



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Okiem eksperta. Współpraca szkół zawodowych z otoczeniem lokalnym	3
Czy urzędy (się) migają? – wywiad	5
Zielone miejsca pracy: doświadczenia skandynawskie	8
Praca nierejestrowana na Mazowszu	9
W kierunku edukacji przedsiębiorczej, czyli co zrobić by polska szkoła stawała się lepsza	11
Nie widzę przeszkód	13
Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia	15
Minister wyróżnił Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie	15
Rynek pracy na Mazowszu - luty 2015 r.	17
Rozwiązanie konkursu	17
Konkurs	18



**Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie**

Redakcja:
**Magdalena Łotocka
Katarzyna Kozakowska
Anna Węglika**

Korekta:
**Magdalena Łotocka
Anna Węglika**

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:
Michał Galant

Zdjęcia:

Fotolia, Freepik, archiwum MORP, archiwum WUP w Warszawie

Wydawca:

**Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.
tel. (22) 578 44 00

obserwatorium@wup.mazowsze.pl
www.obserwatorium.mazowsze.pl
www.wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne w ramach projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i za podaniem źródła.

Już jest..... nowy numer Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, a w nim - stałe rubryki, nowe tematy albo nowe spojrzenie na, jak może wydawać się, ogólnie znane sprawy.

Rok 2015 został ogłoszony rokiem szkół zawodowych. Zatem kontynuujemy ten temat - oko eksperta zostało skierowane na współpracę tych szkół z otoczeniem lokalnym. Przedstawione przez profesora Stefana Kwiatkowskiego w tym zakresie rozwiązania mają zachęcić do unowocześnienia pracy placówek i ich współdziałania z otoczeniem społeczno – gospodarczym. Chodzi tu szczególnie o zaangażowanie pracodawców w działania realizowane ze szkołami oraz przygotowanie uczniów do życia zawodowego. Jak wskazuje Autor, w potrzeby i oczekiwania pracodawców adresowane do uczniów, a zarazem potencjalnych pracowników, najlepiej wprowadzą ... sami pracodawcy. Stąd tak ważne jest otwarcie wszystkich zainteresowanych stron – szkół, uczniów i nauczycieli oraz pracodawców na tę współpracę.

Kolejne zagadnienie, które poruszamy to edukacją przedsiębiorczą. Dariusz Danilewicz przedstawia w jaki sposób kształtowanie od najwcześniejszych etapów nauczania odpowiednich postaw i umiejętności pozwala odnaleźć się na rynku pracy, w społeczeństwie i w życiu zawodowym.

Odniesienie do aktualnych, zwłaszcza w krajach Unii Europejskiej, problemów stanowi artykuł Marcina Froni o zielonej gospodarce. Autor w oparciu o skandynawskie wzorce przybliży tę kwestię, zwłaszcza jej znaczenie w tworzeniu nowych miejsc pracy, przy jednoczesnym poszanowaniu natury. Kraje skandynawskie są liderami w tworzeniu modeli godzących dbałość o środowisko z wdrażaniem często zaawansowanych rozwiązań i technologii. Tymczasem - w opinii Autora - Polska dopiero włącza się w ten nurt, czego przykład można dostrzec np. w kształceniu specjalistów z zakresu zielonych technologii.

Polecamy również materiał dotyczący naszego badania na temat skali i skutków pracy nierejestrowanej na Mazowszu. Jednocześnie zachęcamy do korzystania z pełnej wersji raportu zamieszczonej tradycyjnie na stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl.

Na łamach kwartalnika znajdują Państwo również intrygujący tytuł „Czy urzędy (się) migają?” Przemek Kuśmierk w rozmowie z Magdaleną Łotocką przedstawił jak wygląda codzienność osób niesłyszących – ich problemy, potrzeby, niedostosowanie otoczenia, a także sukcesy w pokonywaniu trudności i ograniczeń. Szczególnie ciekawie zaprezentowano nowoczesne rozwiązania technologiczne (czy jest zdalny tłumacz, jak postępują prace nad aplikacją „automatyczny tłumacz języka migowego?”), które mają ułatwić kontakty z otoczeniem i uczestnictwo w życiu społecznym. I jeszcze jeden przewrotnie ujęty temat - „Nie widzę przeszkód”, autorstwa Michała Żejmisa. Bohaterami są osoby słabowidzące i niewidome, które imponująco radzą sobie z rzeczywistością i niewidocznymi dla nich przeszkodami, a przy tym realizują się zawodowo zaprzeczając stereotypom.

Rekomendując lekturę Biuletynu, zachęcamy do udziału w naszym cyklicznym konkursie z nagrodami.

Zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



OKIEM EKSPERTA

Współpraca szkół zawodowych z otoczeniem lokalnym

Szkoły zawodowe funkcjonują zgodnie z ustawą z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.). Według jej zapisów mogą być one zakładane i prowadzone przez:

- jednostkę samorządu terytorialnego,
- inną osobę prawną,
- osobę fizyczną.

Ustawa przewiduje również możliwość zakładania i prowadzenia szkół kształcących w zawodach przez właściwego ministra.

Zdecydowana większość szkół zawodowych (w roku szkolnym 2009/2010 1241 spośród 1411 zasadniczych szkół zawodowych oraz 1937 spośród 2225 techników) jest zakładana i prowadzona przez jednostki samorządu terytorialnego – należy to do zadań własnych powiatów. Cytowana ustawa zezwala także innym jednostkom samorządu terytorialnego (gminom i województwom) na zakładanie i prowadzenie szkół zawodowych po zawarciu porozumienia z władzami powiatu. Skala tego typu rozwiązań jest jednak niewielka (Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport, 2013, s. 12 – 18). Rozważając potencjalną współpracę szkół zawodowych z otoczeniem lokalnym możemy więc ograniczyć się do terytorium powiatu.

Podstawowym elementem, a zarazem pierwszym celem współpracy, może być wspomaganie procesu rekrutacji do szkół zawodowych. W praktyce proces ten rozpoczyna się w ostatniej klasie gimnazjum. Istotne jest w tym momencie przełamywanie stereotypów związanych ze szkolnictwem zawodowym, czyli nieuprawnionych uogólnień wynikających z bezkrytycznego akceptowania opinii na temat szkół zawodowych, ale też uczniów i nauczycieli tych szkół oraz zawodów i ich społecznego prestiżu. Przełamywanie stereotypów jest procesem długotrwałym, dlatego też odpowiednie działania informacyjne można podejmować już w ostatnich klasach szkoły podstawowej i kontynuować je przez cały okres nauki w gimnazjum. Współpraca z otoczeniem lokalnym mogłaby polegać na szerokiej akcji informacyjnej (z wykorzystaniem nowoczesnych mediów), na spotkaniach uczniów, nauczycieli i rodziców z przedstawicielami pracodawców, na racjonalnie zorganizowanych wycieczkach do przedsiębiorstw i urzędów oraz, co bardzo istotne, na bezpośrednich kontaktach z absolwentami gimnazjów, którzy kontynuują naukę w szkołach zawodowych.

Świadomy wybór szkoły ponadgimnazjalnej wymaga wprowadzenia powszechnego doradztwa edukacyjno – zawodowego w gimnazjach. Na taką potrzebę wskazywali już uczestnicy Międzynarodowego Kongresu Kształcenia Zawodowego, który odbył się w Berlinie w 1938 roku (Tatoń, 1939, s. 256 – 278). Odwoływano się w tym względzie do rozwiązań legislacyjnych obowiązujących we Francji, która wprowadziła obligatoryjne doradztwo zawodowe dla młodzieży w wieku 14 – 17 lat. Wprawdzie w aktualnie obowiązujących rodzimych aktach prawnych (ustawa o systemie oświaty, Karta Nauczyciela) występują zapisy zobowiązujące szkoły do przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia, ale nie są one w praktyce edukacyjnej w pełni realizowane. Jest to niezwykle istotny mankament w świetle bogatej oferty szkół zawodowych. Wystarczy uświadomić sobie, że obejmuje ona blisko 200 zawodów. Szczegółowa wiedza o nich jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do podjęcia właściwej decyzji

o wyborze szkoły zawodowej. Prawdłowo funkcjonujący system doradztwa edukacyjno – zawodowego powinien bowiem umożliwiać każdemu uczniowi gimnazjum:

- dokonanie autodiagnozy (poznania swoich zainteresowań, zdolności i potrzeb, stanu zdrowia, a także preferencji w zakresie wartości),
- dostęp do informacji o zawodach (standardy kompetencji zawodowych, warunki pracy i płacy, możliwości dalszego kształcenia, dokształcania i doskonalenia, przeciwwskazania zdrowotne, oferta szkół zawodowych),
- porównanie wyników autodiagnozy z sytuacją na rynku pracy i lokalną ofertą w obszarze edukacji ponadgimnazjalnej.

Jak łatwo zauważyć, do efektywnego wypełniania tych zadań, obok profesjonalnie przygotowanych doradców edukacyjno – zawodowych (kształconych w systemie szkolnictwa wyższego), niezbędne jest wsparcie przedstawicieli lokalnych instytucji. Można tu wymienić: domy kultury, kluby sportowe, przedsiębiorstwa, urzędy, przychodnie lekarskie, stowarzyszenia i organizacje (autodiagnoza), urzędy pracy, pracodawców, placówki kształcenia praktycznego, placówki kształcenia ustawicznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, pracowników jednostek samorządu terytorialnego (informacja o zawodach) oraz nauczycieli, rodziców, pracowników przedsiębiorstw, rówieśników, starsze koleżanki i starszych kolegów (porównanie autodiagnozy z realiami rynkowymi).

Źródłem cennych informacji zwrotnych dla systemu doradztwa edukacyjno – zawodowego mogą być wyniki badań losów absolwentów szkół zawodowych prowadzone przez szkoły zawodowe we współpracy z uczelniami wyższymi funkcjonującymi w ich najbliższym otoczeniu.

Tak zarysowana koncepcja współpracy gimnazjów z otoczeniem lokalnym, skierowana na przełamywanie stereotypów, a następnie dokonywanie racjonalnych wyborów szkół ponadgimnazjalnych, w tym kierunków kształcenia zawodowego (zawodów) w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach, znajduje swoją kontynuację w procesie kształcenia zawodowego w konkretnej szkole zawodowej.

Zwykle mówiąc o współpracy szkół zawodowych ze środowiskiem lokalnym mamy na myśli pracodawców, czyli osoby bezpośrednio mające wpływ na zatrudnienie absolwentów szkół zawodowych. Współpraca z pracodawcami przyjmuje różne formy, ale do najbardziej popularnych można zaliczyć (na podstawie badań przeprowadzonych w 2013 roku przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej):

- organizowanie zajęć praktycznych,
- organizowanie praktyk zawodowych,
- konsultacje dla uczniów i nauczycieli,
- sponsorowanie szkół,
- kształcenie zawodowe (teoretyczne i praktyczne),
- szkolenia dla uczniów,
- wzbogacanie bazy techniczno – dydaktycznej,
- umowy partnerskie,
- dostarczanie materiałów do praktycznej nauki zawodu,
- opracowywanie programów nauczania dla zawodu,
- patronat nad szkołą,



- organizowanie wycieczek dydaktycznych dla uczniów,
- organizowanie konkursów, turniejów i olimpiad dla uczniów,
- realizacja projektów wykorzystujących fundusze Unii Europejskiej,
- finansowanie stypendiów dla uczniów,
- szkolenia dla nauczycieli.

Pracodawcy włączają się również w proces organizowania egzaminów zawodowych. Mogą pełnić funkcję egzaminatora w konkretnym zawodzie lub przeprowadzać część praktyczną egzaminu (Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość, 2013, s. 8 – 11, 26).

Szerszy udział otoczenia lokalnego jest warunkowany świadomością wspólnoty celów i odpowiedzialnością za rozwój gospodarczy i społeczny środowiska. W rzeczywistości to absolwenci szkół zawodowych mają do spełnienia zadania, które w decydujący sposób wpływają na jakość życia w społeczności lokalnej. Stąd też cała społeczność, a nie tylko

Szerszy udział otoczenia lokalnego jest warunkowany świadomością wspólnoty celów i odpowiedzialnością za rozwój gospodarczy i społeczny środowiska. W rzeczywistości to absolwenci szkół zawodowych mają do spełnienia zadania, które w decydujący sposób wpływają na jakość życia w społeczności lokalnej.

pracodawcy, powinna być zainteresowana dostosowaniem kierunków kształcenia zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy oraz jakością pracy dydaktycznej i wychowawczej miejscowych szkół. Przecież to absolwenci szkół zawodowych zasilają w przeważającej mierze rynek usług, dynamizują produkcję przemysłową, a także tworzą małe przedsiębiorstwa. Istotne jest zatem, aby mieli szansę, równoległe do zdobywania konkretnych kompetencji zawodowych (tzw. kompetencji twardych), kształtowania kompetencji społecznych (tzw. kompetencji miękkich) niezbędnych do kontaktów z kooperantami i klientami (komunikatywność, kultura osobista, kultura pracy), do współpracy w grupie, do rozwiązywania problemów zawodowych i społecznych.

W kompetencje niezbędne w przyszłej pracy tylko w niewielkim stopniu wyposaża szkoła zawodowa. Potrzebne jest wsparcie i współdziałanie ze strony otoczenia lokalnego. Istniejące już przykłady takich działań zasługują na szersze upowszechnienie. Część z nich ma charakter wojewódzki. Przykładem może być Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, które dostarcza informacji diagnostycznych ułatwiających podejmowanie decyzji o priorytetach rozwoju lokalnego, prowadzi badania dotyczące procesów gospodarczych i społecznych, analizuje też losy absolwentów szkół zawodowych. Wnioski z badań wskazują na konieczność modernizacji oferty edukacyjnej szkół zawodowych, wprowadzenia zajęć umożliwiających uczniom uzyskanie konkretnych uprawnień oraz działań promujących szkolnictwo zawodowe (zmiana wizerunku, przełamywanie stereotypów). Praktyczny wymiar mają propozycje branżowych zespołów konsultacyjnych pracujących w ramach projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”, które dotyczą 3 – 4 - tygodniowych staży, podczas których uczniom będzie wypłacane przez organ prowadzący (powiat) stypendium, a pracodawcom refundowane koszty wynagrodzenia opiekuna stażu. Obok stażu rekomendowane są wizyty zawodoznawcze i praktyki zawodowe.

Stypendium może być ważnym instrumentem motywacji do efektywnego wykorzystania stażu. Jego wysokość może bowiem zależeć od stopnia zaangażowania ucznia (chęć do pracy, pracowitość, współpraca), od jego dyspozycyjności, staranności i dokładności. Stypendia, po odpowiednich uregulowaniach prawnych, mogłyby być fundowane nie tylko przez jednostkę samorządu terytorialnego, ale też przez pracodawców, stowarzyszenia gospodarcze i społeczne, a także instytucje finansowe. Warto pomyśleć również o wsparciu finansowym uczniów szkół zawodowych, których nie stać na kontynuowanie nauki oraz uczniów techników mających wyróżniające osiągnięcia w nauce.

Godny upowszechnienia jest również model współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami i jednostkami samorządu terytorialnego. Zgodnie z nim dyrektor szkoły zawodowej przy opracowywaniu oferty edukacyjnej powinien wziąć pod uwagę popyt i podaż na pracę w swoim powiecie (dane z urzędu pracy), opinię powiatowej rady zatrudnienia, sugestie jednostki samorządu terytorialnego oraz istniejące warunki realizacji kształcenia w zawodzie. Zadaniem współpracujących ze szkołą pracodawców jest udział w pracach programowych,

umożliwienie uczniom i nauczycielom odbycia staży lub praktyk, organizowanie i przeprowadzanie egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie. Z kolei starostwo powiatowe, jako organ prowadzący, jest odpowiedzialne za modernizację bazy technicznej i dydaktycznej szkół, wspieranie innowacyjnych metod nauczania – uczenia się, finansowanie kształcenia praktycznego, finansowanie dokształcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Przytoczone przykłady współpracy szkół zawodowych i ich otoczenia lokalnego (Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania, 2013, s. 12 – 20, 35 – 38) można uzupełnić pojawiającymi się inicjatywami wspólnych przedsięwzięć edukacyjnych szkół zawodowych i uczelni wyższych. Jest to wciąż niewykorzystany potencjał stwarzający szansę na:

- udział pracowników naukowych w programowaniu działalności szkół zawodowych,

- prowadzenie wybranych lekcji w szkołach zawodowych przez pracowników uczelni wyższych,
- udział uczniów szkół zawodowych w wybranych zajęciach na uczelniach wyższych (laboratoria),
- udział nauczycieli szkół zawodowych (bierny i czynny) w wybranych zajęciach na uczelniach wyższych,
- dyskusje z udziałem uczniów i studentów.

Przedstawione propozycje łączą idea społecznego zaangażowania w rozwój szkolnictwa zawodowego i współodpowiedzialności za kształcenie i wychowanie młodzieży. Pojęciem kluczowym tych rozważań jest społeczeństwo obywatelskie w wymiarze lokalnym.

Literatura:

Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport, KOWEZIU, Warszawa 2013.

Tatoń A., *Problemy kształcenia zawodowego na Międzynarodowym Kongresie Kształcenia Zawodowego w Berlinie*, „Oświata i Wychowanie” 1939, Zeszyt 3.

Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość, KOWEZIU, Warszawa 2013.

Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania, KOWEZIU, Warszawa 2013.



prof. dr hab. Stefan Michał Kwiatkowski - prorektor Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, doktor honoris causa Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Czy urzędy (się) migają?

Czy urzędy są przygotowane do obsługi osób niesłyszących? Jakie problemy mają osoby niesłyszące, z których często nie zdajemy sobie sprawy? Co można zrobić, żeby ułatwić życie osobom niesłyszącym? O tym i o innych kwestiach dotyczących sytuacji osób niesłyszących w Polsce z Przemkiem Kuśmierkiem z Migam.org rozmawia Magdalena Łotocka.

Jak radzą sobie osoby niesłyszące w edukacji i na rynku pracy?

Najlepszą odpowiedzią, jaka jest sytuacja osób niesłyszących w tych obszarach są następujące liczby – 70% głuchych nie zdaje matury i 75% nie pracuje. Żeby poprawić sytuację osób niesłyszących w edukacji, należałoby wprowadzić u nas taki system, jak np. w Stanach Zjednoczonych czy Szwecji, gdzie głusi uczą się matematyki, chemii, fizyki, itp. w języku migowym, a języka ojczystego uczą się jako języka obcego. Gdyby u nas to tak funkcjonowało, niesłyszące osoby miałyby o wiele większe możliwości edukacyjne. Niestety w Polsce brakuje nauczycieli, którzy potrafią posługiwać się Polskim Językiem Migowym (PJM). Stąd głusi już na samym początku są w gorszej sytuacji. W konsekwencji stosunkowo niewiele osób idzie na studia. Problemy edukacyjne pociągają dalsze konsekwencje, czyli wpływają na sytuację na rynku pracy. Niestety nawet, jeśli niesłyszący posiadają odpowiednie kwalifikacje, pracodawcy nie zawsze są chętni, żeby ich zatrudnić. Wokół osób niesłyszących narosło wiele mitów, które przekładają się na konkretne sytuacje. Chcieliśmy wysłać naszego pracownika na kurs księgowości, żeby zwiększył swoje umiejętności. Zapewnialiśmy mu tłumacza. Firma organizująca szkolenie odmówiła nam na zasadzie „nie, bo nie”. Niestety mamy dużo takich historii.

Z jakimi jeszcze sytuacjami muszą zmierzyć się głusi, a z których my – słyszący nie zdajemy sobie często sprawy?

Głuchy samodzielnie nie zadzwonił po pogotowie, jeśli nagle rozchoruje mu się dziecko, a jak już znajdzie się w szpitalu będzie miał problem, żeby dowiedzieć się co mu jest. Dlatego jeździmy na liczne konferencje i musimy przewalczyć przede wszystkim jedną rzecz – że kartka i długopis w kontakcie z osobą niesłyszącą nie zawsze wystarczą. Staramy się uświadamiać ludziom, że osoba niesłysząca na pewno sama do nich nie zadzwoni. To wydaje się oczywiste, ale nie zawsze tak jest. Niedawno w jednym z banków nie potrafili pomóc osobie niesłyszącej, więc zaproponowali, żeby zadzwoniła na infolinię. Osoby niesłyszące są wyłączone również z kultury – nie znają polskich filmów, bo nie są przetłumaczone na język migowy i nie mają napisów.



Fot. Autorka wywiadu z Przemkiem Kuśmierkiem z Migam.org

Na podstawie ustawy o języku migowym organy administracji publicznej od 1 kwietnia 2012 r. mają obowiązek zapewnienia usługi tłumaczenia dla osoby niesłyszącej. Jak z Pana obserwacji wygląda realizacja tego zapisu w praktyce?

Moim zdaniem około 3% urzędów wdraża ten zapis efektywnie. Możliwości, w których osoba niesłysząca mogłaby zostać obsłużona są cztery. Jedną to taką, że urząd może przeszkolić swoich pracowników, drugą możliwość, kiedy urząd, gdy zaistnieje taka potrzeba, wzywa tłumacza widniejącego w rejestrze tłumaczy języka migowego, trzecia możliwość dotyczy sytuacji, gdy osoba niesłysząca przychodzi do urzędu z osobą nazywaną w ustawie przybraną, która ją reprezentuje. No i czwarta możliwość – za pomocą tłumacza on-line.

Proszę pokrótce scharakteryzować plusy i minusy tych możliwości.

W praktyce to wygląda tak, że urzędnicy mają szkolenie z SJM, czyli Systemu Językowo-Migowego. Po kilku miesiącach, kiedy nie praktykują tej umiejętności, potrafią często jedynie przedstawić się. Inną kwestią jest to, że są szkoleni z SJM, a nie PJM, czyli Polskiego Języka Migowego, który jest naturalnym językiem ludzi niesłyszących i którym oni komunikują się. SJM to sztuczny twór, stworzony przez ludzi słyszących. Jeżeli chodzi o możliwość wzywania tłumacza, to

takich osób jest bardzo mało w Polsce (zarejestrowanych 200, a czynnych 100). Pomyślmy, ile spraw dziennie jest w stanie załatwić taki tłumacz, np. w Warszawie, jeśli będą one w różnych dzielnicach. Ponadto należy wspomnieć, że osoba niesłysząca musi zgłosić potrzebę załatwienia czegoś w urzędzie trzy dni wcześniej. Proszę sobie wyobrazić sytuację, kiedy ginie Pani dowód osobisty i musi Pani czekać 3 dni by zgłosić to do urzędu. A osoby niesłyszące muszą. Poza tym niezwykle istotną kwestią jest to, że urzędy umieszczają informacje jak uzyskać pomoc na swoich stronach internetowych, gdzie niesłyszącym często trudno jest dotrzeć. Ponadto taką potrzebę trzeba zgłosić poprzez wypełnienie formularza, a nie wszystkie osoby niesłyszące potrafią pisać. Koło się zamyka. Jeżeli chodzi o system on-line z wykorzystaniem zdalnego tłumacza, to jest on bardzo wygodny do szybkiego załatwienia prostych spraw.

Proszę powiedzieć na czym polega system ze zdalnym tłumaczem, który oferuje Migam.org.

Usługę świadczymy na dwa sposoby. Pierwszy polega na kierowaniu jej bezpośrednio do osób niesłyszących. Oznacza to, że w godzinach 7:30-10 i 16-18 każdy niesłyszący może się z nami połączyć za pomocą naszego serwisu internetowego i bezpłatnie uzyskać



pomoc w kontakcie ze światem zewnętrznym. Drugi sposób – kierowany do firm i instytucji – pozwala na wykupienie naszej usługi i wówczas każdy niesłyszący klient za pośrednictwem strony internetowej danej firmy może skontaktować się z naszym tłumaczem. W tym drugim wariancie usługa świadczona jest w godzinach 7:30-18. Jeśli chodzi o technologię, to jest to coś na kształt popularnego komunikatora Skype. Np. w przypadku urzędu, uczelni czy firmy po kliknięciu na ikonkę „Tłumacz zdalny”, umieszczoną na jej stronie internetowej, osoby niesłyszące łączą się z naszymi tłumaczami i przekazują im sprawę w jakiej dzwonią. Ci z kolei kontaktują się w imieniu głuchego z danym urzędem, uczelnią czy firmą, przedstawiają problem i w ten sposób pomagają go rozwiązać.

Ile kosztuje taka usługa?

Najtańszy abonament dla firm, instytucji kosztuje 100 zł miesięcznie. Jeżeli usługa byłaby kupowana dla większej liczby podmiotów cena mogłaby być niższa. Umowę można podpisać na czas nieokreślony i sprawdzić jak usługa działa i czy niesłyszący z niej korzystają. Podchodzimy do sprawy elastycznie. Jeżeli chodzi o osoby prywatne, to tak jak wspomniałem, w wyznaczonych godzinach dzwonią do nas bezpłatnie. W związku z zapotrzebowaniem, jakie do nas zgłaszali głusi, uruchamiamy usługę, dzięki której przy pomocy aplikacji w pozostałych (poza bezpłatnymi – przyp.red.) godzinach osoby prywatne będą mogły się z nami łączyć odpłatnie – będzie to kosztowało 1 zł za minutę połączenia.

Jakie jest zainteresowanie tą usługą ze strony osób niesłyszących?

Przez 10 dni roboczych w tym miesiącu (chodzi o marzec – przyp. red.) było to ogółem około 500 połączeń. Byłoby ich więcej gdyby usługa działała przez całą dobę. Myślę, że zapotrzebowanie jest na poziomie 50 tys. połączeń rocznie. Liczba ta ciągle rośnie, bo potrzeba jest ogromna.

Czy współpracują z Wami urzędy pracy?

Niestety jak dotąd nie zgłosił się do nas żaden urząd, mimo że staraliśmy się dotrzeć z naszą usługą do wszystkich. Współpracujemy za to z jedną z uczelni, gdzie pomagamy niesłyszącym załatwić wiele spraw. Głusi korzystają z naszego pośrednictwa, gdy chcą się np. dowiedzieć o zasady rekrutacji czy termin przekazania stypendium.

Powiedzmy, że instytucja czy firma zdecyduje się na usługę zdalnego tłumacza. Co musi zrobić, żeby ona u niego zadziałała?

Jeśli usługa ma być umieszczona na stronie klienta, to my dostarczamy fragment kodu, który musi być wstawiony na konkretną stronę internetową. Jest to tak proste, jak dodanie na stronie ikony „Lubię to” z popularnego portalu społecznościowego. Natomiast, żeby znaleźć się w naszej aplikacji smartfonowej wystarczy podpisać z nami umowę i w ciągu 24 h firma czy instytucja już w niej jest. Poza tym namawiamy, aby nagrać wspólnie film informujący o tym, że taka usługa istnieje w danej firmie czy instytucji.

Czy spotykacie się z sytuacjami, kiedy głusi dzwonią w sprawach dotyczących pracy?

Oczywiście. To po problemach medycznych, następna, jeżeli chodzi o częstotliwość, grupa spraw z jakimi do nas dzwonią. Wygląda to tak, że osoba niesłysząca znajduje ofertę pracy i dzwoni do nas z konkretnym namiarem na pracodawcę. My jesteśmy pośrednikiem – dzwoniemy i pytamy czy zatrudni osobę niesłyszącą. Reakcje pracodawców są różne. Często od razu odmawiają, gdy słyszą, że chodzi o osobę głuchą.

Z jakimi ofertami najczęściej zgłaszają się do Was niesłyszący?

Najczęściej są to prace proste – do: roznoszenia ulotek, sprzątnia, magazynu, produkcji.

A tymczasem technologia idzie dalej. Wiem, że pracujecie nad jeszcze bardziej zaawansowanymi, pionierskimi rozwiązaniami. Proszę coś więcej o tym powiedzieć.

Prace nad tego typu systemem trwają na świecie od 40 lat. Nikt tego do tej pory nie zrobił, bo nie było odpowiedniego sprzętu. O takim

rozwiązaniu można myśleć dopiero dzięki urządzeniom z kamerą głębokości. KineCTranslator – bo tak nazywa się produkt nad którym pracujemy – to pierwszy na świecie automatyczny tłumacz języka migowego. Podstawą naszego systemu jest technologia rozpoznawania ruchu. Pierwszy etap naszej pracy polegał na tym, żeby sprawdzić, czy system oparty na sieciach neuronowych jest w stanie wyuczyc się jakiegoś ruchu i potem go odtworzyć. To udało nam się zrobić. To bardzo ważny etap, bez którego nie wiedzielibyśmy, czy taka aplikacja jest możliwa. Teraz trzeba wziąć tę technologię i obudować ją w porządnym zespole. Od roku szukamy środków, żeby to zrobić. Na wszystko potrzeba między 1,5 a 2 mln euro. Mamy umówionych ludzi – specjalistów od poszczególnych elementów. Potrzebni są m.in. lingwiści, którzy będą rozpracowywać zdania. Język migowy ma bowiem inną gramatykę niż np. język polski.

Ile czasu potrzeba, żeby aplikacja była gotowa?

Cały projekt mamy szczegółowo zaplanowany i rozpisany. Jeżeli dziś dostalibyśmy pieniądze, jutro zaczęlibyśmy projekt. Od momentu kiedy dostaniemy środki, potrzebujemy dwóch lat, żeby aplikacja była gotowa.

Czy będzie potrzeba jakiś specjalny sprzęt, żeby aplikacja działała?

Wystarczy urządzenie z kamerą głębokości. Technologia idzie bardzo szybko do przodu i za dwa lata nie będzie z tym problemu. Kamery są najszybciej rozwijającą się częścią smartfonów.

Jak aplikacja zmieni życie niesłyszących?

Jeżeli aplikacja będzie wdrożona, to będzie to dla głuchych rewolucja w kontakcie ze światem zewnętrznym. Osoba niesłysząca będzie miała aplikację w swoim telefonie. Dzięki temu w dowolnym miejscu będzie mogła wyjąć telefon i zamigać do niego, a aplikacja powie, co zamigała. Z kolei osoba słysząca powie coś do telefonu, a aplikacja zamiga, to co usłyszy. Na świecie jest ponad siedemdziesiąt milionów osób głuchych, którym ten system może zdecydowanie uprościć życie. W naszej aplikacji będzie można wybrać język. Na początek chcemy zrobić wersję w językach polskim, brytyjskim i amerykańskim.

Co jeszcze ważnego dla poprawy życia osób niesłyszących zrobicie?

Przeprowadziliśmy kampanię społeczną „Zauważ nasze słowa”. Zorganizowaliśmy także dużą konferencję ogólnopolską, a jej efektem był m.in. projekt „Ekonomia w rękach głuchych”, który powstał we współpracy z Narodowym Bankiem Polskim. Przewidzieliśmy w nim m.in. konkursy, olimpiadę oraz konferencję dla młodzieży niesłyszącej. Jako pierwsi na świecie przetłumaczyliśmy z Akademii Khana 50 filmów z matematyki na język migowy. Na początek w tych działaniach postawiliśmy na matematykę i ekonomię. Nie można głuchym tłumaczyć spraw bankowych, jeśli oni nie wiedzą o co chodzi np. z odsetkami. Zrobiliśmy też kurs języka migowego i obszerny słownik, z których bezpłatnie można skorzystać na naszej stronie.

Dziękuję za rozmowę.



Przemek Kuśmierk – od kilku lat wraz z zespołem tworzy firmę Migam.org zajmującą się rozwiązaniami ułatwiającymi komunikację pomiędzy osobami głuchymi i słyszącymi. Wybrany do New Europe 100 - listy innowacyjnych liderów z Nowej Europy stworzonej m.in. przez Google oraz Financial Times. Wraz ze współpracownikami z Migam.org znalazł się na liście najbardziej kreatywnych zespołów w Polsce według magazynu Brief.

Zielone miejsca pracy: doświadczenia skandynawskie

W Polsce rozwój zielonych miejsc pracy przebiega bardzo powoli. Brakuje systematycznej analizy sektorów i branż, które mają w tym zakresie największy potencjał. Przykład krajów skandynawskich pokazuje, że warto jak najszybciej to zmienić.

Ogłoszony w kwietniu 2012 r. przez Komisję Europejską Pakiet Zatrudnieniowy (Employment Package) wskazuje na zieloną gospodarkę jako kluczowe źródło tworzenia miejsc pracy w Europie. Według wskazanych w nim szacunków, zaangażowanie środków w zakresie efektywności energetycznej może prowadzić do 2 mln miejsc pracy stworzonych lub zachowanych do roku 2020. Dodatkowo rozwój sektora odnawialnych źródeł energii może przyczynić się do stworzenia 3 mln zielonych miejsc pracy do 2020 roku.

Czym są zielone miejsca pracy i jak się je mierzy?

Zielone miejsca pracy tworzą przede wszystkim przedsiębiorstwa i instytucje, posiadające taki model działania i kryteria etyczne, które odnoszą się do zmniejszania negatywnego oddziaływania na środowisko, zarówno w procesie produkcji, jak i konsumpcji wytwarzanych dóbr. Można to osiągnąć poprzez działania prowadzące do redukcji emisji gazów cieplarnianych oraz innych zanieczyszczeń, ograniczanie produkcji odpadów czy stosowanie mniej szkodliwych dla środowiska materiałów do produkcji towarów i opakowań.

Istotne znaczenie mają tu również działania z zakresu edukacji i badań, które są mocno związane z gospodarką, szczególnie w sytuacji, kiedy dotyczą tworzenia nowych technologii, ich komercjalizacji, w tym nowych rozwiązań dotyczących danego obszaru, np. energetyki odnawialnej. Aby choć w przybliżeniu stworzyć mapę takich działań, sektorów i przedsiębiorstw, OECD wykorzystuje definicję przyjmującą, że jeśli 75 % obrotów firmy jest związanych z ochroną środowiska, poprzez różnorodne formy oddziaływania (od redukcji emisji po ograniczenia szkodliwych odpadów w procesie produkcji), to należy ją uwzględnić w zestawieniach dotyczących zielonych sektorów.

Bardzo ważne znaczenie dla odpowiedniej stymulacji rozwoju zielonych miejsc pracy ma administracja publiczna. Na poziomie centralnym poprzez uwzględnianie ich w strategiach rozwoju, a lokalnym poprzez tworzenie odpowiednich warunków poszczególnym przedsiębiorcom i dbanie o pro-środowiskowe kryteria w rozwijaniu lokalnego rynku pracy. W krajach skandynawskich mocno wspiera się pod tym względem działania podnoszące jakość, oparte na koncepcji zrównoważonego rozwoju, wyrosłej ze skandynawskiego poszanowania środowiska, znane już na całym świecie jako społeczna odpowiedzialność biznesu (Corporate Social Responsibility). Interesujące i wymagające dalszej promocji, jako rodzaj skandynawskiej dobrej praktyki, jest duże znaczenie przykładane jednocześnie do promowania tych wartości w sektorze publicznym, czyli społeczna odpowiedzialność administracji.

Zielone miejsca pracy a strategię rozwoju Unii Europejskiej

Wypełnienie celów energetycznych i klimatycznych w unijnej strategii rozwojowej Europa 2020 oznacza kontynuację proekologicznych reform w tych sektorach przemysłu, które generują najwięcej szkodliwych dla środowiska substancji (w tym przede wszystkim gazów cieplarnianych). Według Europejskiej Agencji Środowiska 60% łącznej emisji gazów cieplarnianych w UE przypada na dostawy energii (31,8%) i zużywanie energii (28,2%). Transport jest odpowiedzialny za 19,7% emisji gazów cieplarnianych, a stosunkowo niższe udziały są rejestrowane w procesach przemysłowych, rolnictwie i w zarządzaniu oraz

przetwarzaniu odpadów. Rozwijana w tym kontekście przez Unię Europejską strategia zielonego, inteligentnego wzrostu (green and smart growth) ma wspierać taką transformację gospodarki oraz towarzyszące jej zmiany w politykach publicznych, które umożliwią tworzenie sprzyjających warunków dla zielonych miejsc pracy.

Skandynawskie osiągnięcia jako przykłady dobrych praktyk

Spośród krajów Europy Północnej najmocniej strategię zielonego wzrostu do własnej strategii rozwoju kraju zaadaptowała Dania, stawiając sobie jednocześnie za cel w krótkiej perspektywie status kraju zeroemisyjnego. Dania ma też najwyższe wskaźniki w zakresie ponownego, nieszkodliwego dla środowiska, przetwarzania odpadów (w samej Kopenhadze odpadów nieprzetworzonych zostaje w stosunku rocznym jedynie 1%). Wraz ze wzrostem ilości zakładów przetwarzających odpady, rośnie liczba zielonych miejsc pracy. W Szwecji zielona modernizacja związana z rynkiem pracy idzie w parze z rozwojem innowacyjności (m.in. poprzez rozwijanie lokalnych, publiczno-prywatnych porozumień klastrowych) oraz coraz większym odchodzeniem od produkcji przemysłowej w stronę społeczeństwa informacyjnego, opartego na inwestowaniu w rozwój wiedzy i informacji. W Finlandii wielkość sektorów ochrony środowiska i czystych technologii można podzielić na 3 główne kategorie:

- Przedsiębiorstwa, które zapobiegają zanieczyszczeniu środowiska i promują oszczędzanie zasobów naturalnych.
- Branża czystych technologii (clean tech): odnosi się do wszelkich produktów, technologii lub technik i usług, które powodują mniej szkód dla środowiska lub zużywają mniej zasobów naturalnych w procesie produkcyjnym niż technologie wobec nich alternatywne (tradycyjne).
- Sektor towarów i usług zorientowanych na jakość środowiska - produkcja zorientowana jest na zapobieganie zanieczyszczeniu środowiska lub na oszczędzanie zasobów naturalnych.

Wspieranie rozwoju zielonych miejsc pracy odbywa się tu przede wszystkim w następujących obszarach:

- ochrona powietrza
- produkcja i produkty ekologiczne
- produkcja energii (w tym ze źródeł odnawialnych)
- wykorzystanie energii i oszczędność energii (tzw. efektywność energetyczna)
- informacje o środowisku i zbieranie danych na temat jego jakości
- zapobieganie i ochrona przed hałasem
- recykling odpadów
- ochrona gleb i krajobrazu
- zarządzanie odpadami
- gospodarka wodna i oczyszczanie ścieków
- transport
- zrównoważona polityka miejska

Szanse na transfer dobrych praktyk: większa integracja rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego

Decydujący wpływ na podaż pracy ma rozwój demograficzny. Prognoza demograficzna Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostat) zakłada, że do roku 2030 łączna liczba ludności w EU wzrośnie



o 4,3%. Przewiduje się jednocześnie, że ludność państw członkowskich UE z regionu bałtyckiego zmniejszy się do roku 2030 ogółem o 2,1%. Główną przyczyną tego spadku będzie zmniejszająca się liczba ludności w Niemczech i Polsce (co widać wyraźnie w tab. 1).

Warszawskiej). Powoli pojawiają się również partnerstwa ponadnarodowe miast polskich z miastami z krajów skandynawskich, w ramach których poza tradycyjnymi odwiedzinami następuje zapoznanie z efektywnymi rozwiązaniami z zakresu zielonych technologii, rozwoju zielonych miejsc pracy na rynkach lokalnych (choćby poprzez

Tabela 1: Zmiana liczby ludności w latach 2010–2030.

Dania	Niemcy	Estonia	Finlandia	Łotwa	Litwa	Polska	Szwecja	Region Bałtycki	UE
6,5%	-4,7%	-4,5%	6,6%	-10,1%	-8,6%	-1,6%	13,2%	2,1%	4,3%

Źródło: Eurostat 2011, za: PFANNKUCHE A., 2011

O ile podaż wysoko wykwalifikowanych pracowników w państwach regionu może wzrosnąć do roku 2020 nawet o ponad 16%, to należy oczekiwać spadku liczby nisko wykwalifikowanych pracowników o 25,7%. Ważne zmiany będą także dotyczyły jakości kwalifikacji (co obrazuje tab. 2).

Tabela 2: Zmiana liczby oferowanych miejsc pracy w latach 2010–2020 wg poziomu kwalifikacji

	ogółem	wysokie kwalifikacje	średnie kwalifikacje	niskie kwalifikacje
Dania	5,0%	24,4%	-9,0%	3,3%
Niemcy	0,9%	7,6%	1,9%	-15,6%
Estonia	7,0%	5,1%	9,4%	-2,1%
Finlandia	2,4%	28,8%	-7,2%	-45,6%
Łotwa	-2,2%	26,4%	-12,5%	-25,6%
Litwa	2,9%	1,3%	6,9%	-30,6%
Polska	-1,6%	34,6%	-11,1%	-51,4%
Szwecja	9,9%	30,5%	6,6%	-37,4%

Źródło: Cedefop 2010

spółdzielnie wiatrowe, jak to ma miejsce w Danii), czy przejmowanie ekologicznych praktyk związanych ze stylem życia (wsparcie lokalnych producentów żywności, podnoszenie norm dotyczących składowania i przetwarzania odpadów, coraz poważniejsze traktowanie aspektów środowiskowych w lokalnych strategiach rozwoju gminy czy powiatu, itd.). To kierunek, którym należy podążać, bo za kilka lat nie uda się już dogonić tych krajów, w których na sygnały z rynku pracy zareagowano wcześniej. Potrzebne jest rozpoczęcie systematycznej analizy tworzenia zielonych miejsc pracy, wskazania sektorów i branż, które na Mazowszu mają największy potencjał w tym zakresie. Przede wszystkim konieczna jest identyfikacja i usuwanie barier, które przeszkadzają w ich dynamicznym rozwoju.

Źródła wykorzystane i polecane:

BRUVOLL A., IBENHOLT K. (red.), 2012, *Measuring green jobs? An evaluation of definitions and statistics for green activities*. Nordic Council of Ministers.
 CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training, 2010, *Skill Supply and Demand in Europe – Medium Term Forecast up to 2020*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
 DZIEDZICZAK-FOLTYN A., 2013, *Kształcenie zawodowe (IVET) – specyfika i polityka krajów nordyckich a specyfika i polityka Polski*, *Analizy Norden Centrum*, nr 4 (16). Dostęp online: <http://nordencentrum.pl/pliki/analizy/NC16-2013-Foltyn/index.html>
 Eurostat, 2011.
 OECD, 2012, *The Jobs Potential of a shift towards a low-carbon economy*.
 PFANNKUCHE A., 2011, *Perspektywy wspólnego rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego*. Warszawa: Fundacja F. Eberta.
 Statistics Finland, 2014. Baza danych online, <http://www.stat.fi>
 Statistics Sweden, 2014. Baza danych online, <http://www.scb.se>
 Statistics Denmark, 2014. Baza danych online, <http://www.dst.dk>

Istotne jest więc, aby znaczący udział w tym trendzie mieli pracownicy z sektorów generujących zielone miejsca pracy. W przypadku dwóch największych krajów tego regionu, czyli Niemiec i Polski, których dotyczą prognozy spadku liczby ludności, warto wskazać na podstawowe różnice. W Niemczech, dzięki wdrożeniu szeregu działań aktywizacyjno-wspierających udało się już wygenerować ok. 380 tys. zielonych miejsc pracy. W Polsce nie rozpoczęto jeszcze nawet prowadzenia tego rodzaju statystyk, a sama modernizacja sektora energetycznego przebiega bardzo powoli (a zupełnie w miejscu stoi wsparcie dla energetyki prokonsumenckiej, obywatelskiej). Warto, przykładem krajów skandynawskich zacząć to zmieniać, gdyż potencjał dotyczący rozwoju rynku pracy, jaki tkwi w naszym kraju, w szczególności w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego, jest znaczący, choć zaniedbany.

Do pierwszych pozytywnych oznak tego procesu na Mazowszu można zaliczyć pojawianie się programów kształcenia zawodowego, przygotowujących wykwalifikowanych specjalistów z zakresu zielonych technologii (jak np. uruchomienie specjalizacji „technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej” w Zespole Szkół w Gołdtkowie). Powoli powstają także programy kształcenia w zakresie energetyki odnawialnej na poziomie szkół wyższych (dla przykładu kierunku: „Energia odnawialna i gospodarowanie odpadami” na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu, „Odnawialne zasoby i źródła energii” na AGH w Krakowie czy podyplomowe studia „Odnawialne źródła energii i przetwarzanie energii” na Politechnice



Marcin Fronia – dyrektor Fundacji Naukowej Norden Centrum, pierwszego w Polsce ośrodka analityczno-badawczego zajmującego się systematyczną analizą oraz transferem wiedzy, innowacji i dobrych praktyk z krajów Europy Północnej do Polski.

Praca nierejestrowana na Mazowszu

Niemal w co dziesiątym gospodarstwie domowym na Mazowszu zamieszkiwały osoby świadczące pracę nierejestrowaną, a prawie w co siódmym deklarowano angażowanie pracowników nierejestrowanych.

Dane dotyczące pracy nierejestrowanej pochodzą z badania, które na zlecenie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy zostało przeprowadzone w województwie mazowieckim w drugim półroczu 2014 r. Jego celem było określenie przyczyn, skali, charakteru (typów) oraz skutków podejmowania i świadczenia pracy nierejestrowanej w naszym regionie. Badaniem objęto gospodarstwa domowe we wszystkich podregionach województwa mazowieckiego: ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim, radomskim, warszawskim wschodnim, warszawskim zachodnim oraz w mieście stołecznym Warszawie.

Praca nierejestrowana jest częścią szerszego zjawiska, określanego m.in. mianem „szarej gospodarki” czy też „szarej strefy”. W opisywanym badaniu przyjęto definicję pracy nierejestrowanej zgodną z zastosowaną przez Główny Urząd Statystyczny w publikacji *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*¹ Przedmiotem projektu była analiza świadczenia pracy najemnej bez nawiązania stosunku pracy lub jakiegokolwiek pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a także pracy na własny rachunek, o ile z tytułu tej działalności nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki). Pod uwagę brano zarówno pracę nierejestrowaną główną, jak i dodatkową, a także w pełni i częściowo nierejestrowaną.

Jakie wnioski płyną z przeprowadzonego badania? Zanim przyjrzymy się skali zjawiska warto zacząć od kwestii, przez pryzmat której należałoby spojrzeć na zakres i częstotliwość podejmowania (a także zlecenia) pracy nierejestrowanej w naszym województwie. Jak wynika z badania, mieszkańcy Mazowsza charakteryzuje postawa przyzwolenia na tego typu praktyki. Autorzy raportu zauważają: *podjęcie mieszkańcami województwa mazowieckiego do pracy nierejestrowanej jest rozpatrywane głównie w kontekście ekonomicznym i instytucjonalnym, z wyraźnym dystansem do jego osadzenia w kategoriach etycznych i moralnych*³. Podejmowanie zatrudnienia nierejestrowanego jest uzasadniane przede wszystkim niewystarczającym poziomem dochodów, bądź całkowitym brakiem środków utrzymania, a także brakiem możliwości podjęcia pracy rejestrowanej. W tym kontekście praca nierejestrowana bywa traktowana w kategoriach pozytywnych, jako przejaw racjonalnego działania. Podobne podejście odnosi się również do oferowania zatrudnienia nierejestrowanego w mazowieckich gospodarstwach domowych. Jak pokazują wyniki badania, mieszkańcy Mazowsza zdają sobie sprawę bardziej z korzyści płynących z tej formy zatrudnienia, niż z jej wad. Najczęściej podkreślane zalety to: możliwość powiększenia bądź pozyskania dochodów, uniknięcie obowiązku płacenia składek na rzecz finansów publicznych, a także uniknięcie formalności towarzyszących zarówno podejmowaniu pracy rejestrowanej, jak i jej zleceniu. Do negatywów zalicza się głównie brak ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Znacznie rzadziej wskazywany jest brak ubezpieczenia emerytalnego. Nieodprowadzanie składek na ten cel nie niepokoi tak mocno uczestników badania, bowiem postrzegają oni system emerytalny w Polsce jako bardzo niestabilny i niegwarantujący zależności pomiędzy wysokością płaconych dziś składek a wysokością przyszłej emerytury.

W podejściu do pracy nierejestrowanej dominuje zatem perspektywa korzyści krótkoterminowych i indywidualnych. Respondenci

rzadko wymieniali negatywne skutki pracy nierejestrowanej dla gospodarki i finansów publicznych.

Widoczny w wynikach badania klimat przyzwolenia mieszkańców województwa na świadczenie i korzystanie z pracy nierejestrowanej nie dotyczy jednak wszystkich sektorów: *okazało się, że istnieją jednak grupy osób, którym (zdaniem respondentów) nie wypada zatrudniać pracowników bez umowy. Są to przede wszystkim osoby pełniące funkcje publiczne i społeczne, czyli politycy i samorządowcy, osoby nadzorujące przestrzeganie prawa, duchowni oraz bardzo bogaci przedsiębiorcy. Konsekwentnie – negatywną postawę mają mieszkańcy regionu do wykorzystywania pracy nierejestrowanej w takich dziedzinach, jak administracja i wymiar sprawiedliwości, oświata i wychowanie, organizacje polityczne i związkowe oraz finanse i ubezpieczenia*⁴.

Jak prezentowane podejście przekłada się zatem na skalę zjawiska? W świetle wyników badania niemal w co dziesiątym gospodarstwie domowym na Mazowszu zamieszkiwały osoby świadczące pracę nierejestrowaną w momencie badania lub w przeszłości. Objęcie badaniem gospodarstw domowych we wszystkich podregionach województwa mazowieckiego pozwoliło na uchwycenie jego wewnętrznego zróżnicowania pod kątem analizowanego problemu. Jak pokazuje mapa na str. 10 biuletynu jest ono dość silne. Uwagę zwraca, że w porównaniu do pozostałych obszarów znacznie częściej pracę nierejestrowaną świadczyli mieszkańcy podregionu radomskiego.

W województwie mazowieckim ta forma zatrudnienia najczęściej dotyczyła prac budowlanych i instalacyjnych, a także naprawy sprzętu elektronicznego. Do popularnych branż należały także, takie jak ogrodnictwo, rolnictwo, handel czy usługi opiekuńcze.

W przypadku korzystania z pracy nierejestrowanej przez gospodarstwa domowe skala jest mniejsza – w około co siódmym gospodarstwie domowym deklarowano angażowanie pracowników nierejestrowanych (14,4%). Jest to jednak znaczny odsetek w porównaniu do wyników badań ogólnopolskich z 2010 r., w których udział gospodarstw domowych zlecających wykonanie pracy nierejestrowanej wyniósł 3,8%.

Gospodarstwa domowe najczęściej korzystały z pracy nierejestrowanej w przypadku: prac budowlanych i instalacyjnych, naprawy sprzętu elektronicznego, usług fryzjerskich i kosmetycznych, prac domowych (sprzątanie), korepetycji oraz (w mniejszym zakresie) opieki nad dzieckiem i osobą starszą czy usług lekarskich i pielęgniarskich. Pracowników nierejestrowanych najczęściej angażowano w gospodarstwach domowych w Warszawie oraz podregionach radomskim i warszawskim zachodnim.

Więcej informacji na temat skali, charakteru i skutków społecznych pracy nierejestrowanej w województwie mazowieckim znajdują Państwo w raporcie z badania, który zamieszczony jest w naszym serwisie internetowym: www.obserwatorium.mazowsze.pl

Zachęcam do lektury!

Katarzyna Kozakowska – p.o. kierownik Zespołu ds. Badań i Analiz w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie.

¹ Na temat „szarej gospodarki”, jej definicji, a także prowadzonych w tym obszarze badaniach polskich i europejskich instytucji pisaliśmy w zeszytowanym numerze Biuletynu 1/2014 (X).

² Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r., GUS, Warszawa 2011 r.

³ Praca nierejestrowana na Mazowszu – jej skala, charakter i skutki społeczne, WUP w Warszawie, Warszawa 2014 r., s. 288.

⁴ Praca nierejestrowana na Mazowszu..., op. cit., s. 288.



SKALA PRACY NIEREJESTROWANEJ NA MAZOWSZU



8,3% respondentów wykonywało w przeszłości pracę nierejestrowaną



12,6% respondentów deklaruje chęć wykonywania pracy nierejestrowanej w przyszłości



14,4% gospodarstw domowych korzystało w ciągu ostatnich 12 miesięcy z pracy nierejestrowanej

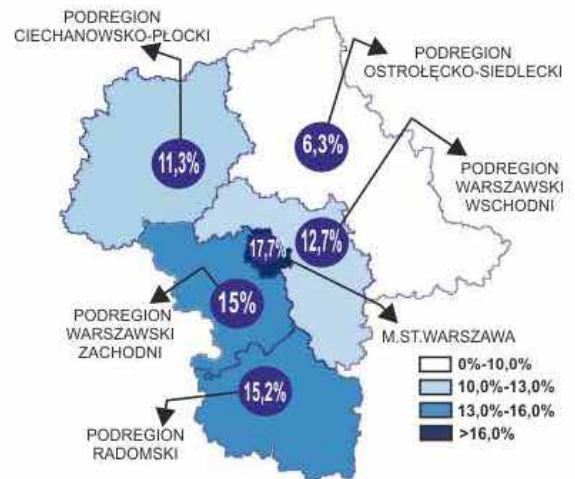
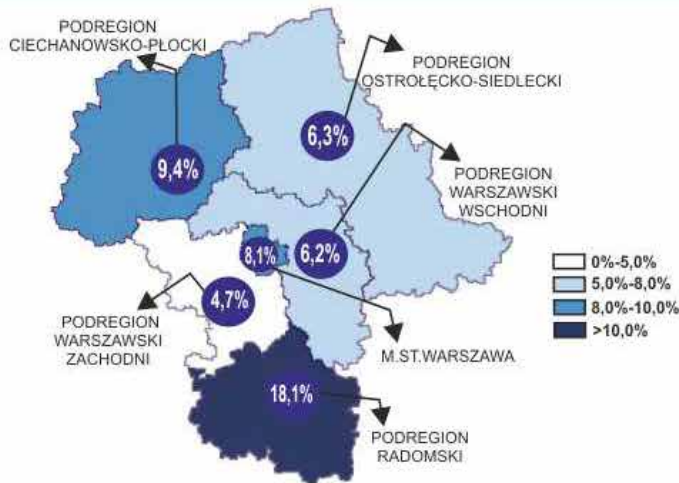


25,1% respondentów zna osoby mające doświadczenia z pracą nierejestrowaną

ZRÓŻNICOWANIE PRZESTRZENNE SKALI PRACY NIEREJESTROWANEJ

Osoby świadczące prace nierejestrowaną

Gospodarstwa zatrudniające pracowników nierejestrowanych



PROFIL SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY OSOBY WYKONUJĄCEJ PRACĘ NIEREJESTROWANĄ



mężczyzna



wiek 15-34 lata



wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i poniżej



status na rynku pracy: bezrobotni i osoby uczące się

CHARAKTERYSTYKA PRACY NIEREJESTROWANEJ

RESPONDENCI



GOSPODARSTWA DOMOWE



dla 38,4% stanowiła główne źródło dochodu
dla 37,5% była dodatkiem do pracy rejestrowanej
w 94,3% przypadków umowa miała charakter ustny

Wynagrodzenie wypłacane jest zazwyczaj po wykonaniu pracy
Poszukiwanie osób wykonujących pracę nierejestrowaną ma przede wszystkim charakter nieformalny – poprzez rodzinę i znajomych

W kierunku edukacji przedsiębiorczej, czyli co zrobić, by polska szkoła stawała się lepsza

Rozwój postaw przedsiębiorczych jest niewątpliwie istotny w odniesieniu do niemalże każdego z nas. Nie dotyczy tylko przedsiębiorców, ale wszystkich, którzy mają kontakt z mechanizmami rynkowymi (w mikro- i makroskali). Odnosi się więc nie tylko do osób dorosłych, ale także dzieci i młodzieży, którzy są uczestnikami rynku jako klienci, odbiorcy reklamy, konsumenci, którzy przeznaczają posiadane pieniądze na różne dobra i usługi. Tak więc rozpoczęcie kształtowania postaw przedsiębiorczych powinno nastąpić w wieku szkolnym (w zasadzie od pierwszego poziomu edukacji z zastosowaniem odpowiednich do wieku narzędzi i metod dydaktycznych). Przedsiębiorcza postawa przynosi również korzyści w wieku dorosłym (zgodnie z maksymą greckiego bajkopisarza Ezopa „Czym skorupka nasiąknie za młodu, tym na starość trąci”) – niezależnie, czy młodzi ludzie wejdą na rynek pracy jako pracownicy, czy też staną się pracodawcami prowadzącymi własną działalność gospodarczą.

W analizie czynników wzmacniających i osłabiających możliwości rozwoju postaw

przedsiębiorczych można nawiązać do propozycji Horsta Steinmanna i Georga Schreyogga (Steinmann i Schreyogg, 2001). Obejmuje ona otoczenie dalsze (przedsiębiorstwa), ale dotyczyć może także bezpośredniego otoczenia jednostki, tj. czynników polityczno-prawnych, socjokulturowych, technologicznych i makroekonomicznych. Ciekawie na tym tle wyglądają cykliczne badania prowadzone przez ekspertów Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Global Entrepreneurship Monitor” (Tarnawa, Węclawska, Zbierowski i Bratnicki, 2013). Przy czym nie dotyczą one wprost badania postaw przedsiębiorczych, ale rozwoju przedsiębiorczości jako takiej. Jednocześnie niektóre czynniki nawiązują bezpośrednio do bodźców wpływających na zmiany postaw przedsiębiorczych Polaków. W ramach tych badań eksplorowano pięć obszarów:

I. szanse na start: percepcja możliwości otwarcia biznesu, otwartość rynku – dynamika i obciążenia (bariery wejścia i funkcjonowania na nim), edukacja przedsiębiorczości – poziom podstawowy i średni oraz poziom uczelni

wyższych i kształcenie ustawiczne, zdolności/wiedza do założenia firmy; II. rynek i polityka przedsiębiorczości: polityka rządu – priorytety i wsparcie przedsiębiorczości oraz obciążenia związane z podatkami i regulacjami administracyjnymi, programy rządowe (publiczne) wspierające przedsiębiorczość, infrastruktura komercyjna i usługowa oraz techniczna otoczenia biznesu, dostępność finansowania;

III. innowacyjność: zainteresowanie innowacjami ze strony przedsiębiorców i konsumentów, badania, rozwój i transfer technologii (również przepływ wiedzy), prawo własności intelektualnej;

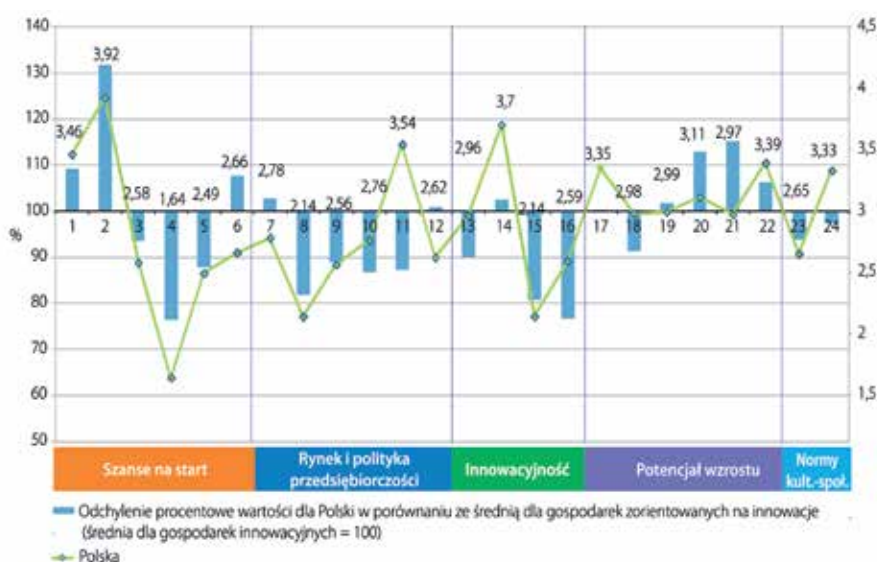
IV. potencjał wzrostu: wspieranie przedsiębiorstw o wysokim potencjale wzrostu, przedsiębiorczość młodzieży (14-20 lat) i młodych ludzi (21-34 lata);

V. normy kulturowo-społeczne: systemy wartości i normy społeczne, społeczny wizerunek przedsiębiorcy.

W opisywanych badaniach wysoko została oceniona dynamika rynku oraz gotowość Polaków dotycząca możliwości otwarcia i prowadzenia biznesu w Polsce. Dobrze oceniona została też infrastruktura techniczna, jak również zainteresowanie innowacjami – zarówno po stronie przedsiębiorców, jak i konsumentów. Z kolei najniżej oceniono system edukacji wpływający na wzbogacanie wiedzy oraz rozwój umiejętności i postaw przedsiębiorczych (zarówno na poziomie podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym, jak i wyższym). Krytykowana jest również regulacyjna polityka rządu w obszarze przedsiębiorczości oraz jakość programów rządowych dotyczących tej tematyki. Ponadto rozwój przedsiębiorczości ograniczają trudności w dostępie do wiedzy (w szczególności w sektorze MSP) i nieodpowiedni przepływ wiedzy z sektora nauki do biznesu, a także niewystarczająco dobrze funkcjonujące prawo własności intelektualnej.

Skupmy się wobec tego na systemie edukacji, który wpływa niewątpliwie na kształtowanie postaw przedsiębiorczych. Pod koniec minionego wieku Peter Ferdinand Drucker stwierdził, iż dotychczas nie stworzono w żadnym kraju takiego systemu edukacji, który byłby odpowiedni dla społeczeństwa posiadającego duży odsetek pracowników wiedzy. Polityka edukacyjna, która odpowiadałaby na wyzwania związane z kreowaniem społeczeństwa wiedzy, powinna jego zdaniem, kształcić podstawowe

Wykres 1. Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości: Polska a kraje o gospodarkach nastawionych na innowacje.

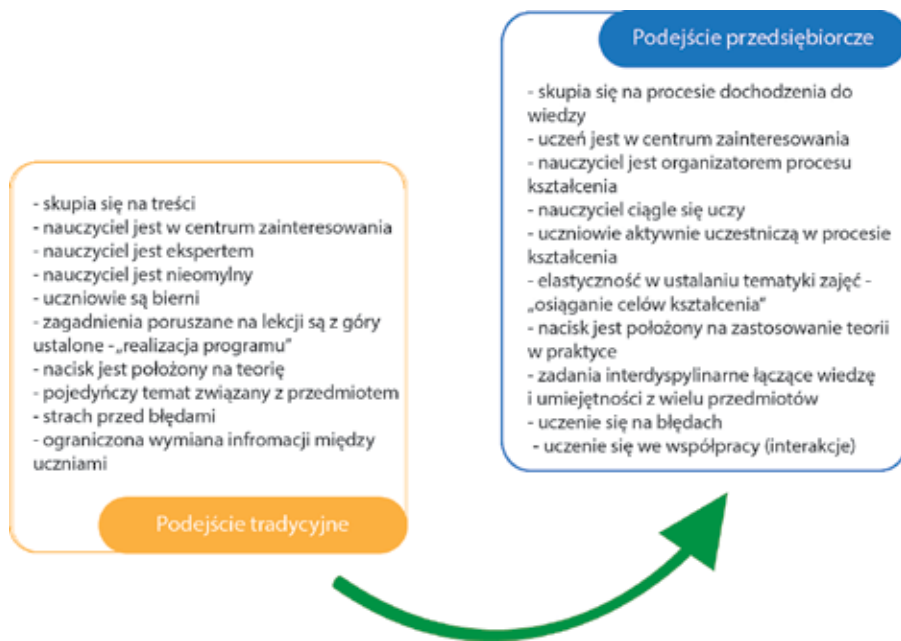


Szanse na start: 1 – Percepcja możliwości otwarcia biznesu 2 – Otwartość rynku – dynamika; 3 – Otwartość rynku – bariery wejścia i funkcjonowania; 4 – Edukacja – poziom podst. i średni; 5 – Edukacja i szkolenia – szkoły zawodowe, wyższe; 6 – Zdolności/wiedza do założenia firmy; **Rynek i polityka przedsiębiorczości:** 7 – Polityka rządu – priorytety i wsparcie; 8 – Polityka rządu – regulacja; 9 – Programy rządowe; 10 – Infrastruktura komercyjna i usługowa; 11 – Infrastruktura techniczna; 12 – Dostęp do finansowania; **Innowacyjność:** 13 – Zainteresowanie innowacjami – przedsiębiorcy; 14 – Zainteresowanie innowacjami – konsumenci; 15 – Badania i rozwój, transfer wiedzy; 16 – Prawo własności intelektualnej; **Potencjał wzrostu:** 17 – Wsparcie przedsiębiorstw kobiet; 18 – Wsparcie przedsiębiorstw wysokiego wzrostu; 19 – Przedsiębiorczość młodzieży – dostęp do edukacji i możliwości rozwoju firmy; 20 – Przedsiębiorczość młodzieży – konieczność; 21 – Przedsiębiorczość młodych ludzi – finansowanie; 22 – Przedsiębiorczość młodych ludzi – bariery krajowe; **Normy kulturowo-społeczne:** 23 – Normy kulturowe i społeczne; 24 – Społeczny wizerunek przedsiębiorcy

Źródło: (Tarnawa, Węclawska, Zbierowski i Bratnicki, 2013)



Rys. Sposoby edukowania młodzieży - podejścia tradycyjne i przedsiębiorcze.



umiejętności, które zmotywują obywateli do uczenia się przez całe życie, wytworzą nawyk nieustannego doskonalenia się oraz „naucz, jak się uczyć” (Drucker, 1999). Prawdopodobnie także i dziś P.F. Drucker powtórzyłby te słowa. Rzeczywistość wymaga innego podejścia do sposobu edukowania dzieci i młodzieży i przemodelowania sposobu uczenia i uczenia się w kierunku edukacji przedsiębiorczej. Warto zmieniać polskie szkoły, aby (Cotton, 1996):

- wzmacniać uczniów w uczeniu się i rozumieniu „co?”, „jak?” i „dlaczego?”;
- zachęcać uczniów do przejmowania odpowiedzialności za własne kształcenie i współdecydowanie, w jaki kierunku powinno ono zmierzać,
- dostarczać uczniom możliwości uczenia się poprzez działanie przy wykonywaniu doświadczeń, ćwiczeń, zadań projektowych i dzielenie się wiedzą z innymi,
- kształtować wśród uczniów umiejętności wypowiadania się, dyskusji i obrony własnych poglądów,
- zachęcać nauczycieli do rozwoju własnych kompetencji i stosowania różnorodnych zindywidualizowanych metod pracy z uczniem w zależności od jego zdolności i predyspozycji,
- rozwijać w nauczycielach elastyczność, twórcze myślenie i otwartość na potrzeby edukacyjne uczniów,
- zachęcać nauczycieli do współpracy z innymi edukatorami w celu urzeczywistnienia idei integracji międzyprzedmiotowej,
- wzmacniać wśród nauczycieli umiejętność przyznania się do faktu, że nie zna się wszystkich odpowiedzi i uczyć się wraz z uczniami i studentami.

Powyższe pozwoli na zmianę myślenia o sposobach edukowania młodzieży

w kierunku podejścia przedsiębiorczego (porównanie do podejścia tradycyjnego – przedstawia zmieszczona grafika).

Jak podkreśla Maciej Łuczak (Łuczak, 2011), „edukacji przedsiębiorczej nie należy [...] rozumieć jako fachowej wiedzy przydatnej tylko osobom związanym ze światem biznesu. Jej celem jest bowiem ukształtowanie przedsiębiorczych ludzi, którzy bez względu na wykonywany zawód, są chętni do myślenia w nowy sposób i do podejmowania wyzwań. Edukacja przedsiębiorcza jest zachętą do kreatywnego myślenia i promowania pomysłów, do podejmowania inicjatywy i wcielania nowych rozwiązań w życie”. Poprzez kształcenie przedsiębiorcze uczniowie rozwijają bowiem następujące umiejętności (Mikina i Zając, 2006):

- komunikowania się – uczniowie są zachęceni do komunikowania się pomiędzy sobą, z nauczycielami i innymi osobami zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej,
- negocjowania – umiejętność rozwijana w kontaktach z innymi uczniami w zespole, nauczycielem, przedstawicielami życia gospodarczego i różnych instytucji,
- twórczego myślenia – przełamywanie barier i stereotypów, poszukiwanie oryginalnych rozwiązań,
- pracy w zespole – uczniowie są zachęceni do budowania zespołów i podejmowania w nich różnych zadań,
- twórczego rozwiązywania problemów – poszukiwanie rozwiązań problemów z wykorzystaniem różnych technik,
- pracy z danymi/informacjami – wyszukiwanie informacji w różnorodnych źródłach, ich dobór, selekcja, analiza i wykorzystanie,
- podejmowania decyzji – uczniowie są zachęceni do podejmowania samodzielnych bądź zespołowych decyzji, wprowadzania

ich w życie, kontrolowania rezultatów oraz ponoszenia odpowiedzialności za własne działania,

- radzenia sobie w sytuacjach nowych i nietypowych – przenoszenie dotychczasowych doświadczeń, wiedzy i umiejętności do nowych zastosowań,
- prezentowanie własnej pracy – wykorzystanie różnych technik przygotowania i przeprowadzenia prezentacji oraz udział w dyskusji.

Kształtowanie postaw przedsiębiorczych powinno być osadzone horyzontalnie w całym procesie edukacji, a nie jedynie jako jeden z przedmiotów w trakcie jego trwania. Przedsiębiorczość jest jedną z kluczowych kompetencji wymienianych przez Komisję Europejską, także w kontekście uczenia się przez całe życie (European Commission, 2013). Stanowi ona podstawę rozwoju gospodarczego, a co się z tym wiąże - rozwoju społeczeństw. Posiadana przez osoby przedsiębiorcze wiedza, umiejętności oraz wizjonerskie pomysły wpływają na zmiany na rynku pracy, ale przede wszystkim oddziałują na kształt rzeczywistości, w której wszyscy żyjemy.

Wykorzystane źródła:

Cotton, J. (1996). *Enterprise Education Experience, Durham Durham University Business School.*
 Drucker, P. F. (1999). *Spółczesność prokapitalistyczna.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
 European Commission (2013). *Entrepreneurship Education: A Guide for Educators.* Bruksela: Directorate-General for Enterprise and Industry. European Commission.
 Łuczak, M. *Rola nauczyciela w kształtowaniu postaw przedsiębiorczych uczniów,* <http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/ksztalcenie-ustawiczne/654-rola-nauczyciela-w-ksztalowaniu-postaw-przedsiębiorczych-uczniow> (dostęp: 01.09.2014).
 Mikina, A., Zając, B. (2006). *Jak wdrażać metodę projektów? Poradnik dla nauczycieli i uczniów gimnazjum, liceum i szkoły zawodowej.* Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
 Steinmann H., Schreyogg G. (2001). *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady.* Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej.
 Tarnawa, A., Węclawska, D., Zbierowski, P., Bratnicki, M. (2013). *GEM Polska, Warszawa: PARP.* Pozyskano z: <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/626/17976.pdf> [dostęp: 01.07.2014].



Dariusz Danilewicz - doktor nauk ekonomicznych z dziedziny zarządzania, absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, adiunkt w Katedrze Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SGH).

Nie widzę przeszkód

Praca osób z dysfunkcjami wzroku wiąże się z koniecznością przetamywania licznych ograniczeń. Nie chodzi tylko o zdobywanie kwalifikacji zawodowych. Ważne są warunki psychologiczne, relacje z otoczeniem i pozornie prozaiczne możliwości przemieszczania się. Przyjrzyjmy się, jak sobie radzi z przeszkodami kilka mobilnych przestrzennie i zawodowo osób z dysfunkcjami wzroku.

Barwy przeszkód

Szarobure ulice z latarniami bez żarówek tworzące mało kontrastowy pejzaż PRL-u, w ostatnich latach zastąpiły metalowe konstrukcje świecące szkłem, pełne nowatorskich tworzyw i ukrywające industrialny beton. Kształt tego rodzaju plastikowo-rdzawej wiaty dostrzegł szczątkowo widzący Rafał Gorgolik, który z plecakiem pełnym zakupów wyszedł z centrum handlowego Arkadia. Ruszył ku dostrzeżonemu zejściu do metra. Gdy stukając białą laską wchodził w otwartą bramę szarpnęła go za ramię rozemocjonowana kobieta: – *Tutaj jest myjnia automatyczna! Całe szczęście, że Pana złapałam. Ocalony przed spotkaniem z mechanicznymi szczotkami odparł spokojnie: – Pewnie bym się wyprał.*

Rafał pochodzi z Ciechanowa, z wykształcenia jest informatykiem, na co dzień w Bibliotece Uniwersyteckiej w Warszawie (BUW) zajmuje się adaptacją materiałów naukowych i dydaktycznych do formatów dostępnych studentom z niepełnosprawnościami. Podobnie jak wielu niewidomych oddaje się pasji żeglowania i jeździ ze znajomymi na starym tandemie.

Miasto pożera

Nie ma jednej recepty na bezpieczne przemieszczanie się osób źle widzących. Pamiętam co najmniej cztery przypadki „ładowania” niewidomych na torowiskach warszawskich śródmiejskich stacji. Głośno o nieoznaczonych krawędziach peronów zrobiło się po tragicznym upadku niewidomego studenta w 2008 r. Od tamtej pory sporo się zmieniło. Długo testowane oznaczenia pojawiły się na stacjach. W Centrum Naukowo-Technicznym Kolejnictwa zaprojektowano dość oryginalny system metalowych, wypukłych pasów i punktów z linią prowadzącą, w którą osoba niewidoma wkłada końcówkę laski i porusza się bezpiecznie po znacznym obszarze peronów i dworca. Podobne rozwiązania są stosowane w Niemczech. O krawędziach peronów uruchomionej niedawno drugiej nitki warszawskiego metra informują podświetlane wypukłe linie.

Osoby z dysfunkcjami wzroku wcale nie muszą być ofiarami wypadków częściej od innych. Z reguły zachowują się ostrożniej i uważniej od osób pewnych swojego wzroku. Zanim Rafał został zmuszony do używania białej laski biegał do przystanków ku sprostrem autobusom. Tak zderzył się ze starą betonową latarnią, której barwa zlewała się z chodnikiem. Ani Rafałowi, ani latarni nic się nie stało: – *Biegłem szybko. Słabowidzący biegacz jest czujny i zwinny niczym kot. Po prostu objąłem ją rękoma i nogami i przez sekundę musiałem się do niej przytulić.*

Tracący wzrok często początkowo wstydzą się chodzić z białą laską. Niektórzy udając widzących używają np. parasoli. To jest błąd, chociaż uzasadniony psychologicznie. Laska chroni nie tylko przed zderzeniami ze słupami, ławkami i koszami na śmieci, lecz także przed wpadaniem na wózki z dziećmi, psy na smyczy i krewkich młodzieńców zdziwionych nietypowym zachowaniem. Kierowcy i rowerzyści mają niewielkie szanse rozpoznania dysfunkcji wzroku u osoby poruszającej się bez tego narzędzia. Rok nosiłem składaną białą laskę w plecaku. Mój kolega Sławek 10 lat.

Spokojne życie mazowieckiej wsi

Na wygodnym chodniku, biegnącym od stacji przez całą wieś, nie ma uciążliwych słupków blokujących, które w mieście są wszechobecne. Najlepsze punkty orientacyjne, to szczekanie psów: – *Prawie każdy ujada inaczej – twierdzi Agata (siostra Rafała). Dwa lata temu razem z psem asystującym Werą i swoim chłopakiem przeprowadzili się z Warszawy do Dobieszyna (między Warką a Radomiem). Ludzie są tam uprzejmi. Sąsiadka intuicyjnie wiedziała, jak się zachować wobec osoby niewidzącej. Zamiast bezużytecznych ogólnych komunikatów od razu mówiła konkretnie: – Konewka stoi z lewej strony. Zrób dwa kroki. Jak ciężarówka z brykietem na opał nie mogła wjechać w wąską dróżkę do domostwa, to właściciel lokalnego sklepu pomógł mniejszym samochodem dostawczym. Chłopak Agaty widzi słabo, więc własnego samochodu nie mają. Odbiór przesyłek z gminnej poczty oddalonej od wsi o 10 km., to problem. Na poczcie nie było przeszkód, aby z uprzejmością listonosza wszystkie przesyłki były przywożone do domu. – Tutejsi, tak jak mieszkańcy Warszawy też czasami nie wiedzą, jak się zachować, ale przynajmniej pytają wprost... – mówi Agata.*

Droga do tłumaczenia

O tym, jak istotna jest kwestia dojazdu do miejsca pracy – myślę, ilekroć prowadzę szkolenia pracownicze w salach konferencyjnych Biblioteki Narodowej i spoglądam na kabiny do tłumaczeń symultanicznych. Przecież niewidomy tłumacz musi do kabiny przybyć. Wojciech Figiel w ramach pracy doktorskiej realizuje badania nt. tłumaczy z dysfunkcjami wzroku, finansowane przez Narodowe Centrum Nauki. Potwierdza, że niewidomi decydujący się na ten zawód są znakomitymi fachowcami: – *Niestety zasada jest taka, że jak komuś widzącemu powinie się noga, to mówi się, że miał gorszy dzień. Ale jak osobie niewidomej powinie się noga, to mówi się – Acha! Ona jest niewidoma. Świadomością tego sprawa, że niewidomi wkładają dużo pracy w doskonałe opanowanie takich elementów znajomości języka, jak ortografia i interpunkcja. Często osiągają ponadprzeciętne umiejętności fonetyczne i doskonałą znajomość słownictwa. Respondenci badań prowadzonych przez Wojciecha Figla wskazują konieczność stawiania wysokich wymagań przez nauczycieli uczących niewidomych języków obcych, bo doskonale zdają sobie sprawę z twardej konkurencji czekającej na otwartym rynku.*

Osoby niewidome z powodzeniem wykonują tłumaczenia ustne i pisemne. Dość często wcześniej, bo już w wieku kilkunastu lat stawiają na naukę języków obcych. Zawód tłumacza jest dostępny, chociaż w twierdzeniu, że tłumaczowi wzrok jest zupełnie niepotrzebny czai się pułapka: – *Jak powiedziała jedna z moich respondentek – mówi Wojtek – gdy na minutę przed przemówieniem otrzymam kartkę z tekstem do tłumaczenia, to jedyne, co mogę z tą kartką zrobić... Mogę na niej usiąść.*

W Polsce pojawił się też pokrewny tłumaczowi zawód respeaker’a tzn. osoby, która przetwarza treści mówione na tekst np. tworząc stenogramy posiedzeń lub napisy dla osób niesłyszących uczestniczących w spotkaniach lub wydarzeniach. Niewidomi respeakerzy

pracują m. in. we Włoszech i w Czechach. Wojtek jest pierwszym polskim respeakerem z dysfunkcją wzroku.

Cień straganów

Z własnego doświadczenia wiem, że poruszającemu się człowiekowi, który widzi kiepsko, stale towarzyszą sytuacje zabawne. Tuż przed likwidacją targowiska na Stadionie Dziesięciolecia, prowadziłem tam badanie sytuacji imigrantów z Armenii. Handlowało ich co najmniej kilkuset. Poznałem Stadion, jego rozkład etniczny według sektorów wokół ciągu stoisk na koronie i terenów pod koroną. Krążyłem poszukując respondentów badania. Zapytałem handlarza ukrytego w cieniu zadaszego straganu czy jest Ormianinem? Według własnych kalkulacji byłem w alejce zajmowanej w znacznej części przez przybyszów z Armenii. Mężczyzna wychylił się ku mnie. Zacząłem rozumieć pomyłkę jeszcze zanim zakomunikował: – *Przyjechałem z Somalii.*

W jeziorze po omacku

Zanurzenie w głębinie pośród ciszy, gdzie słyhać wyraźnie miarowe oddechy, poczucie lewitowania nad dywanem roślin – to niektóre wrażenia niewidomego nurka. Dla słabowidzących jest jak w kosmosie – granat nieboskłonu nad głową i niesamowita różnorodność życia przy dnie. Można tam dotknąć tego, czego nie ma na lądzie. W ciepłych morzach osobom z dysfunkcjami wzroku łatwiej nurkować niż w mazurskich jeziorach. Tu jest ciemniej, woda mniej przejrzysta, maćcona przydennym mułem wzburzanym ruchem płetw. W jeziorze niewidomi muszą nurkować bardziej po omacku niż w morzu.

Sławomir Strugarek od kilkunastu lat pracuje w administracji państwowej, a od kilku lat w dużej firmie komputerowej przy projekcie, w ramach którego powstają specjalistyczne programy do urządzeń mobilnych, głównie dedykowanych osobom z dysfunkcjami wzroku. Przez długie lata amatorsko uprawiał narciarstwo zjazdowe. Otrzymał propozycję udziału w mistrzostwach Polski. Odmówił, bo nie chciał robić kariery sportowej, która często przynosi kontuzje. Sławek posiada także patent nurka HSA (Handicaped Scuba Diver): – *Dotykałem głowy ośmiornicy, większej od głowy każdego z trójki moich dzieci. Szeroko rozciągała ośmiornicze nogi – macki. Nurkowałem na Mazurach, we Włoszech, Chorwacji, a także w Egipcie. Tam można dotknąć rafy koralowej.*

Taki niewidzący, nurkujący pracownik biurowy, italianista z wykształcenia, jeżdżący na nartach, żeglujący i skaczący ze spadochronem, to świetny przykład na brak ograniczeń. Ale Sławek trzeźwo ocenia realia społeczne: – *Ważne jest, żeby nikt na tej podstawie nie tworzył sobie obrazu osób niepełnosprawnych, które tak sobie dobrze żyją. Tak funkcjonuje tylko promil ludzi z poważnym uszczerbkiem wzroku. To, że akurat robię takie rzeczy nie świadczy też o żadnej wyjątkowości. Moje życie tak się akurat ułożyło.*

Excel dla niewidomych

Spółdzielnia Nowa Praca Niewidomych przetrwała kilkadziesiąt lat i nadal zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami. Dawniej niewidomi pracowali tu m. in. jako dziewiarze. Dzisiaj świadczą profesjonalne usługi telemarketingowe: – *Telemarketerzy NPN są całkowicie samodzielni* – mówi Krzysztof Teśniarz, który projektuje aplikacje używane w call center. Aplikacje są zintegrowane z cyfrową centralą telefoniczną i połączone z serwerem bazy danych. Osoby z dysfunkcjami wzroku zatrudnione w call center korzystają z nich na udźwiękowionych komputerach za pośrednictwem przeglądarki. Krzysztof projektuje także oprogramowanie do urządzenia „Czytak Plus”. Oprogramowanie pracuje pod kontrolą systemu operacyjnego Linux. Niewidomy konstruktor z reguły sam wymyśla funkcje stworzonych programów i sam je uruchamia. „Czytak Plus” zapewnia niewidomym czytelnikom wygodny dostęp do obszernego zasobu książek w formacie cyfrowym.

Krzysztof zajmuje się też opracowywaniem nowych urządzeń elektronicznych, których zadaniem jest ułatwianie życia osobom

z dysfunkcjami wzroku. Wymyśla nowe rozwiązania i nadzoruje prace nad ich prototypami. Kilka lat temu napisał serię poradników kierowanych do niewidomych użytkowników komputerów. Wszystkie są nieodpłatnie udostępnione na stronie www.podreczniki.fps.org.pl. Cieszą się dużym zainteresowaniem: – *Najbardziej innowacyjny był pierwszy z nich pt. „Excel – podręcznik dla niewidomych”. Stale otrzymuję informacje zarówno od osób niewidomych samodzielnie uczących się obsługi udźwiękowanego komputera, jak również od szkoleniowców korzystających z poradników. Utrzymuję te korespondencje, żeby ułatwić ludziom opanowanie technologii, które uważam za niezbędne dla niewidomych na dzisiejszym rynku pracy i w edukacji.*

Monitor można wyłączyć. Programy odczytu ekranu dziś „gadają” we wszystkich najczęściej używanych językach świata. Syntezator mowy odczytuje linijka po linijce tekst z ekranu, zawartość tabel, literuje wyrazy. Oprogramowanie umożliwia żeglowanie w sieci WWW. To nieporównywalnie większy przełom w dostępie do informacji, niż opracowanie w 1821 r. przez Ludwika Braille’a pisma punktowego. Ale dostępność środowiska wirtualnego jest ograniczona, a obsługa specjalistycznego oprogramowania niełatwa: – *Niewidomi potrafią efektywnie pracować z arkuszami kalkulacyjnymi. Konieczne jest uruchomienie wyobraźni, bo niewidomy użytkownik w porównaniu z widzącym patrzy na tego rodzaju dokument jakby przez dziurkę od klucza. Syntezator mówi o tym, co znajduje się w wybranej komórce, ale użytkownik nie widzi całości ani nawet większego dwuwymiarowego fragmentu* – mówi Krzysztof.

Mobilność jest niezbędna

Dzięki nowoczesnym technologiom niektórzy niewidomi mogą pracować zdalnie i nie dojeżdżają codziennie do pracy. Wielu używa nawigacji satelitarnej, która wprawdzie może informować o położeniu użytkownika, ale nie opowie mu, gdzie kończy się chodnik ani gdzie stoją donice z kwiatami i ciężarówka parkująca przed sklepem. Poruszanie się osób z dysfunkcjami wzroku pozostaje wyzwaniem pełnym przygód. Jednocześnie mobilność przestrzenna jest koniecznością zarówno w życiu codziennym, jak i zawodowym – sprzyja nawiązywaniu kontaktów, bywa niezbędna dla wykonania zadań i gwarantuje osvajanie się społecznej większości z zagadkowymi niewidomymi i słabowidzącymi.



Michał Żejmis – organizuje i prowadzi szkolenia dot. wiedzy o funkcjonowaniu i predyspozycjach oraz komunikowaniu się z osobami niepełnosprawnymi. W Bibliotece Narodowej zajmuje się kwestiami związanymi z dostępnością m. in. informacji i zbiorów. W Wolnej Antenie Radio Wnet prowadzi cotygodniową audycję „Swój czy obcy?” o migracjach międzynarodowych i cudzoziemcach w RP, realizowaną przez Fundację Rozwoju Oprócz Granic.
e-mail: michal.zejmis@gmail.com

Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia

27 stycznia w 2010 roku został ustanowiony Dniem Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia. Data jest nieprzypadkowa – to w tym dniu w 1919 r. Józef Piłsudski podpisał Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami, powołując tym samym publiczne służby zatrudnienia w Polsce.

Tegoroczne obchody święta organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie stały się doskonałą okazją do wspólnego spotkania przedstawicieli mazowieckich służb zatrudnienia oraz współpracujących z nimi partnerów rynku pracy z naszego regionu. W spotkaniu wzięli udział również: sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Jacek Męcina, Czesława Ostrowska, radca generalny Ministra Pracy i Polityki Społecznej, wicewojewoda Dariusz Piątek, wicemarszałek Leszek Ruszczyk oraz Piotr Krasuski, zastępca dyrektora EFS Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju.

Wyjątkową atmosferę uroczystości podkreśliło wręczenie odznaczeń państwowych i dyplomów – 4 Krzyży Zasługi oraz 11 medali za długoletnią służbę, a także dyplomów uznania marszałka województwa i dyrektora WUP w Warszawie. Nie byłoby sukcesów na rynku pracy bez pracowników publicznych służb zatrudnienia. To oni wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu nie bojąc się wyzwań i stawianych przed nimi wymagań. *Te wyróżnienia to wyraz uznania dla nas wszystkich* – podkreślił dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz. Miło nam poinformować, że wśród nagrodzonych dyplomami uznania znaleźli się również pracownicy Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Spotkanie odbyło się w Mazowieckim Centrum Kultury w Warszawie. Ponieważ miejsce zobowiązuje, organizatorzy zadbali również o akcent kulturalny. Artystyczną oprawę uroczystości zwieńczył występ wirtuoza akordeonu.



Minister wyróżnił Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Ogólnopolskie obchody święta pracowników PSZ odbyły się 28 stycznia w Centrum Nauki Kopernik. Podczas uroczystości Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz nagrodił urzędy, które najlepiej wdrożyły założenia znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wśród 5 wojewódzkich urzędów pracy, które zdaniem ministra w sposób szczególny wyróżniły się we wprowadzaniu nowych rozwiązań, znalazł się Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Zostaliśmy nagrodzeni między innymi za system do gromadzenia i analizy danych, wdrażany przez Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Dzięki niemu od 2014 r. zespół obserwatorium wraz z powiatowymi urzędami pracy prowadzi wspólne badania dotyczące sytuacji na lokalnych rynkach. *Podjęwając się realizacji tych działań chcieliśmy wypracować wspólne narzędzia, które usprawnią realizację zadań badawczych przewidzianych w nowych przepisach ustawy zarówno dla wojewódzkich, jak i powiatowych urzędów pracy* – mówi Zbigniew Stanik, Kierownik Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Tym bardziej cieszy nas fakt, że właśnie ta inicjatywa została zauważona i doceniona w konkursie organizowanym przez ministerstwo.



Katarzyna Kozakowska – p.o. kierownik Zespołu ds. Badań i Analiz w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie.

RYNEK PRACY NA MAZOWSZU - LUTY 2015 r.



Najwyższa stopa bezrobocia - powiaty

- szydłowiecki - 35,2 %
- radomski - 27,9 %
- przysuski - 25,3 %



Najniższa stopa bezrobocia - powiaty

- m.st. Warszawa - 4,4 %
- warszawski zachodni - 6,0 %
- grójecki - 6,8 %



Zatrudnienie

Przeciętne miesięczne zatrudnienie

1341,8^{tys.}



Wynagrodzenie

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

4911,96^{zł}

Dane: Urząd Statystyczny w Warszawie



Rozwiązanie konkursu z grudniowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

Dziękujemy wszystkim za wspólną zabawę i serdecznie gratulujemy tym, którzy jako pierwsi przystali do nas prawidłowe odpowiedzi.

Rozwiązanie konkursu:

1) Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło rok szkolny 2014/2015 rokiem:

b) szkół zawodowych

2) Ilu bezrobotnych do 25 roku życia było na Mazowszu w II kw. 2014 r. (dane wg BAEL):

b) 45 tys.

3) Które kierunki były najczęściej wybierane przez studentów w roku akademickim 2013/2014:

c) ekonomiczne i administracyjne

4) Jaki procent szkół wyższych stanowią w Polsce szkoły publiczne:

c) ok. 30%

5) Wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony www to w skrócie (z ang.)

c) CAWI

Lista nagrodzonych:

Anna Adamczyk

Tomasz Ochelski

Mariola Gołębiowska

Roman Dudek

Adrianna Pugacz

Anton Pasichnyk

Monika Jakubczyk

Mariana Kulynych

**W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!**



www.obserwatorium.mazowsze.pl

Konkurs

Odpowiedz na kilka pytań i wygraj!

1) Jak się nazywa podstawowy i naturalny język, którym posługują się osoby niesłyszące w Polsce:

- a) System Językowo-Migowy
- b) Polski System Językowo-Migowy
- c) Polski Język Migowy
- d) Polski Język Głuchych

2) O ile zmniejszy się ludność państw członkowskich UE z regionu bałtyckiego (według Eurostatu):

- a) o 2,1%
- b) o 4,5%
- c) o 7,2%
- d) o 9,9%

3) Za co Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie otrzymał tegoroczną nagrodę ministra pracy i polityki społecznej:

- a) za organizację międzynarodowej konferencji „Zielone miejsca pracy”
- b) za system do gromadzenia i analizy danych
- c) za konkurs wiedzy o funduszach europejskich
- d) za szkolenia aktywizacyjne dla osób niepełnosprawnych

4) Ile wyniosło miesięczne przeciętne zatrudnienie w mazowieckich przedsiębiorstwach w lutym 2015 r.:

- a) 1002,5 tys.
- b) 1341,8 tys.
- c) 1790,1 tys.
- d) 2208,2 tys.

5) Kiedy obchodzony jest Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia:

- a) 27 stycznia
- b) 15 lutego
- c) 4 marca
- d) 20 kwietnia

REGULAMIN KONKURSU:

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 10 maja 2015 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, literka – odpowiedź.
- 3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwszych 10 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania i polubią nasz fanpage czekają nagrody niespodzianki.
- 5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu, na naszym fanpage`u oraz w serwisie www.obserwatorium.mazowsze.pl.
- 6) Niniejszy konkurs nie jest „grą losową” w rozumieniu ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. Nr 201, poz. 1540, z późn. zm.).
- 7) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- 8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

**BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Warszawa 2015**

