jednym z celów ogólnych owego planu jest podwyższenie poziomu zielonych zamówień na szczeblu krajowym do 20%. Komisja Europejska zaplanowała, że do 2015 r., 50% zamówień udzielanych przez administrację szczebla centralnego będzie uwzględniała aspekty środowiskowe, natomiast w przypadku administracji szczebla lo-

³ Źródło: Krajowy Plan Działania w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych na lata 2010-2012, Urząd Zamówień Publicznych, Warszawa 2010, str. 29.

kalnego poziom ten powinien zostać osiągnięty do 2020 r.⁴ Ważne jest więc uświadomienie sobie skali zmian, które nas czekają i nowych możliwości z tym związanych. Wcześniejsze przygotowanie, pozwoli najbardziej przedsiębiorczym jednostkom na wzrost konkurencyjności i tym samym na osiągnięcie sukcesu.



Zmiany koniunkturalne odbijają się na całej gospodarce i będą impulsem uruchamiającym przesunięcia na rynku pracy. W trakcie transformacji stworzonych zostanie wiele nowych możliwości zatrudnienia i zaangażowania wolnych zasobów siły roboczej. Zgodnie z szacunkami raportu *Pracując dla klimatu – zielone miejsca pracy w Polsce*, nawet 350 tysięcy nowych miejsc pracy może powstać w sektorze energetyki odnawialnej do roku 2020⁵. Dobrym przykładem są również prognozy związane z realizacją programu kompleksowej termomodernizacji, gdzie według In-

stitutu na rzecz Ekorozwoju spodziewać się można do 2020 r. nawet 344 tysięcy nowych miejsc pracy⁶. Należy jednak także przygotować się na to, że transformacja pociągnie za sobą również utratę wielu przestarzałych miejsc pracy. Rynek będzie musiał sprostać temu wyzwaniu. Już dziś więc istotne jest zidentyfikowanie nowych profesji, przewidywanie i reagowanie na prognozowane zmiany, poprzez dostosowywanie programów kształcenia zawodowego i kompetencji tak, aby w przyszłości zapewnić niezbędną ilość odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Z inicjatywą wychodzi tu ponownie Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, który w ramach projektu pn. „Edukacja zawodowa w województwie podlaskim – analiza potrzeb w kontekście zmian na rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przeprowadza badania, których celem jest poznanie stanu szkolnictwa zawodowego oraz potrzeb dydaktycznych szkół zawodowych w kontekście poprawy efektywności kształcenia zgodnie z potrzebami lokalnych pracodawców i rynku pracy, w tym zapotrzebowania na zielone miejsca pracy w województwie podlaskim. Dzięki temu będziemy przygotowani na rosnące potrzeby kadrowe „zielonego rynku pracy”, a to z pewnością przyczyni się do optymalizacji wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju i pozwoli osiągnąć wymierne korzyści dla naszego regionu.

⁴ Źródło: Zielone zamówienia publiczne. Praktyczny podręcznik dla beneficjentów Funduszy Europejskich, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008, str. 19

⁵ Źródło: Pracując dla klimatu, Greenpeace Polska, Warszawa 2011, str. 6

⁶ Źródło: http://www.ine-isd.org.pl/theme/UploadFiles/File/projekty/EE_PRACAI.pdf

Wsparcie osób odchodzących z rolnictwa w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

Rolnik konkurencją na podlaskim rynku pracy



Anna Daciuk

Wydział Koordynacji i Wdrażania PO KL
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w 2012 r. przeznaczył 8 mln zł na rzecz reorientacji zawodowej rolników. To kolejny rok wsparcia i kolejne środki przeznaczone na rzecz osób deklarujących chęć odejścia z rolnictwa w województwie podlaskim.

Województwo podlaskie to region, w którym dominującym działem gospodarki jest rolnictwo. Pomimo iż rolnicza przestrzeń produkcyjna charakteryzuje się niską przeciętną jakością gleb i wysoką niestabilnością klimatu, strukturę zatrudnienia w regionie charakteryzuje wysoki odsetek osób zatrudnionych w rolnictwie w stosunku do osób pracujących ogółem. Cechą charakterystyczną regionu jest również znaczny procent ludności zamieszkującej obszary wiejskie, na których odnotowuje się dość wysoki poziom bezrobocia, zarówno rejestrowanego (wg danych WUP w Białymstoku w październiku 2011 r. bezrobotni zamieszkujący wieś stanowili ok. 34,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych), jak i bezrobocia ukrytego. Analiza SWOT przedstawiona w Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 r. identyfikuje słabe strony wojewódz-

stwa w aspekcie rolnictwa i obszarów wiejskich. Do słabych stron zakwalifikowano między innymi: niski poziom wykształcenia i kwalifikacji rolników, niską jakość rolniczej przestrzeni produkcyjnej oraz niekorzystną strukturę agrarną, nadmierne zatrudnienie w rolnictwie, niski poziom kapitału w gospodarstwach i niedofinansowanie w rolnictwie, słabo rozwiniętą infrastrukturę techniczną i społeczną na obszarach wiejskich. Obecna sytuacja społeczno-gospodarcza wpływająca na wzrost ubóstwa, zwłaszcza wśród ludności małorolnej, determinuje rolników do poszukiwania pracy poza rolnictwem. Jednak podjęcie zatrudnienia wiąże się z koniecznością posiadania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności dopasowanych do potrzeb lokalnych rynków pracy. W dobie kryzysu pracodawcy poszukują specjalistów, osób posiadających wykształcenie oraz konkretne kwalifikacje, których osoby zamieszkujące tereny wiejskie zazwyczaj nie posiadają. Statystyki pokazują, iż osoby z wykształceniem wyższym zamieszkują głównie miasta, natomiast ludność rolnicza stanowi niewielki odsetek wśród osób posiadających dyplomy szkół wyższych.

Wpływ na zaistniałą sytuację ma przede wszystkim fakt, iż sieć placówek szkolnictwa skupia się w największych miastach, co znacznie zmniejsza szansę na podniesienie poziomu edukacji wśród ludności wiejskiej. Wysokie koszty szkoleń, a także odległość miejsca zamieszkania od placówek edukacyjnych, skutecznie zniechęcają rolników do przekwalifikowania się. Przedstawiona struktura wykształcenia jest barierą dla przemian na wsi, nie sprzyja rozwojowi i racjonalizacji produkcji, przeobrażaniu i przystosowaniu gospodarstw rolnych do warunków gospodarki rynkowej, jak również utrudnia reorientację zawodową i podejmowanie nowych inicjatyw gospodarczych. Brak doświadczenia zawodowego, a także niskie kwalifikacje sprawiają, iż osoby do tej pory trudniące się rolnictwem, nie są konkurencyjne na rynku pracy.

Wychodząc naprzeciw zidentyfikowanym problemom, Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-13 w ramach Poddziałania 8.1.2 *Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie*, wspiera osoby deklarujące chęć odejścia z rolnictwa. W ramach przedmiotowego Poddziałania istnieje możliwość realizacji typu operacji: szkolenia przekwalifikujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych (w tym indywidualne plany działań i pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia). Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku dążąc do poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy, każdego roku ogłasza nabór wniosków o dofinansowanie tego typu projektów. Mając na uwadze specyfikę regionu, WUP w Białymstoku na etapie przygotowania Planu działania dla Priorytetu VIII PO KL, za pośrednictwem kryteriów dostępu, ogranicza grupę odbiorców wyłącznie

do osób odchodzących z rolnictwa. Od początku wdrażania PO KL ogłoszono 4 nabory wniosków o dofinansowanie projektów dla osób odchodzących z rolnictwa. W wyniku przeprowadzonych konkursów podpisano 18 umów o dofinansowanie realizacji projektów, w ramach których z założenia przekwalifikowanych zostanie 4 035 osób. Obecnie trwa procedura podpisywania kolejnych umów o dofinansowanie projektów, które zostały wyłonione do realizacji w roku bieżącym. Projektodawcy realizujący tego typu przedsięwzięcia, w sposób kompleksowy wspierają uczestników projektu, proponując zarówno usługi doradcze, jak i bogatą ofertę szkoleniową dopasowaną do potrzeb rynku pracy.

W ramach środków planowanych do zakontraktowania w roku 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku wyodrębnił pulę w wysokości 8 mln zł na rzecz reorientacji zawodowej rolników. Ogłoszenie naboru wniosków zaplanowano na II kwartał 2012r. W ramach przedmiotowego konkursu każdy uczestnik projektu powinien zostać objęty wsparciem realizowanym w formie szkoleń zawodowych, natomiast moduły szkoleń językowych, ICT oraz miękkich mogą stanowić jedynie uzupełnienie wsparcia szkoleniowego. Dodatkowo premiiowane będą projekty, w których co najmniej 30% grupy docelowej zostanie objęte wsparciem szkoleniowym ukierunkowanym na tzw. zielone miejsca pracy.

Warto również podkreślić rolę Projektodawców, którzy czynnie angażują się w realizację działań na rzecz poprawy sytuacji na podlaskim rynku pracy. Realizacja kompleksowego wsparcia, odzwierciedlającego potrzeby zarówno rynku pracy jak i grupy docelowej, przynosi wymierne efekty, o czym świadczą przykłady realizowanych projektów.

Rolnicy zdobywają nowy zawód

Alternatywa dla rolnika



Adam Piotr Chociey

CONSOLATOR Kancelaria Prawno-Finansowa

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2010 r. w województwie podlaskim ok. 138 tys. osób pracowało w rolnictwie. Stanowiło to ponad 33% wszystkich pracujących w naszym województwie i jest to jeden z najwyższych wskaźników w Polsce. Rolnictwo zaliczane jest do grupy zawodów nadwyżkowych. Rozdrobnienie i niska rentowność gospodarstw rolnych często skłania rolników do poszukiwania nowej pracy. W 2009 roku w grupie zawodów związanych z rolnictwem zarejestrowanych było 1307 bezrobotnych, a ofert pracy skierowanej do tej grupy zanotowano tylko 14. Znalezienie nowej pracy przez osoby chcące odejść z rolnictwa jest jednak trudne z uwagi na brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Z myślą o osobach zatrudnionych w rolnictwie ale jednocześnie gotowych do podjęcia pracy poza rolnictwem powstał realizowany aktualnie przez Kancelarię CONSOLATOR projekt „Alternatywa dla rolnika”.

W projekcie biorą udział rolnicy oraz członkowie ich rodzin, zamieszkujący na terenie województwa podlaskiego, które zadeklarowały chęć odejścia z pracy w rolnictwie. W zależności od osobistych preferencji uzyskali oni możliwość ukończenia jednego z dwóch kursów: kursu pracownika ochrony mienia i osób z licencją I stopnia lub kursu spawania stali niestopowych metodą MAG-135.

Dzięki wsparciu Unii Europejskiej rolnicy uzyskali możliwość bezpłatnego zdobycia zawodu

pracownika ochrony lub spawacza. W ramach projektu sfinansowane zostały specjalistyczne kursy, jak też wszystkie wydatki z nimi związane – koszty badań lekarskich, materiałów szkoleniowych czy opłat egzaminacyjnych. Uczestnicy szkoleń mieli możliwość skorzystania m. in. z warszta-



tów motywujących czy indywidualnych konsultacji z doradcą zawodowym i psychologiem.

Zarówno jeden jak i drugi kurs cieszyły się zainteresowaniem rolników. Obydwa zawody, które można zdobyć w ramach kursów umożliwiają bowiem podjęcie pracy poza rolnictwem. Praca poza rolnictwem to bardzo często możliwość uzyskiwania dużo wyższych zarobków niż obecnie. Zapotrzebowanie na pracowników ochrony zgłaszają firmy ochroniarskie, natomiast spawacze są poszukiwani nie tylko przez sektor budowlany.

Informacje o projekcie oraz możliwości uczestnictwa zostały przekazane do wszystkich gmin w naszym województwie. Plakaty i ulotki zostały dostarczone m. in. do urzędów gmin, banków spółdzielczych czy terenowych placówek KRUS. W miejscowościach, w których informacja o przeprowadzanych szkoleniach spotkała się z zainteresowaniem rolników, odbyły się spotkania informacyjne. Podczas spotkań często zgłaszany był problem z dojazdem do miejsca szkolenia (początkowo jako miejsce szkoleń przewidziany został Białystok). Aby wyjść naprzeciw zapotrzebowaniu rolników i ułatwić zdobycie nowego zawodu, wszystkie kursy w ramach projektu odbywały się i odbywają w miejscowościach powiatowych,

do których zainteresowanym łatwiej jest dotrzeć. Także harmonogram szkoleń został dopasowany do potrzeb i możliwości uczestników szkoleń.

Doświadczenia zebrane przy realizacji Projektu wskazują, że szkolenia dla rolników są niezwykle potrzebne. Ważne jest, aby były organizowane niedaleko od miejsca zamieszkania rolników, jak również ich harmonogram nie powinien zakłócać prac polowych i gospodarskich. Ważne jest także, aby dawał możliwość zdobycia konkretnego, poszukiwanego na rynku pracy zawodu. Tylko uzyskanie zawodu czy uprawnień poszukiwanych przez potencjalnych pracodawców daje realną możliwość znalezienia innej, często dobrze płatnej pracy. Przekonujemy się także, że nie tylko zawód jest ważny przy szukaniu nowej pracy. Także odpowiednia motywacja, czy umiejętność prezentacji swojej osoby. W ramach projektu „Alternatywa dla rolnika” możliwość zdobycia tych „miękkich” umiejętności została doceniona przez uczestników, natomiast pomoc doradców zawodowych, którzy podczas konsultacji z uczestnikami przygotowali Indywidualne Plany rozwoju każdego z uczestników projektu może okazać się bardzo istotna w odnalezieniu się na zmieniającym się nieustannie rynku pracy.



Turystyka wiejska – nowe możliwości rozwoju



Marcin Drewnowski
Biuro Doradczo-Szkoleniowe „APLIKON”

Projekt „Turystyka wiejska – nowe możliwości rozwoju III” dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Poddziałanie 8.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 jest realizowany 01.08.2011 roku przez Biuro Doradczo-Szkoleniowe „APLIKON” Marcin Drewnowski z siedzibą w Wysokiem Mazowieckiem w partnerstwie z Regionalnym Związkiem Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych z Łomży.

Celem głównym projektu jest podniesienie do końca września 2012 roku umiejętności z zakresu kwalifikacji związanych z turystyką wiejską w województwie podlaskim przez 330 osób wyrażających chęć odejścia z rolnictwa w celu umożliwienia im znalezienia zatrudnienia w tej branży.

W projekcie mogą uczestniczyć rolnicy i ich domownicy ubezpieczeni w KRUS, zamieszkujący w gminie wiejskiej i miejsko-wiejskiej oraz w mieście do 25 tys. mieszkańców z terenu województwa podlaskiego. Priorytetowo w procesie rekrutacji są traktowane osoby z gospodarstw o wielkości do 20 ha ze względu na ich potencjalny niski poziom dochodu.

Aby osiągnąć cel główny projektu planuje się umożliwienie osobom ubezpieczonym w KRUS, zdobycie umiejętności praktycznych i teoretycznych z zakresu turystyki. Projekt oferuje uczestnikom udział w następujących bezpłatnych kursach:

- **Gastronomia w turystyce wiejskiej** (72 godz.)



– nauka kompleksowego przygotowania i serwowania posiłków na potrzeby turystów, w tym potraw regionalnych,

- **Zagospodarowanie i urządzenie przestrzeni agroturystycznej** (72 godz.)

– kompleksowe urządzenie terenów służące zwiększeniu ich atrakcyjności pod kątem turystyki, w tym planowanie, zakładanie i pielęgnacja ogrodów, budowa małej architektury ogrodowej, itp. Zorganizowane będą również wizyty w modelowych gospodarstwach agroturystycznych,



- **Koń w zagrodzie i agroturystyce** (72 godz.)



– wykorzystanie jeździectwa w agroturystyce, nauka jazdy konnej, powożenie bryczką oraz zagadnienia związane z opieką nad końmi,

- **Przewodnik turystyczny województwa podlaskiego** (240 godz.)



– przygotowanie do wykonywania zawodu licencjonowanego przewodnika,

- **Rękodzieło ludowe** (72 godz.) – wykorzystanie



zdolności manualnych w celu zwiększaniu atrakcyjności turystycznej (wikliniarstwo, haftowanie, rzeźbiarstwo, malowanie na szkło).

- **Kurs kelner-barman** (72 godz.) – przygotowujący



do profesjonalnej obsługi klienta w placówkach żywienia i podawania napoi alkoholowych i bezalkoholowych,

- **Trener aktywnego wypoczynku** (72 godz.) – prowadzenie



aktywnych form wypoczynku np. turystyka rowerowa, kajakarstwo, organizacja gier i zabaw.

Każdy uczestnik może wybrać jedno z powyższych szkoleń. Aby maksymalnie ułatwić dostęp do szkoleń osobom z grupy docelowej (dla których jest to jedna z barier) realizatorzy zapewniają zwrot kosztów dojazdu na miejsce szkolenia i/lub nocleg oraz wyżywienie w czasie jego trwania.

Niekorzystna struktura agrarna łącząca się z istnieniem znacznej nadwyżki siły roboczej na terenach wiejskich województwa podlaskiego wymaga poszukiwania nowych źródeł dochodu, które powinny polegać na łagodnym wkomponowaniu w przestrzeń wiejską coraz większej liczby

funkcji nierolniczych, co powinno zmieniać strukturę zatrudnienia ludności wiejskiej. Realizowany projekt będący odpowiedzią na taką potrzebę jest ewaluacyjnym rozwinięciem jego 2 pierwszych edycji oraz różnych doświadczeń zebranych przez realizatorów na przestrzeni ostatnich lat. Na jego obecny kształt w szczególności wpłynęły badania potrzeb szkoleniowych osób z grupy docelowej oraz wnioski płynące z realizacji różnych projektów (nie tylko przez projektodawcę) skierowanych do osób odchodzących z rolnictwa. Przeprowadzona na tych podstawach analiza pozwoliła określić kierunki szkoleń, które wykorzystują naturalne predyspozycje osób zamieszkujących tereny wiejskie, ich tematyka jest związana z wykorzystaniem lokalnych zasobów, a ich ukończenie pozwolą na zdobycie umiejętności, które można wykorzystać zarówno w prowadzeniu własnego gospodarstwa agroturystycznego jak również w podjęciu pracy w podmiotach zajmujących się turystyką. A jest to branża, która biorąc pod uwagę uwarunkowania Podlasia, jest jedną z głównych szans na poprawę sytuacji ekonomicznej mieszkańców terenów wiejskich. Mamy nadzieję, że ułatwienie podnoszenia kwalifikacji dla osób wyrażających chęć odejścia z rolnictwa, które proponujemy w projekcie „Turystyka wiejska – nowe możliwości rozwoju III” przyczyniać się będzie do znacznego wzrostu dostępu do szkoleń i możliwości reorientacji zawodowej mieszkańców terenów wiejskich.

Środki podlegające zwrotowi w ramach POKL



Ewa Wasilewska

Magdalena Goździkiewicz

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Jesteś Beneficjentem, więc na podstawie umowy o dofinansowanie projektu korzystasz z publicznych środków finansowych i publicznych środków krajowych. Pamiętaj, że jeżeli realizujesz projekt między innymi niezgodnie z założeniami, o których pisałeś we Wniosku o dofinansowanie lub nie osiągnąłeś zamierzonego celu, przyznana dotacja może być odebrana. Będziesz zatem musiał zwrócić całość lub część dotacji, jeżeli wykorzystasz ją niezgodnie z przeznaczeniem, z naruszeniem procedur lub zostanie ona pobrana nienależnie lub w nadmiernej wysokości. W dalszej części opisane zostaną wszystkie przypadki w których beneficjent jest zobowiązany do zwrotu środków przyznanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Generalnie, środki podlegające zwrotowi, w ramach systemu realizacji PO KL, dzielimy na:

1. Środki podlegające zwrotowi w ramach projektu zgodnie z art. 207 ust. 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (Dz. U. z dnia 24 września 2009 r.) w tym:

a) wykorzystane niezgodnie z przeznaczeniem,

b) wykorzystane z naruszeniem procedur, o których mowa w art. 184 UFP,

c) pobrane nienależnie, tj. bez podstawy prawnej lub w nadmiernej wysokości – w wysokości wyższej niż określona w umowie o dofinansowanie.

2. Korekty finansowe.

3. Zwroty związane z rozliczeniem budżetu lub końcowym rozliczeniem projektu tzw. oszczędności w projekcie.

4. Środki podlegające zwrotowi na koniec roku budżetowego w części stanowiącej współfinansowanie (15% otrzymanej dotacji).

Tylko w nielicznych przypadkach, beneficjent jest zobowiązany do zwrotu środków w ramach projektu zgodnie z art. 207 ust 1 UFP (patrz pkt 1) wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych. W takiej sytuacji odsetki należy naliczać od dnia przekazania środków na rachunek beneficjenta, do dnia przekazania środków na rachunek wskazany przez instytucję przekazującą te środki.

Procedurze odzyskania podlegają również wymienione w punkcie 2 korekty finansowe. Są to wydatki niekwalifikowalne, które zostały dotych-

czas rozliczone w ramach projektu (w zatwierdzonych wnioskach o płatność). Przykładowo korektą finansową mogą być:

- wydatki podlegające zwrotowi od uczestników projektu (korekta finansowa wykazywana jest w momencie stwierdzenia konieczności zwrotu środków przez uczestnika projektu bez względu na to, czy środki zostały odzyskane od uczestnika czy nie),

- wydatek zgłoszony przez beneficjenta jako omyłkowo dwukrotnie ujęty we wnioskach o płatność,

- wydatek omyłkowo ujęty przez beneficjenta we wniosku o płatność w zawyżonej wysokości (w stosunku do dokumentu księgowego).

Ważną informacją przy odzyskiwaniu korekt finansowych jest to, iż nie są od nich naliczane odsetki. Istotne zatem jest by zespół realizujący projekt nie obawiał się zgłaszania wszelkich pomyłek lub błędów wynikłych już w zatwierdzonych wnioskach o płatność.

W przypadku środków dofinansowania przekazanych beneficjentowi na realizację projektu a pozostających w jego dyspozycji po okresie realizacji projektu (patrz pkt3) należy zaznaczyć, iż nie stanowią one w rozumieniu przepisów ustawy o finansach publicznych dotacji pobranej w nadmiernej wysokości. Zgodnie z umową o dofinansowanie projektu, beneficjent powinien dokonać rozliczenia dofinansowania w terminie 30 dni kalendarzowych od zakończenia realizacji projektu poprzez złożenie końcowego wniosku o płatność oraz zwrot niewykorzystanych środków tj. oszczędności powstałych w okresie realizacji projektu. Od niewykorzystanych środków dofinansowania zwróconych po terminie określonym w umowie o dofinansowanie projektu na rozliczenie końcowe projektu naliczane są odsetki za zwłokę począwszy od dnia następującego po dniu wskazanym w ww. umowie jako termin, w którym beneficjent zobowiązany był dokonać zwrotu niewykorzystanych środków do dnia wpływu środków na rachunek. Należy zatem bezwzględnie przestrzegać powyższego terminu na rozliczenie, aby nie spotkały Państwa przykre konsekwencje w postaci odsetek.

Odzyskiwanie środków nieprawidłowo wydatkowanych przez beneficjenta następuje poprzez zwrot środków. Nie ma możliwości zastosowania

potrącenia należności z kolejnej transzy ponieważ skutkowałoby to uszczupleniem dostępnych na Program środków o wartość potrąconych odsetek. Nie ma również możliwości prawidłowego ujęcia potrącenia w ewidencji księgowej. Zwrot środków dokonywany jest na pisemne wezwanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku jako instytucji, która zawarła umowę o dofinansowanie projektu z beneficjentem. Beneficjent winien dokonać zwrotu środków w terminie 14 dni kalendarzowych od daty otrzymania pisma wzywającego do zapłaty.

Środki budżetu środków europejskich, które beneficjent otrzymał na dofinansowanie projektu w formie płatności tj. w części 85%, nie podlegają zwrotowi z końcem roku budżetowego i rozliczane są zgodnie z terminami wynikającymi z zawartej umowy o dofinansowanie projektu. Natomiast, współfinansowanie otrzymane przez beneficjenta w formie dotacji celowej tj. w części 15%, niewykorzystane w danym roku budżetowym podlega zwrotowi do budżetu państwa na rachunek bankowy wskazany przez Instytucję Pośredniczącą/Instytucję Wdrażającą (IP II stopnia).

Tak więc środki niewydatkowane do końca danego roku (tj. pozostające na rachunku bankowym w dniu 31 grudnia tego roku) podlegają zwrotowi przez beneficjenta w terminie do dnia 31 grudnia danego roku na wskazany rachunek. Jeżeli natomiast beneficjent poniósł wydatki

z innych rachunków czyli zaangażował środki własne, winien je zrefundować ze środków otrzymanych na realizację projektu przed upływem 31 grudnia tego roku. W przypadku niedokonania bądź niemożności dokonania tego obowiązku w danym roku budżetowym, beneficjent powinien niezwłocznie zrefundować ww. wydatki ze środków otrzymanych w ramach kolejnej transzy (tj. pierwszej transzy kolejnego roku budżetowego).

Zgodnie z art. 168 Ustawy o finansach publicznych, beneficjent dokonuje zwrotu środków niewykorzystanych w danym roku budżetowym w terminie do 31 stycznia roku następnego. Ważne jest zachowanie powyższego terminu, ponieważ od środków zwróconych po terminie nalicza się odsetki jak dla zaległości podatkowych, począwszy od dnia 01 lutego.



Środki niewydatkowane do końca danego roku zwrócone przez beneficjenta do IP/IW (IP II stopnia) podlegają zwrotowi do beneficjenta w tej samej wysokości. Beneficjent nie wnieskuje ponownie o przedmiotowe środki, w szczególności przekazanie środków dla beneficjenta nie wymaga złożenia wniosku o płatność, są przekazywane niejako z urzędu.

Biorąc pod uwagę doświadczenie lat ubiegłych, wypłaty zwróconych środków następowały już w miesiącu styczniu następnego roku budżetowego.

Biorąc pod uwagę doświadczenie lat ubiegłych, wypłaty zwróconych środków następowały już w miesiącu styczniu następnego roku budżetowego.

W numerze

Rynek Pracy:

Urzędy pracy w procesie kształcenia ustawicznego	3
Szkolenia bezrobotnych a możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych	4
Wykorzystanie Programu Leonardo da Vinci w procesie kształcenia ustawicznego pracowników urzędów pracy	6
Dlaczego warto zająć się zielonymi miejscami pracy?	8

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013:

Rolnik – konkurencją na podlaskim rynku pracy	11
Rolnicy zdobywają nowy zawód	13
Turystyka wiejska – nowe możliwości rozwoju	15
Środki podlegające zwrotowi w ramach POKL	16

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
 ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
 Nakład: 300 egzemplarzy

Druk:

Drukarnia „LASER-GRAF” Małgorzata Włostowska
 ul. Nowy Rynek 1, paw. 105, 09 - 400 Płock

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22

15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 200, fax (85) 74 97 209

e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

www.up.podlasie.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1

18-400 Łomża

tel. (86) 216 23 46, fax (86) 216 23 46

e-mail: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B

16-400 Suwałki

tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01

e-mail: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

Punkt Informacyjny

Europejskiego Funduszu Społecznego

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 247

pokój nr 02 (niski parter)

www.pokl.up.podlasie.pl

e-mail: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl
