



Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Egzemplarz bezpłatny

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 4/2017



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

„Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego” - studium przypadku pary powiatów: suwalskiego i sejneńskiego	3
Doradca zawodowy – Dlaczego warto skorzystać z jego usług?	5
Narzędzia online wspomagające realizację usług EURES	7
Sytuacja osób młodych na podlaskim rynku pracy – pierwsze efekty wdrażania PO WER 2014-2020	11
Nadużycie finansowe jako szczególny rodzaj nieprawidłowości związany z projektami współfinansowanymi ze środków Unii Europejskiej	16

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

Druk: Drukarnia Laser-Graf, 09-400 Płock, Kostrogaj 1
tel. 24 366 88 82, e-mail: biuro.lasergraf@gmail.com

Egzemplarz bezpłatny



„Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego”

- studium przypadku pary powiatów: suwalskiego i sejneńskiego

Dominika Karpowicz

Wydział Badań i Analiz – WUP w Białymstoku

Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim jest zróżnicowana. Zróżnicowanie to dotyczy nie tylko struktury bezrobocia, ale też jego zróżnicowania w przestrzeni. Odzwierciedla się to m.in. w różnej wartości stopy bezrobocia, liczbie ofert pracy czy poziomie przedsiębiorczości w poszczególnych powiatach. Intuicyjnie możemy stwierdzić, że wpływ na to zjawisko ma specyfika poszczególnych regionów i poziom rozwoju.

Celem zdiagnozowania czynników różnicujących sytuację na lokalnych rynkach pracy woj. podlaskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zlecił badanie pn. „Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego”, które w 2017 roku zrealizowali pracownicy Politechniki Białostockiej. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kompleksowo dobranych metod: analiza desk research, case studies i badania jakościowe: wywiady grupowe zogniskowane (FGI) oraz indywidualne wywiady pogłębione (IDI). W badaniach brali udział przedstawiciele pracodawców i instytucji otoczenia biznesu, jednostek samorządu terytorialnego oraz instytucji rynku pracy. Uzyskane wyniki wykazały znaczne zróżnicowanie powiatowych rynków pracy oraz szereg czynników gospodarczych, społecznych, kulturowych i geograficznych, które na to wpływają. Część zidentyfikowanych czynników wpływa korzystnie na sytuację powiatów, inne powodują negatywne zjawiska na lokalnych rynkach pracy. Ponieważ niniejszy artykuł nie pozwala na zrelacjonowanie całości wyników badania, chcielibyśmy go poświęcić studium przypadku jednej pary powiatów: suwalskiego i sejneńskiego.

Charakterystyka powiatów suwalskiego i sejneńskiego

Powiaty suwalski i sejneński cechuje korzystne przygraniczne położenie, szczególnie bliskość granicy z Litwą. Konsekwencją tego jest chociażby napływ pracowników ze Wschodu oraz rozwój handlu. Jednakże powiat suwalski wyróżnia lepsza infrastruktura techniczna, w tym głównie sieć drogowa (droga S8 i E67). Stanowi to jedną z przyczyn, dla której litewscy turyści wspierają gospodarkę Suwałk chętniej niż sąsiadujących Sejn.

Zdecydowanie rolniczy charakter obu powiatów, w przypadku powiatu suwalskiego jest równoważony oddziaływaniem miasta Suwałki. Na terenie Suwałk zlokalizowane są duże firmy produkcyjne, także w SSSE, które dają zatrudnienie mieszkańcom powiatu suwalskiego. Na terenie powiatu sejneńskiego brak jest dużych zakładów pracy, a także dużych sieci handlowych. Tak więc bardzo istotnym czynnikiem różnicującym omawiane powiaty jest dostęp do terenów inwestycyjnych poprzez sprawne funkcjonowanie specjalnej strefy ekonomicznej. Aktywna działalność suwalskiej strefy determinuje przyciąganie inwestycji, zakładanie nowych przedsiębiorstw, zwiększa potencjał zatrudnieniowy regionu.

Sytuacja na rynku pracy powiatów suwalskiego i sejneńskiego stanowi płaszczyznę mocno różnicującą. Bezrobocie w powiecie suwalskim określone zostało przez

ekspertów jako znajdujące się na niskim 6% poziomie i wciąż spadające. Zauważalny jest deficyt pracowników na lokalnym rynku pracy. Eksperci, charakteryzując specyfikę suwalskiego rynku pracy, mówili o bezpieczeństwie zatrudnienia (brak monokultury przemysłowej, jest dywersyfikacja) oraz o wzrastającej liczbie ofert pracy. Z kolei w przypadku powiatu sejneńskiego rynek pracy został określony jako niezróżnicowany. Brak jest dużych przedsiębiorstw, a większość funkcjonujących firm to małe i mikro-przedsiębiorstwa. Problem bezrobocia w powiecie sejneńskim został określony jako poważny. Podobnie jak w przypadku powiatu suwalskiego, występuje deficyt siły roboczej i trudności w pozyskiwaniu pracowników, wynikające przede wszystkim z niedopasowania struktury miejsc pracy i podaży siły roboczej na lokalnym rynku. Sejneński rynek pracy w odróżnieniu od suwalskiego nie zapewnia pewności zatrudnienia, zwłaszcza w sektorze prywatnym. Stabilność zatrudnieniowa zauważalna może być jedynie w instytucjach samorządowych, czy państwowych. Pracodawców funkcjonujących na sejneńskim rynku pracy cechuje brak potencjału do zatrudniania kolejnych pracowników, oferty dotyczą niskopłatnych stanowisk na najniższych szczeblach. Koszty pracy u pracodawców postrzegane są jako wysokie. Wyjątkiem jest branża budowlana, jednak tu w dużej skali występuje zjawisko nierejestrowanego zatrudnienia. W opinii ekspertów, zasoby pracy w powiecie sejneńskim są mało mobilne oraz posiadają niski poziom kompetencji zawodowych, zwłaszcza w zakresie znajomości systemów informatycznych.

Scenariusz rozwoju powiatu sejneńskiego

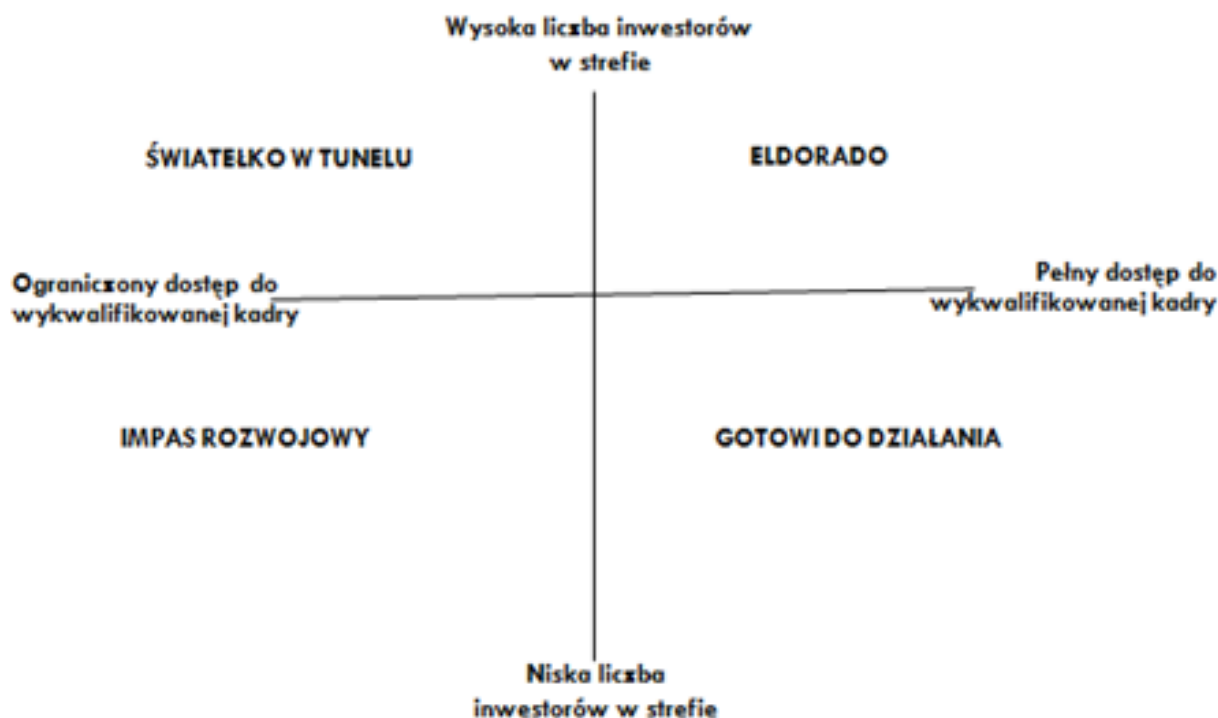
Jednym z podstawowych celów badania było stworzenie scenariusza rozwoju dla powiatu mniej uprzywilejowanego z analizowanych par. W tym celu wyznaczono czynniki sukcesu, które mają największy wpływ na rozwój powiatu sejneńskiego oraz wskazano te, które charakteryzują się największą niepewnością. Eksperci biorący udział w badaniu w oparciu o pięciostopniową skalę sporządzili ranking czynników pod względem ważności oraz niepewności. Eksperci zidentyfikowali cztery scenariusze rozwoju powiatu sejneńskiego: „Eldorado”, „Światelko w tunelu”, „Impas rozwojowy” oraz „Gotowi do działania” (Rys. 1).

Najbardziej pożądanym scenariuszem jest scenariusz „Eldorado”. W ocenie ekspertów są dwa kluczowe czynniki sukcesu, które charakteryzują się największym wpływem na rozwój powiatu sejneńskiego oraz jednocześnie największą niepewnością. To wysoka liczba inwestorów w podstrefie Sejny SSSE oraz dostęp do wykwalifikowanych zasobów pracy. Zidentyfikowane czynniki stanowią siłę napędową rozwoju powiatu. Zachodzą tu dogodne warunki do budowania potencjału B+R w regionie, rozwoju potencjału kadrowego oraz rozbudowy sieci komunikacyjnej i infrastruktury transportowej. W scenariuszu „Światelko w tunelu” entuzjazm ze wzrastającej liczby inwestorów w strefie jest schładzany ograniczonym dostępem do

wykwalfikowanej kadry, dlatego rozwój powiatu jest mniej dynamiczny. Najmniej pożądanym scenariuszem jest scenariusz „Impas rozwojowy”. Zakłada on zarówno ograniczony dostęp do wykwalifikowanej kadry, jak i niską liczbę inwestorów w strefie. Spowoduje zatrzymanie rozwoju powiatu. Ostatni scenariusz „Gotowi do działania” charakteryzuje się

manie i wzmocnienie pozytywnych czynników oddziałujących na powiat suwalski oraz wspierających rozwój powiatu sejneńskiego.

Podsumowując, zachęcamy do zapoznania się z raportem zawierającym obszerne wyniki tego badania, w tym analizę przyczyn zróżnicowania sytuacji na lokalnych ryn-



Rysunek 1. Cztery scenariusze rozwoju powiatu sejneńskiego

Źródło: Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2017, s. 290

niską liczbą inwestorów w podstrefie przy założeniu pełnego dostępu do wykwalifikowanej kadry. Oznacza brak możliwości wykorzystania potencjału ludzkiego ze względu na niewystarczającą liczbę miejsc pracy.

kach pracy w pozostałych parach powiatów: wysokomazowieckim i grajewskim oraz bielskim i hajnowskim. Stanowią one istotną informację w kontekście zróżnicowania powiatowych rynków pracy, pozwalającą na lepsze wykorzystanie potencjału poszczególnych powiatów i ograniczenie wpływu czynników problemowych.

Rekomendacje

Eksperti z Politechniki Białostockiej, biorąc pod uwagę mocne i słabe strony powiatów suwalskiego i sejneńskiego, wypracowali poniższe rekomendacje pozwalające na utrzy-

Źródło: Przyczyny zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2017

Rekomendacje opracowane dla powiatów suwalskiego i sejneńskiego	
Powiat suwalski	Powiat sejneński
<ul style="list-style-type: none"> wspieranie osób zatrudnionych w rolnictwie poprzez tworzenie (przez instytucje rynku pracy i lokalne władze samorządowe) klimatu sprzyjającego rozwojowi gospodarstw specjalistycznych; wspieranie właścicieli gospodarstw rolnych, które planują podejmowanie działalności dodatkowej, np. w agroturystyce; podjęcie działań mających na celu wsparcie gospodarstw ekologicznych, a także promocję rolniczych produktów lokalnych i regionalnych; promowanie wśród młodzieży kierunków kształcenia powiązanych z nowoczesną produkcją rolną i przedsiębiorczością okołorolniczą. 	<ul style="list-style-type: none"> podjęcie działań pobudzających funkcjonowanie SSSE w podstrefie Sejny; opracowanie koncepcji produktów lokalnych charakterystycznych dla powiatu; wspieranie przedsiębiorczości przyjaznej środowisku oraz zwiększenie nakładów inwestycyjnych na rozwój turystyki; opracowanie koncepcji systemu zachęt i ulg podatkowych motywujących do zakładania działalności gospodarczej i samozatrudnienia; intensyfikacja aktywizacji zawodowej w różnych formach i wspieranie przedsiębiorczości; kształtowanie postaw przedsiębiorczości wśród młodzieży; zachęcanie przedsiębiorstw do uczestnictwa w projektach szkoleniowo-doradczych; aktywizacja lokalnego rynku pracy m.in. poprzez powołanie Powiatowego Centrum Aktywności Lokalnej w Sejnach.

Doradca zawodowy – Dlaczego warto skorzystać z jego usług?

Małgorzata Gwiazdowska

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – WUP w Białymstoku, OT w Suwałkach

Stosowniej byłoby zapytać „Dlaczego nie skorzystać z usług doradcy zawodowego?“, skoro są one dostępne, dobrowolne, bezpłatne i skoro sfera zawodowa wypełnia znaczną część naszego życia, będąc źródłem zarówno satysfakcji jak i wielu dylematów.

Doradca zawodowy to specjalista, który może nam pomóc w osiągnięciu większej satysfakcji w życiu zawodowym. Wykorzystując swoją wiedzę, umiejętności oraz różnorodne metody pracy i narzędzia (np. testy), pomaga w dokonywaniu wyborów i podejmowaniu decyzji na różnych etapach kariery zawodowej. Pomaga także zapobiegać lub rozwiązywać problemy pojawiające się w tej sferze. Na nasze życie zawodowe mają wpływ już wczesne dziecięce zainteresowania, uzdolnienia i otoczenie, w którym dorastamy i w którym rodzice, a potem my sami dokonujemy wyborów (np. rodzaju szkoły). Już na tym etapie można konsultować się z doradcą zawodowym.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Białymstoku, działające w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy, prowadzi poradnictwo zawodowe dla wszystkich osób od 18 roku życia – dla pracujących i niepracujących, uczących się i nieaktywnych zawodowo. Centrum zatrudnia 14 doradców zawodowych, z czego 6 w Białymstoku, 3 w Łomży i 5 w Suwałkach. Wykonywanie tego zawodu wymaga wszechstronnej wiedzy i umiejętności, a także orientacji w ciągle zmieniającej się rzeczywistości. Aby temu sprostać, wszyscy doradcy posiadają wyższe wykształcenie w różnych specjalnościach, nieustająco podnoszą i rozszerzają swoje kwalifikacje na studiach podyplomowych i licznych szkoleniach. Ich kompetencje wynikają też z osobistych zainteresowań oraz wieloletnich doświadczeń w pracy z klientami.

Podstawowymi formami pracy doradców są: poradnictwo indywidualne, warsztaty grupowe i szkolenia oraz informacja zawodowa.

Styl pracy naszych doradców jest bliższy poradnictwu pojętemu jako partnerska współpraca z dobrowolnie zgłaszającym się klientem niż doradztwu, które zakłada bardziej aktywną i dyrektywną rolę doradcy.

Co sprawia, że warto skorzystać z usług doradcy zawodowego i jakie wynikają z tego korzyści?

Podstawą i punktem wyjścia dobrych wyborów i decyzji jest poznawanie i świadomość siebie. Czasem wydaje nam się, że sami wiemy o sobie najwięcej, jednak emocje, których doświadczamy na co dzień w kontakcie ze sobą i wciąż zmieniającym się otoczeniem sprawiają, że każdemu z nas brakuje dystansu do siebie samego. Nasza samoocena potrafi w krótkim czasie ulec zmianie od samozachwyty do totalnej samokrytyki. Oceniamy

siebie porównując się z innymi osobami lub dopasowując się do różnorodnych wzorców. Często gubimy w tym samych siebie – naszą niepowtarzalność i potencjał, który można wykorzystać i na nim opierać swoje zawodowe plany i decyzje.

Czasem zawieramy opiniom, jakie mają o nas osoby bliskie lub znajomi, ale zważmy na to, że są one obciążone ich osobistym stosunkiem do nas oraz ich własnymi przekonaniami i oczekiwaniami wobec świata i naszej osoby.

Z tego, że doradca jest osobą nieznaną, wynikają tylko korzyści. Pozwala to bowiem na **otwartość, neutralność, brak obciążenia uprzedzeniami i oczekiwaniami wobec osoby, z którą pracuje. Daje przestrzeń i dobrą podstawę do wspólnej twórczej pracy.** Duże znaczenie ma także **czas poświęcony na kontakt, uzależniony głównie od potrzeb klienta i rodzaju zagadnienia**, nad którym wspólnie pracują. Poradnictwo ma zwykle charakter procesu, na który składa się seria spotkań. Czasami ogranicza się do jednego spotkania – głównie wtedy, gdy klient potrzebuje jedynie rzeczowych informacji, aby podjąć dalsze samodzielne działanie.

Profesjonalny doradca to taki, który **okazuje szacunek i nie ocenia klienta** – uznawanych przez niego wartości, jego cech, zachowań i doświadczeń. Jedyną rzeczą poddawaną wspólnej ocenie jest to, na ile służą one celom, które chciałby klient osiągnąć.

W pracy z doradcą nawet mówienie o sobie może być odkrywcze dla nas samych. Tym bardziej odpowiadanie na pytania doradcy, których ani sami sobie, ani nikt inny dotąd nam nie zadawał. Bywa, że nawet jedna rozmowa z doradcą jest znaczącym krokiem do samopoznania i pogłębienia świadomości o samym sobie. Wyjątkową okazję do samopoznania w relacjach z ludźmi, a jednocześnie nabycia ważnych umiejętności społecznych, stanowią **prowadzone przez doradców warsztaty grupowe.** Ich tematy są przeważnie **związane z kompetencjami „miękkimi”**, które często decydują o powodzeniu w życiu zawodowym – są to m.in.: umiejętność komunikowania się, asertywność, radzenie sobie ze stresem, wyznaczanie celów i planowanie, zarządzanie czasem, przedsiębiorczość i inne.

Nie sposób przecenić znaczenia „kompetencji miękkich”, ale nie mniejsze znaczenie ma konkretna wiedza o środowisku zewnętrznym, w którym funkcjonujemy:

o sytuacji i trendach na rynku pracy, o zawodach i specjalnościach, o możliwości skorzystania z różnego rodzaju projektów, funduszy, o dostępnych formach szkolenia i kształcenia oraz innych instrumentach, które mogą nas wspierać w rozwoju zawodowym.

Doradca to osoba, która wciąż **aktualizuje swoją wiedzę o rzeczywistości dotyczącej sfery zawodowej**, aby dzielić się nią z klientem – poprzez bezpośrednie udzielanie informacji, wskazywanie źródeł informacji do samodzielnego wykorzystania, a także opracowywanie i publikowanie różnego rodzaju materiałów informacyjnych.

Rzeczą niezmiernie ważną w poradnictwie zawodowym jest **całościowe spojrzenie na klienta**. Doradca pomaga nam spojrzeć na siebie i swoją sytuację w różnych aspektach, których nie dostrzegaliśmy lub nie braliśmy pod uwagę, a które mają duże znaczenie dla podejmowania kolejnych decyzji. **Obejmując swoją uwagę różne sfery naszego życia** (w granicach uzasadnionych rzeczywistą potrzebą), **dba o to, aby sfera zawodowa była z nimi spójna**. I tak np. na wybór rodzaju i miejsca studiów mogą mieć wpływ: nasza sytuacja rodzinna, finansowa, stan zdrowia i inne czynniki. Podobnie na wybór rodzaju i miejsca pracy. Stąd wynika potrzeba poruszania w rozmowie różnych powiązanych ze sobą kwestii. Prowadzi ona często w sferę wartości, upodobań, obaw, ograniczeń itp. Nie można bowiem podejmować decyzji zawodowych, które pozostawałyby w sprzeczności do tego, co jest dla nas ważne lub przeciwnie temu, w co wierzymy.

Przedmiotem pracy z doradcą są także nasze przekonania nabyte w dotychczasowym życiu pod wpływem różnych osobistych doświadczeń i które uznajemy za prawdę o rzeczywistości. To one często podświadomie kierują naszymi decyzjami. Rozmowa z doradcą jest okazją, aby odkryć te przekonania, które hamują nasz rozwój zawodowy. Wśród wielu można wymienić: „nic mi się nie uda”, „nic nie potrafię”, „wszyscy pracodawcy wykorzystują swoich pracowników”, „w dzisiejszych czasach ten, kto nie skończy studiów, nie ma szansy na dobrą lub nawet jakąkolwiek pracę”, „nie ma znaczenia, jaki kierunek studiów wybiorę – ważne, aby mieć „magistra”, „liczą się tylko znajomości”, „nie warto...”, „sam muszę sobie radzić, bo nikt mi nie pomoże w podjęciu decyzji”, „nieważne są moje zainteresowania – ważne są możliwości zarobienia jak największej ilości pieniędzy” itp. Z tym, co zidentyfikowane, dużo łatwiej jest sobie poradzić. Można bowiem dotrzeć do przesłanek, na których się opierają te przekonania i zweryfikować ich prawdziwość.

Już sam dobrowolny charakter poradnictwa sprawia, że to klient decyduje o korzystaniu z usługi i jest współodpowiedzialny za jej efekt. A ten zależy także od stopnia otwartości w kontakcie z doradcą. To doradca **stwarza sprzyjającą atmosferę, kierując się zasadą życzliwego zainteresowania, szacunku dla klienta i respektowania jego granic, uważności oraz dyskrecji**.

Ważną cechą poradnictwa zawodowego jest **ukierunkowanie na poszukiwanie mocnych stron** klienta, co już samo w sobie działa motywująco i buduje poczucie własnej wartości. Doradca pomaga uważnie prześledzić nasz dotychczasowy życiorys, abyśmy mogli odkryć źródła naszej wewnętrznej mocy, nasze unikalne umiejętności, osiągnięcia i predyspozycje, których

często nie zauważamy lub nie doceniamy. To bardzo ważny element porady, bowiem na nim opierają się zwykle nasze dalsze plany zawodowe.

Aby nasze plany były realistyczne, konieczne jest także **odkrycie i uwzględnienie słabych stron i ograniczeń**. I to jest także element pracy z doradcą, który pomaga nam określić, nad czym powinniśmy szczególnie pracować, a czego unikać lub wręcz zaniechać.

Doradca zawodowy **z założenia nie próbuje wywierać wpływu na klienta ani skłaniać go do preferowanych przez siebie rozwiązań**. Tylko **inspirowanie, cierpliwe poszukiwanie i znajdowanie wspólnie z klientem korzystnych dla niego rozwiązań** prowadzi do satysfakcji obu stron.

Dzięki temu, że Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej jest usytuowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy – jednostce samorządowej, **usługi doradców zawodowych są bezpłatne. Dostęp do nich jest ciągły**, co znaczy, że do doradcy można wracać w każdym momencie, kiedy pojawi się taka potrzeba.

Terminowi „doradca” w potocznym rozumieniu nadaje się różne znaczenia. Biorąc pod uwagę wszechstronność pracy doradcy zawodowego, można go scharakteryzować przy pomocy wielu dodatkowych określeń, a wśród nich:

– **coach** – w sytuacji, gdy jego celem jest uaktywnienie potencjału, który jest w kliencie – jego wiedzy, umiejętności i wszelkich innych możliwości;

– **trener** – kiedy prowadzi szkolenie i jego rolą jest głównie przekazywanie wiedzy oraz doskonalenie i trenowanie potrzebnych umiejętności i zachowań uczestników szkolenia np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej, w procesie poszukiwania pracy itp.;

– **informatorek** – kiedy dostarcza potrzebnych informacji, które możemy wykorzystać w sferze zawodowej;

– **towarzysz podróży** – drugi człowiek, który może nam towarzyszyć w poszukiwaniu kierunku dalszej drogi zawodowej, w przewyżnianiu impasów lub rozwiązywaniu problemów, które pojawiają się w tej dziedzinie naszego życia.

Nie musimy być osamotnieni w sytuacjach, w których jest możliwość uzyskania wsparcia. A jest ono na wyciągnięcie ręki.

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel. (85) 74 97 244, (85) 74 97 243, (85) 74 97 241, fax
(85) 74 97 209
biciz@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Łomży
ul. Nowogrodzka 1
18 - 400 Łomża
tel. (86) 216 23 46, (86) 216 74 79,
tel./fax (86) 216 74 79
biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach
ul. Przytorowa 9b
16 - 400 Suwałki
tel. (87) 565 11 55, 87 566 66 01,
fax (87) 566 66 01
biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

Narzędzia online wspomagające realizację usług EURES

Beata Chrościńska

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – WUP w Białymstoku

Już prawie 25 lat Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES)¹ wspomagają mobilność na europejskim rynku pracy i realizują usługi na rzecz zainteresowanych klientów. Poszukującym pracy za granicą udzielają informacji na temat warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA², przygotowują do bezpiecznego wyjazdu za granicę, udzielają wsparcia w poszukiwaniu legalnej pracy i umożliwiają dostęp do zagranicznych ofert pracy. Pracodawcom, którzy chcą zatrudnić pracowników z innego państwa członkowskiego UE lub EFTA, pomagają w prowadzeniu rekrutacji i znalezieniu odpowiednich kandydatów.

Realizację usług EURES wspomagają liczne narzędzia online. Przyjrzymy się zatem tym najważniejszym, które są doskonałym źródłem informacji dla klientów oraz w znaczny sposób podnoszą efektywność pracy doradców EURES.

Europejski Portal Mobilności Zawodowej <https://ec.europa.eu/eures>

Portal dostępny jest we wszystkich językach urzędowych UE. Zamieszczone są tam oferty pracy z 32 krajów. Aktualnie (stan na 28.08.2017 r.) na portalu dostępnych jest ponad 1,4 mln miejsc pracy w państwach członkowskich UE i EFTA. Warto jednak pamiętać, że treść ofert pracy zamieszczona jest w języku angielskim lub języku kraju, z którego dana oferta pochodzi. Na stronie można również znaleźć informacje o warunkach życia i pracy w poszczególnych krajach, informacje o najnowszych trendach na rynkach pracy oraz aktualnych wydarzeniach i realizowanych projektach. Zainteresowane osoby mogą także na portalu założyć bezpłatne konto „Mój EURES” i zamieścić swoje CV, dzięki czemu zarejestrowani pracodawcy mają dostęp do ich profilu. Według danych z 28.08.2017 r. na portalu zarejestrowanych jest ponad 335 tys. CV – najwięcej z Włoch (64,5 tys.), Hiszpanii (53,9 tys.) i Francji (16,2 tys.), z Polski – 13,6 tys. Dzięki założeniu konta możemy również otrzymywać na podany adres mailowy oferty pracy, które odpowiadają naszemu profilowi zawodowemu. Nowym narzędziem dostępnym na portalu jest Europejski Paszport Umiejętności. Narzędzie to umożliwia bardzo prostą rejestrację umiejętności nabytych w konkretnym sektorze, dzięki czemu pracodawcy z danej branży mogą szybciej i łatwiej uzyskać informacje o kwalifikacjach i doświadczeniu kandydata. Umiejętności te są określane na podstawie wyboru z bazy umiejętności przygotowanej przez Komisję Europejską oraz współpracujących partnerów. Obecnie Europejski Paszport Umiejętności jest dostępny dla branży hotelarsko-gastronomicznej oraz turystycznej.

Jest także specjalna sekcja przeznaczona dla pracodawców. Oprócz zamieszczenia oferty pracy, pracodawcy

uzyskują dostęp do bezpłatnej bazy CV kandydatów. Rejestracja pracodawcy na portalu umożliwia stworzenie profilu wyszukiwania i otrzymywanie zawiadomień drogą elektroniczną lub poprzez SMS o pojawieniu się kandydatów odpowiadających kryteriom wyszukiwania.

Na portalu wyodrębniony jest również specjalny



dział skierowany do osób z wyższymi kwalifikacjami, tj. studentów, nauczycieli i naukowców. Osoby młode mogą znaleźć tam nie tylko oferty pracy, ale również informacje na temat możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej oraz praktyczne wskazówki i porady w zakresie przeprowadzki do innego kraju, czy też przygotowania do odbycia rozmowy kwalifikacyjnej za granicą. Z myślą właśnie o ludziach młodych powstał nowy projekt pod nazwą **Drop'pin@EURES**. Jest to platforma internetowa dla młodych Europejczyków poszukujących pracy, płatnego stażu lub praktyk w UE, utworzona na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej. Młodzi ludzie znajdą tam interesujące oferty, możliwości podjęcia zatrudnienia oraz garść praktycznych informacji, jak poruszać się po europejskim rynku pracy. Jest też specjalny blog, na którym osoby młode dzielą się swoimi spostrzeżeniami i wskazówkami w zakresie wyjazdu za granicę. Platforma może też służyć jako źródło inspiracji w zakresie rozwoju ścieżki zawodowej.



1. Sieć EURES (EUropean Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia) została powołana w 1993 r. na mocy unijnych przepisów prawnych przez Komisję Europejską
2. Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu – w skład organizacji wchodzi Islandia, Lichtenstein, Norwegia i Szwajcaria

Krajowa strona internetowa EURES

www.eures.praca.gov.pl

Strona internetowa adresowana jest do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którzy chcą podjąć pracę w państwach członkowskich UE/EFTA, a także do pracodawców, którzy poszukują kandydatów do pracy w tych państwach.

Podzielona jest na sesje tematyczne skierowane zarówno do polskich obywateli zainteresowanych wyjazdem za granicę, jak i cudzoziemców, którzy myślą o przeprowadzce do Polski. Zawiera informacje na temat warunków życia i pracy w poszczególnych krajach. Informacje te są co roku uaktualniane przez poszczególnych doradców EURES. Co ważne – informacje te dostępne są w języku polskim. Z krajowej strony internetowej EURES jest także przekierowanie do centralnej bazy ofert pracy, która zawiera polskie i zagraniczne oferty pracy. Umożliwiony jest też dostęp do portalu EURES Komisji Europejskiej oraz danych doradców EURES, zarówno w Polsce, jak i za granicą. Na stronie znajdziemy także informacje na temat aktualnych wydarzeń EURES w podziale na województwa.

Dla cudzoziemców, którzy chcą podjąć pracę w Polsce, dostępnych jest wiele przydatnych informacji w języku angielskim na temat m.in. możliwości podjęcia pracy w Polsce, sytuacji na rynku pracy, warunków życia i pracy, swobodnego przepływu pracowników, przygotowania do przyjazdu i pobytu w Polsce.

Wyodrębniona została sekcja tematyczna skierowana do pracodawców krajowych i zagranicznych, którzy biorą pod uwagę zatrudnienie pracowników z innego państwa członkowskiego UE/EFTA. Zainteresowani pracodawcy mogą otrzymać wsparcie w procesie rekrutacji, dostęp do informacji na temat możliwości zatrudnienia pracowników z poszczególnych krajów - z podziałem na branże i zawody, informacje dotyczące organizowanych przez sieć EURES wydarzeń, kursów, szkoleń i programów wspierających integrację zatrudnionych.



Europejskie Dni Pracy Online, czyli jak znaleźć pracę bez wychodzenia z domu...

- www.europeanjobdays.eu

Dzięki tej platformie informatycznej możliwa jest organizacja wirtualnych targów pracy. Kandydaci ze swojego komputera mogą uczestniczyć w wydarzeniach, uzyskują dostęp do ofert pracy, biorą udział w czatach online, uzyskują informacje na temat warunków życia i pracy w poszczególnych krajach, a nawet odbywają rozmowy kwalifikacyjne z pracodawcami. Bardzo często targi pracy online są organizowane równocześnie z targami stacjonarnymi. Takie wydarzenia odbywają się kilkanaście razy do roku w wybranych krajach.

Chat z doradcą EURES

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/chat-with-eures-advisers>

Jest to nowy, wygodny sposób kontaktowania się z doradcą EURES z wybranego kraju. Na razie możliwe jest komunikowanie się z doradcami EURES z Danii, Estonii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii, Polski, Portugalii, Słowenii, Szwecji i Niemiec. Na podanej wyżej stronie znajdziemy informacje, w jaki dzień i o której godzinie dostępni są doradcy EURES z poszczególnych krajów. W ten sposób możemy szybko uzyskać wiarygodne informacje na temat sytuacji na rynku pracy w danym kraju, możliwościach podjęcia pracy, procedurach administracyjnych związanych z osiedleniem się, warunków życia i pracy.

EURES w mediach społecznościowych

Poprzez wykorzystywanie mediów społecznościowych EURES ma szansę dotrzeć z informacjami na temat usług sieci do jeszcze szerszej grupy zainteresowanych osób. EURES jest dostępny na:

You tube – www.youtube.com/user/EURESjob

Facebook – www.facebook.com/EURESjobs

Twitter – www.twitter.com/EURESjob

Linked – <https://www.linkedin.com/company/eures>

Google+ – <https://plus.google.com/103780376865975473149/posts>

Livestream - kanał telewizyjny EURES

<http://original.livestream.com/eureschannel>

Jest to bardzo efektywne narzędzie umożliwiające prowadzenie „na żywo” prezentacji, paneli dyskusyjnych, rozmów kwalifikacyjnych podczas Europejskich Dni Pracy i innych wydarzeń za pomocą odtwarzacza typu YouTube. Livestream można oglądać bezpośrednio na miejscu wydarzenia lub zainstalować na dowolnym komputerze. Przekaz telewizyjny może być połączony z oknem chatu, widocznym na ekranie, gdzie uczestnicy wydarzenia zamieszczają swoje komentarze i uczestniczą w dyskusji. Dzięki kanałowi możliwe jest dotarcie z informacjami do szerokiej grupy odbiorców, zwłaszcza tych, którzy nie mogą bezpośrednio wziąć udziału w danym wydarzeniu. Ponadto emitowane programy są nagrywane i dostępne później na kanale EURES.

Oprócz opisanych powyżej narzędzi online wspomagających realizację usług EURES, warto wspomnieć o **unijnych sieciach informacyjnych**, które osobiście lub poprzez swoje strony internetowe udzielają informacji dotyczących mobilności. Informacje te mogą być wykorzystywane przez doradców EURES w ich pracy, a także służyć pomocą osobom, które są zainteresowane podjęciem zatrudnienia w innym państwie członkowskim UE lub EFTA.

Europe Direct

- https://europa.eu/european-union/contact_pl

<http://www.europe-direct.bialystok.pl/>

Europe Direct działa w formie centralnych serwisów informacyjnych – telefonicznych i internetowych oraz lokalnych serwisów informacyjnych – punktów kontaktowych w każdym kraju UE. W Polsce działa 30 takich punktów. Także w Białymstoku mieści się biuro Europe Direct. Sieć udziela praktycznych informacji związanych

z pracą i życiem za granicą we wszystkich oficjalnych językach UE. W szybkim trybie – zwykle 3 dni roboczych – odpowiada na ogólne pytania dotyczące Unii Europejskiej, wskazuje do kogo się zwrócić, udostępnia dane kontaktowe, informuje o prawach obywateli i sposobach ich dochodzenia, np. jak uznać kwalifikacje zawodowe i wykształcenie, gdzie zgłosić wadę produktu zakupionego w innym kraju, jak uzyskać zezwolenie na pobyt, itp. Jeżeli zajdzie taka potrzeba, może również udzielić informacji specjalistycznej. Bezpłatnie udostępnia i wysyła publikacje UE. Dzwoniąc pod numer: 0080067891011 dostępny bez opłat w każdym kraju członkowskim, można połączyć się ze specjalną infolinią, której pracownicy odpowiadają na pytania dotyczące UE. Można też zadać pytanie poprzez stronę <http://ec.europa.eu/euro-redirect>. Dane kontaktowe do lokalnych centrów Europe Direct znajdują się na stronie http://europa.eu/euro-redirect/meet_us/interactive_map/index_pl.htm

SOLVIT -

http://ec.europa.eu/solvit/index_pl.htm
<http://www.mr.gov.pl/solvit>

Sieć SOLVIT rozwiązuje sprawy o charakterze transgranicznym, wynikające z naruszenia prawa UE z zakresu rynku wewnętrznego przez organy administracji publicznej innego państwa członkowskiego. Bezpłatnie rozpatruje skargi obywateli i przedsiębiorców. Warto wiedzieć, że SOLVIT nie udziela porad prawnych. Czas rozpatrywania skargi wynosi maksymalnie 10 tygodni. Skargę do SOLVIT można zgłosić za pomocą internetowego formularza, wysyłając e-mail do krajowego centrum lub telefonicznie. Przykłady spraw, którymi zajmuje się SOLVIT:

Dot. obywateli:

- zezwolenie na pobyt
- uznawanie kwalifikacji zawodowych i dyplomów
- prawo do głosowania
- zabezpieczenie społeczne
- prawa pracownicze
- prawo jazdy
- rejestracja pojazdów silnikowych

Dot. przedsiębiorców:

- kontrole graniczne
- dostęp produktów do rynku
- dostęp do rynku usług
- podjęcie działalności na własny rachunek
- zamówienia publiczne
- podatki

Punkt kontaktowy SOLVIT w Polsce:

Ministerstwo Gospodarki Departament Spraw Europejskich

Plac Trzech Krzyży3/5

PL - 00-507 Warszawa

Tel.+48 226935360,Fax.+48 226934080,

solvit@mr.gov.pl

YOUR EUROPE – Twoja Europa

- <http://europa.eu/youreurope/>

Udziela porad obywatelom i przedsiębiorcom. Obywatele mogą uzyskać informacje związane z przysługującymi im prawami oraz porady dotyczące pracy, zabezpieczeń społecznych, pobytu, warunków życia i podróżowania (m.in. jakie są wymagane dokumenty, jak odbywa się rejestracja samochodu, kwestie dot. emerytury, formalności związanych z pobytem, itp.) w krajach UE. Przedsiębiorcy mogą natomiast uzyskać szczegółowe informacje na temat prowadzenia działal-

ności gospodarczej w innym państwie członkowskim UE (m.in. założenie firmy, zarządzanie firmą, innowacyjność, finansowanie i rodzaje wsparcia, przeniesienie działalności).

EURAXESS

Portal Mobilnych Naukowców

www.euraxess.pl

Głównym celem EURAXESS jest wspomaganie międzynarodowej mobilności naukowców poprzez bezpłatne udzielanie kompletnych i praktycznych informacji oraz zapewnienie niezbędnej pomocy w trakcie pobytu za granicą. Portal jest wspólną inicjatywą Komisji Europejskiej i krajów biorących udział w europejskim programie ramowym na rzecz badań i rozwoju technologicznego. Można tam uzyskać informacje dotyczące warunków życia i pracy, zakwaterowania, kursów językowych, aspektów kulturowych oraz oferty pracy dla naukowców. Portal zawiera informacje na temat współpracy europejskich naukowców z naukowcami z USA, Indii, Japonii, Chin i Singapuru.



EUROGUIDANCE

<http://www.euroguidance.pl/>

Udziela porad i informacji w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego dla wyspecjalizowanych pracowników, jak i osób indywidualnych. Organizuje szkolenia dla doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, centrach kształcenia praktycznego oraz placówkach kształcenia ustawicznego, opracowuje i publikuje materiały dydaktyczne dla doradców zawodowych, umożliwia wymianę dobrych praktyk, doświadczeń, narzędzi i metod pracy.

YOUR EUROPE ADVICE - Twoja Europa

http://europa.eu/youreurope/advice/index_pl.htm

Grupa niezależnych ekspertów prawnych sieci w ciągu 7 dni udziela bezpłatnie indywidualnych porad (we wszystkich językach urzędowych UE), m.in. na temat pobytu, pracy i podróży w UE, praw konsumentów. Specjaliści wyjaśniają przepisy unijne, które mają zastosowanie w konkretnym przypadku, podpowiadają, jak dochodzić swoich praw w UE.

ENIC/NARIC

<http://www.enic-naric.net/>

- Sieć zajmuje się udzielaniem informacji na temat:
- uznawania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych,

- krajowych i zagranicznych systemów edukacji,
- możliwości podjęcia studiów za granicą, włączając w to informacje na temat kredytów studenckich i stypendiów, udziela praktycznych rad związanych z mobilnością akademicką i uznawaniem wykształcenia.

EUGO

http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_pl.htm

<http://www.eu-go.gov.pl/> - serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorców – pojedyncze punkty kontaktowe.

EUGO są to portale administracji elektronicznej uruchomione przez władze poszczególnych krajów, skierowane przede wszystkim do osób prowadzących lub planujących rozpocząć działalność gospodarczą, zarówno w swoim kraju, jak i innym kraju członkowskim UE. Pomagają usługodawcom w załatwieniu niezbędnych formalności związanych z prowadzeniem własnej firmy. Osoby zainteresowane mogą znaleźć na nich szczegółowe informacje na temat wszelkich procedur i przepisów prawnych, związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Wszelkich formalności administracyjnych można dokonać online, wypełniając odpowiednie formularze i wraz z wymaganymi dokumentami złożyć drogą elektroniczną. Na pytania przedsiębiorców odpowiadają konsultanci oraz eksperci z właściwych urzędów administracji publicznej oraz instytucji otoczenia biznesu. Specjaliści udzielają również praktycznych wskazówek i porad w wielu kwestiach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, np. dotyczących właściwych zaświadczeń i pozwoleń w danym kraju, uznania kwalifikacji zawodowych, opłat, formalności dotyczących np. prowadzenia restauracji lub salonu fryzjerskiego.



MISSOC – system wzajemnej wymiany informacji o ochronie socjalnej

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=pl>

System zapewnia szczegółowe, regularnie aktualizowane i porównywalne informacje z 12 obszarów opieki socjalnej (finansowanie, opieka zdrowotna, choroby, macierzyństwo, inwalidztwo, podeszły wiek, obrażenia

przy pracy i choroby zawodowe, rodzina, bezrobocie, emerytura, gwarantowane środki minimalne i opieka długoterminowa) poszczególnych państw członkowskich UE/EFTA. Informacje są dostępne w trzech językach – angielskim, niemieckim i francuskim. Na stronie znajdziemy przewodniki po krajowych systemach opieki socjalnej, które są pomocne dla osób wyjeżdżających do innego kraju członkowskiego. System wzajemnej wymiany informacji zawiera także informacje na temat koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego, planowanego leczenia. Jeżeli ktoś zamierza poddać się leczeniu w innym kraju, na portalu znajdzie wiele informacji i praktycznych wskazówek, jakie powinien podjąć kroki. Dowie się również, czy koszty leczenia zostaną pokryte przez ubezpieczenie. Warto zwrócić uwagę na „najczęściej zadawane pytania” – znajdziemy tam odniesienia do stanów faktycznych i praktyczne rozwiązania problemów, które mogą pomóc w rozwikłaniu naszej konkretnej sprawy.

EUROPEAN YOUTH PORTAL

– Europejski Portal Młodzieżowy

https://europa.eu/youth/PL_pl

Portal skierowany jest do ludzi młodych; zawiera informacje na temat nauki, pracy, wolontariatu, programów wymiany studenckiej, przepisów prawa, przydatnych stron internetowych, działalności europejskiej, Unii Europejskiej, praktyczne informacje dotyczące podróżowania po różnych krajach Europy i świata.

EUROPASS –

<http://europass.frse.org/pl/>

Jest to inicjatywa Komisji Europejskiej umożliwiająca obywatelom UE lepszą prezentację swoich kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Obejmuje portfolio 5 dokumentów obowiązujących w jednolitej formie na obszarze całej Europy: Europass CV, Europass Paszport Językowy, Europass – Mobilność, Europass – Suplement, Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe (Suplement do Dyplomu Mistrzowskiego lub Czeladniczego).

Jak widzimy - jest wiele narzędzi online wspierających realizację usług EURES. Warto z nich korzystać, gdyż są cennym źródłem wiarygodnych informacji, zarówno dla klientów, jak i doradców EURES. Osobom zainteresowanym wyjazdem za granicę pomagają w podjęciu świadomej decyzji odnośnie wyboru miejsca pracy, pomagają przebrnąć przez gąszcz przepisów i formalności oraz odnaleźć się na europejskim rynku pracy. Dla kadry EURES są bazą informacji o europejskim rynku pracy, pomagają w wykonywaniu pracy, a także są źródłem inspiracji do podejmowania nowych wyzwań zawodowych.

Sytuacja osób młodych na podlaskim rynku pracy – pierwsze efekty wdrażania PO WER 2014-2020

Anna Daciuk

Wydział Wdrażania PO WER, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 r.ż. bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) to jeden z celów szczegółowych realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w perspektywie finansowej 2014-2020. Działania te realizowane są w I Osi priorytetowej krajowego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER). Na realizację niniejszego celu w województwie podlaskim przeznaczono środki w wysokości 48 837 901,00 Euro. Zgodnie z założeniami PO WER ze wsparcia powinny skorzystać co najmniej 18 643 osoby. Mija 3. rok wdrażania PO WER w województwie podlaskim, w związku z czym warto przyjrzeć się jak zmieniła się sytuacja osób młodych i jakie działania dotychczas zostały zrealizowane.

Poddziałanie 1.1.1 PO WER

Na realizację Poddziałania 1.1.1 *Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe* w województwie podlaskim przeznaczono kwotę 41 512 216,00 EUR. To środki, które zostaną przekazane powiatowym urządowi pracy województwa podlaskiego na realizację zadań aktywizacyjnych skierowanych do osób młodych w wieku 18-29 lat. Zgodnie z założeniami PO WER w ramach Poddziałania 1.1.1 ze wsparcia skorzysta 16 995 osób bezrobotnych. WUP w Białymstoku od początku wdrażania PO WER zawarł łącznie 42 umowy o dofinansowanie projektów. Wartość środków publicznych w ramach podpisanych umów wynosi 71 591 116,00 zł. Jeśli chodzi o poziom wydatkowania środków w Poddziałaniu 1.1.1 wartość środków publicznych uznanych za kwalifikowalne w zatwierdzonych wnioskach o płatność wynosi 56 756 516,68 zł. Wydatkowane środki

stanowią tym samym ok 79,28 % środków zakontraktowanych w latach 2015-2017.

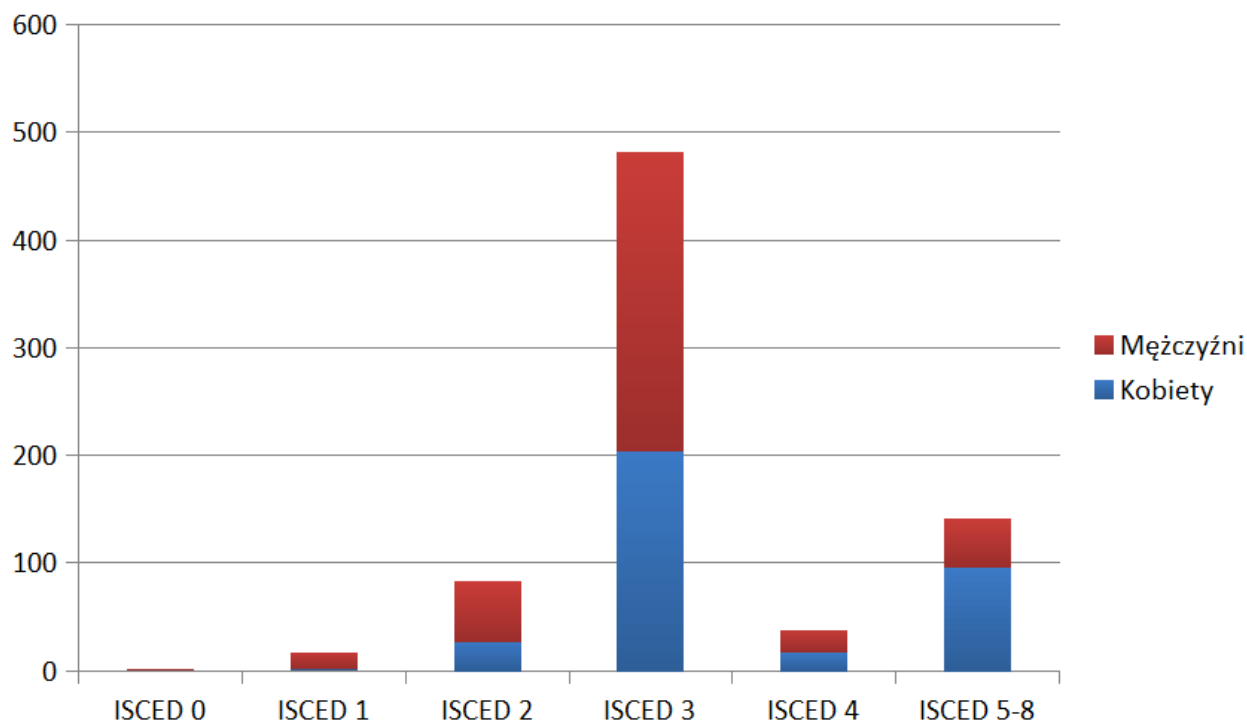
Grupę docelową projektów stanowią osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profil pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET. W ramach projektu każdy uczestnik zostanie objęty wsparciem w zakresie opracowania lub zaktualizowania Indywidualnego Planu Działania (IPD) oraz poradnictwa zawodowego i/lub pośrednictwa pracy. Na podstawie sporządzonego IPD uczestnik kierowany jest odpowiednio na szkolenie, staż, prace interwencyjne, może również ubiegać się o boni szkoleniowy, boni stażowy, boni na zasiedlenie, czy też otrzymać jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Oferta aktywizacyjna w ramach projektów 1.1.1 PO WER jest zróżnicowana, zależna od specyfiki regionu. To powiatowy urząd pracy decyduje, jakiego rodzaju wsparcie będzie realizowane w powiecie.

Począwszy od roku 2015 w ramach projektów powiatowych urzędów pracy udział wzięły łącznie 7 952 osoby, w tym 4 078 kobiet i 3 874 mężczyzn. Wśród nich były 3 184 (1 633 K i 1 551 M) osoby długotrwale bezrobotne oraz 179 (95 K i 84 M) osób z niepełnosprawnościami. Uczestników projektów możemy również scharakteryzować pod kątem posiadanego wykształcenia. Największa liczba osób biorących udział w projektach powiatowych urzędów pracy to osoby posiadające wykształcenie ponadgimnazjalne (ISCED 3). Wśród nich większość stanowili mężczyźni. Drugą w kolejności grupą są osoby posiadające wykształcenie wyższe (ISCED 5-8). Tej grupie przodują kobiety. W dalszej kolejności wyróżniamy osoby z wykształceniem gimnazjalnym (ISCED 2), policealnym (ISCED 4), podstawowym (ISCED 1) oraz niższym niż podstawowe (ISCED 0).

Łączna wartość projektów realizowanych w roku 2015, 2016 i 2017

Działanie/Poddziałanie Nr naboru	Podpisane umowy o dofinansowanie projektu		
	Liczba	Wartość ogółem (zł)	Dofinansowanie (zł)
Działanie 1.1 Poddziałanie 1.1.1	42	71 591 116,00	71 591 116,00
POWR.01.01.01-IP.11-20-001/15	14	23 618 800,00	23 618 800,00
POWR.01.01.01-IP.11-20-001/16	14	24 144 187,00	24 144 187,00
POWR.01.01.01-IP.11-20-001/17	14	23 828 129,00	23 828 129,00

Uczestnicy projektów 1.1.1 PO WER wg wykształcenia



Źródło: Dane z systemu SL2014.

Do głównych barier uniemożliwiających osobom młodym wejście na rynek pracy zaliczamy brak doświadczenia zawodowego oraz brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji. W związku z powyższym najczęstszą formą, na którą byli kiero-

wani uczestnicy projektu są staże (w tym bony stażowe). Dotychczas z tego wsparcia skorzystało 4 958 osób (w tym 2 993 K i 1 965 M). Warto również zwrócić uwagę, iż większość stażystów stanowiły kobiety. Liczna grupa podlaskiej młodzieży podjęła decyzję



o założeniu własnej działalności gospodarczej dzięki możliwości otrzymania bezzwrotnej dotacji. Od początku wdrażania PO WER środki na działalność gospodarczą przyznano 1 241 osobom. Wśród młodych przedsiębiorców liczniejszą grupę stanowili mężczyźni – przyznano im 751 dotacji, natomiast kobiety założyły 490 firm. Od 2015 roku podlaskiej młodzieży wypłacono ponad 25 mln zł. Najwięcej jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej przyznał Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku, Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach, Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce. Najmniej nowych firm powstało w powiecie hajnowskim, siemiatyckim, zambrowskim. Jeśli przyjrzymy się wykształceniu młodych przedsiębiorców, to ponad 50% posiada wykształcenie wyższe (ISCED 5-8), 39% legitymuje się wykształceniem ponadgimnazjalnym (ISCED 3). Na rozpoczęcie działalności gospodarczej decydowały się również osoby z wykształceniem policealnym (ISCED 4) – ok. 7%, gimnazjalnym (ISCED 2) – stanowili blisko 3%, a także osoby z wykształceniem podstawowym (ISCED 1) – niecały 1%.

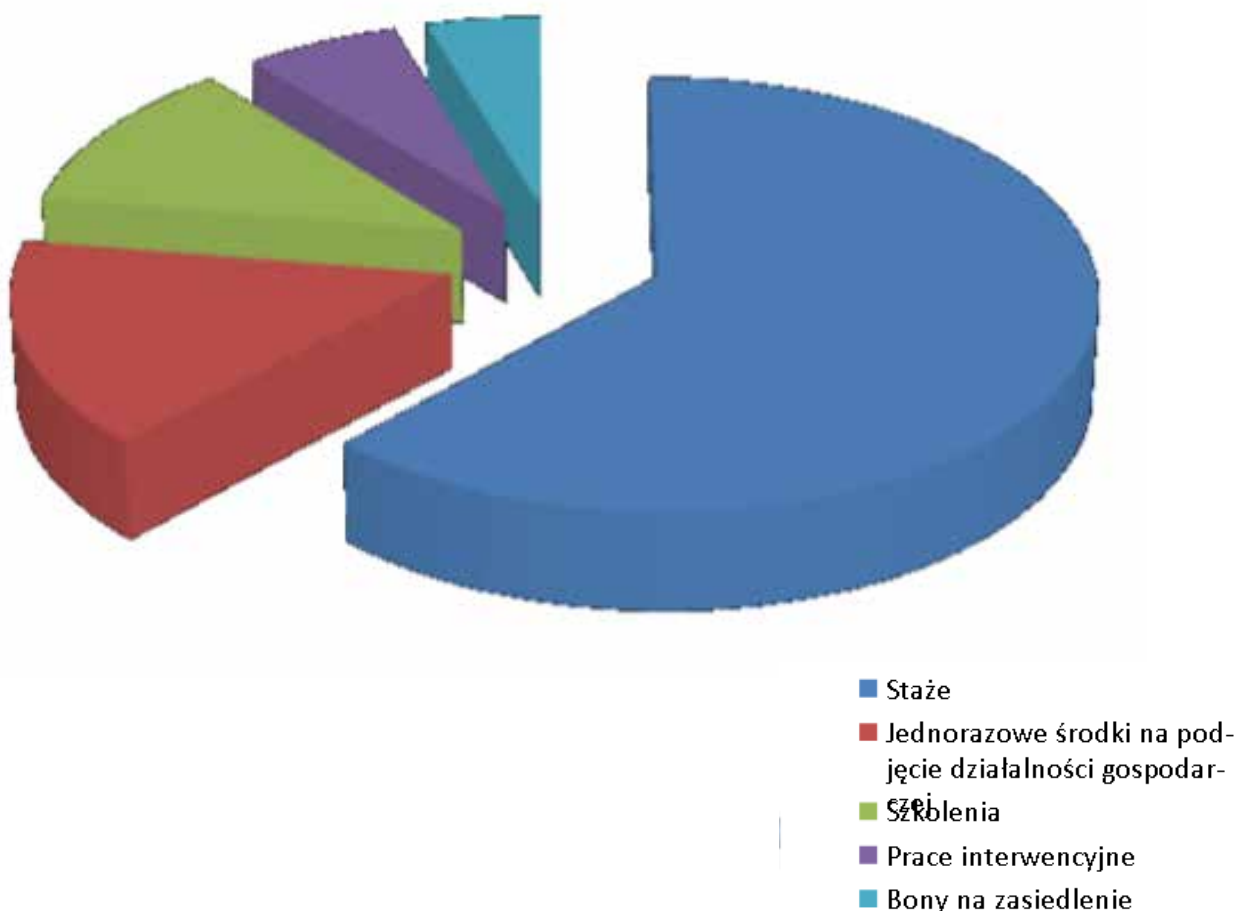
Szkolenia (w tym bony szkoleniowe) są odpowiednią na brak odpowiednich kwalifikacji lub kompetencji. Szkolenia realizowane w ramach projektów pozakonkursowych są domeną mężczyzn.) Dotychczas udział w szkoleniach wzięło 927 osób, z czego aż 78% stanowili mężczyźni (łącznie 731 mężczyźni). Kobiety znacznie rzadziej korzystały z tej formy wsparcia (łącznie 196 kobiet).

Część osób swoje pierwsze doświadczenia zdobywa w ramach prac interwencyjnych. Na tę formę wsparcia skierowano łącznie 501 osób. Wśród nich było 241 kobiet i 260 mężczyzn.

Z bonów na zasiedlenie skorzystały w sumie 373 osoby (169 K i 204 M). Z tej formy korzystano najrzadziej. Najwięcej, tj. 131 bonów otrzymały osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku. W dalszej kolejności – 87 bonów wydano mieszkańcom powiatu grajewskiego, 38 powiatu siemiatyckiego, 32 łomżyńskiemu i m. Łomża, 30 kolneńskiemu. Pozostałe powiatowe urzędy pracy wydały po kilka lub kilkanaście bonów na zasiedlenie w ramach wsparcia EFS.

Uczestnicy projektów 1.2.1 PO WER wg wykształcenia

Formy wsparcia



Źródło: Dane z systemu SL2014.

Głównym celem realizacji projektów realizowanych w ramach Poddziałania 1.1.1 PO WER jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy w danym powiecie. Tak więc, najważniejszym rezultatem jest efektywność zatrudnieniowa. W ramach przedmiotowych projektów poziom efektywności zatrudnieniowej został określony przez Instytucję Zarządzającą PO WER (Ministerstwo Rozwoju) i wynosi on odpowiednio:

- minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych na poziomie co najmniej 43%;
- minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku osób z niepełnosprawnościami na poziomie co najmniej 17 %;
- minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku osób o niskich kwalifikacjach na poziomie co najmniej 48%;
- minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku osób długotrwale bezrobotnych na poziomie co najmniej 35%.

Wartości docelowe wskaźników osiąganych w ramach projektów współfinansowanych EFS pokazują, jakie znaczenie ma odpowiedni dobór wsparcia. W poniższej tabeli zaprezentowano efekty realizacji projektów z roku 2015 i 2016.

Poddziałanie 1.2.1

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku na wdrażanie Poddziałania 1.2.1 *Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe* otrzymał środki w wysokości 7 325 685,00 EUR. Fundusze te przeznaczone są na realizację projektów konkursowych. Zgodnie z założeniami PO WER o dofinansowanie projektów mogą ubiegać się podmioty, takie jak:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

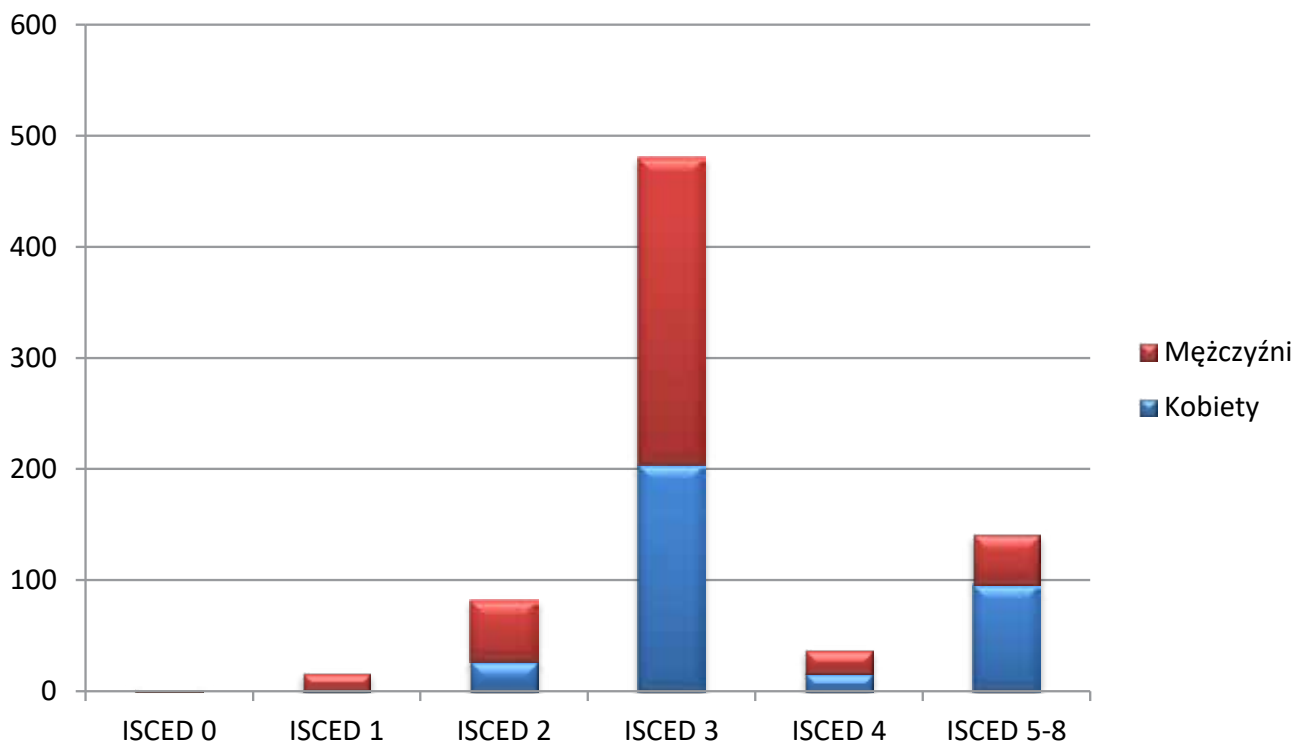
Grupą docelową są osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET. Są to wyłącznie osoby bierne zawodowo oraz bezrobotne niezarejestrowane w urzędach pracy¹. Zgodnie z obecnymi założeniami PO WER w ramach Poddziałania 1.2.1 w perspektywie 2014-2020 w województwie podlaskim ze wsparcia powinno skorzystać co najmniej 1 360 osób biernych zawodowo i 288 osób bezrobotnych (niezarejestrowanych w urzędzie pracy).

Od początku wdrażania PO WER w województwie podlaskim realizowano 14 projektów, o łącznej wartości 10 933 183,62 zł, w tym 10 372 281,64 zł stanowiło dofinansowanie. Obecnie kwota wydatków uznanych za kwalifikowalne w zatwierdzonych wnioskach o płatność wynosi 4 214 124,43 zł, w tym 3 981 750,53 zł stanowiło dofinansowanie. Wsparcie zakładane w projekcie ma charakter indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej i opiera się na co najmniej trzech elementach pomocy wybranych spośród form wsparcia wskazanych w PO WER, w tym obowiązkowo identyfikacji potrzeb (poprzez opracowanie lub aktualizację Indywidualnego Planu Działania albo innego dokumentu pełniącego analogiczną funkcję) i pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego oraz zostało dostosowane do specyficznych potrzeb grupy docelowej. Trzecia i kolejne formy wsparcia zostaną dostosowane do potrzeb uczestnika projektu, zgodnie z opracowanym dla niego Indywidualnym Planem Działania. Są to szkolenia, staże lub subsydiowanie zatrudnienia.

PO WER w latach 2015-2016			
	2015	2016	Ogółem
Liczba osób, które otrzymały środki na działalność gospodarczą	412	498	910
Liczba osób o niskich kwalifikacjach, które podjęły zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie	959	872	1831
Liczba osób długotrwale bezrobotnych, które podjęły zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie	668	623	1291
Liczba osób z niepełnosprawnościami, które podjęły zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie	39	38	77
Liczba osób (z wyłączeniem osób o niskich kwalifikacjach, długotrwale bezrobotnych, z niepełnosprawnościami), które podjęły zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie	517	331	848
UWAGA: Jedna osoba może być wykazywana w kilku kategoriach			

1. Obecnie trwają prace nad nowelizacją Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, w ramach której planowane jest rozszerzenie grupy docelowej w Poddziałaniu 1.2.1. Zgodnie z nowym brzmieniem grupą docelową projektu będą stanowić również: imigranci, reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, tzw. ubodzy pracujący, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych.

Uczestnicy projektów 1.2.1 PO WER wg wykształcenia



Źródło: Dane z systemu SL2014.

Wg danych z systemu SL2014 wsparciem objęto już 758 osób, w tym 716 (w tym 323K i 393 M) osób biernych zawodowo oraz 42 (21 K i 21 M) osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędach pracy. Wśród osób bezrobotnych 22 (10 K i 12 M) osoby były osobami długotrwale bezrobotnymi. Wsparciem w ramach projektu objęto również 45 (19 K i 26 M) osób z niepełnosprawnościami. Biorąc pod uwagę wykształcenie uczestników projektu, należy zauważyć jego spore zróżnicowanie. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (ISCED 3) - ponad 63% (łącznie 481 osób, w tym 204 kobiety i 277 mężczyzn). W mniejszym odsetku były osoby z wykształceniem wyższym (ISCED 5-8) - 141 osób. W tej grupie dominowały kobiety 68% (96 K i 45 M). Wśród uczestników 82 osoby (27 K i 55 M) miało wykształcenie gimnazjalne (ISCED 2), 37 (16 K i 21 M) policealne (ISCED 4), 16 (1K i 15 M) wykształcenie podstawowe (ISCED 1) oraz 1 mężczyzna miał wykształcenie na poziomie niższym niż podstawowe (ISCED 0).

W ramach realizowanych projektów większość uczestników kierowana jest w pierwszej kolejności na szkolenie, którego celem jest uzyskanie kwalifikacji lub nabycie kompetencji niezbędnych na rynku pracy. W ramach realizowanych projektów wsparcie w formie szkolenia otrzymało 560 uczestników projektu, w tym 226 kobiet i 334 mężczyzn. W następnej kolejności osoby te są kierowane na staż. Wg danych

udział w stażu wzięło 496 uczestników, w tym 255 kobiet i 241 mężczyzn. Przedstawiona ścieżka nie jest obligatoryjna, część uczestników projektu korzysta wyłącznie z 1 wsparcia, tj. stażu lub szkolenia. Najmniej popularną formą wsparcia w projektach konkursowych jest subsydiowane zatrudnienie. Dotychczas na tę formę wsparcia skierowano 10 mężczyzn.

Najważniejszym rezultatem wdrażanych projektów jest efektywność zatrudnieniowa. Minimalne wartości wskaźników zostały określone tożsamo jak w przypadku projektów pozakonkursowych. Obecnie zakończono realizację 4 projektów wybranych do dofinansowania w roku 2015. W ramach przedmiotowych projektów 153 osoby o niskich kwalifikacjach, 7 osób z niepełnosprawnościami oraz 36 osób (z wyłączeniem osób o niskich kwalifikacjach, z niepełnosprawnościami) podjęły zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie (w powyższych wskaźnikach, jeden uczestnik może być wykazany zarówno w kategorii osób o niskich kwalifikacjach jak i osób z niepełnosprawnościami).

Opisane powyżej działania stanowią początek zmian, jakie niesie wdrażanie PO WER 2014-2020 w województwie podlaskim. Dzięki środkom EFS osoby młode podwyższają kwalifikacje, nabywają kompetencje, zdobywają doświadczenie, a także otwierają własne firmy, bez względu na płeć czy też wykształcenie.

Nadużycie finansowe

jako szczególny rodzaj nieprawidłowości związany z projektami współfinansowanymi ze środków Unii Europejskiej

Rafał Zbieć

Wydział Kontroli EFS, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Realizacja każdego projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), w tym w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), powinna przebiegać prawidłowo. Nieuniknionym jest jednak pojawienie się uchybień lub też niezamierzonych nieprawidłowości, skutkujących niekiedy koniecznością zwrotu przyznanych środków. „Nie myli się ten, kto nic nie robi” – mówi popularne przysłowie. Jednak czasami dochodzi do sytuacji, w której nieprawidłowość powstaje na skutek celowego działania lub zaniechania podmiotu realizującego lub nadzorującego projekt. Wówczas pojawia się podejrzenie wystąpienia NADUŻYCIA FINANSOWEGO.

Główne definicje i dokumenty

Zgodnie z art. 1 *Konwencji o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich* nadużycie finansowe to jakiegokolwiek **umyślne działanie lub zaniechanie** naruszające interesy finansowe Wspólnot Europejskich w odniesieniu do wydatków, polegające na:

- wykorzystaniu lub przedstawieniu fałszywych, nieścisłych lub niekompletnych oświadczeń lub dokumentów w celu sprzeniewierzenia lub bezprawnego zatrzymania środków z budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich lub budżetów zarządzanych przez Wspólnoty Europejskie lub w ich imieniu,
- nieujawnieniu informacji, mimo istniejącego obowiązku w tym zakresie, w celu sprzeniewierzenia lub bezprawnego zatrzymania środków z budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich lub budżetów zarządzanych przez Wspólnoty Europejskie lub w ich imieniu,

niewłaściwym wykorzystaniu takich środków do celów innych niż te, na które zostały pierwotnie przyznane.

Zatem nadużycie finansowe tym różni się od zwykłej nieprawidłowości, że mamy tutaj do czynienia z umyślnym (nieprzypadkowym) działaniem lub zaniechaniem, mającym na celu sprzeniewierzenie środków finansowych przeznaczonych na realizację projektu (lub projektów).

W zakresie ustawodawstwa unijnego oprócz ww. konwencji wydano szereg rozporządzeń, dot. ochrony interesów finansowych Unii Europejskiej (UE) oraz działania w tym zakresie Europejskiego Urzędu ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (OLAF). W zakresie prawa krajowego, oprócz tak zwanej ustawy wdrożeniowej, mamy również szereg aktów prawnych (w tym kodeksów), odnoszących się do nadużyć finansowych i regulujących działania takich podmiotów jak Centralne Biuro Antykorupcyjne (CBA), czy Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

Z nadużyciami finansowymi najczęściej związane są takie pojęcia jak:

KONFLIKT INTERESÓW

Należy to rozumieć jako zależności (finansowe, rodzinne, przyjacielskie, towarzyskie i biznesowe), mogące w sposób realny bądź potencjalny wpływać na treść urzędowych zachowań (działań lub decyzji), w sposób rodzący wątpliwości co do ich bezstronności.

Zgodnie z art. 57 ust. 2 rozporządzenia finansowego mającego zastosowanie do ogólnego budżetu Unii Europejskiej (rozporządzenie nr 966/2012), konflikt interesów istnieje wówczas, gdy bezstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu upoważnionego do działań finansowych lub osoby uczestniczącej w wykonywaniu budżetu oraz zarządzaniu budżetem, w tym w działaniach przygotowawczych, a także w audycie lub kontroli budżetu, jest zagrożone z uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne lub jakiegokolwiek inne interesy wspólne z odbiorcą.

KORUPCJA

Zgodnie z szeroką definicją Komisji Europejskiej korupcja to nadużycie stanowiska (publicznego) dla korzyści prywatnych. Korupcja w rozumieniu ustawy o CBA to obiecywanie, proponowanie, wręczanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiegokolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji, a także żądanie lub przyjmowanie przez osobę pełniącą funkcję publiczną bezpośrednio lub pośrednio jakiegokolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby, przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu tej funkcji.

OSZUSTWO

Zgodnie z art. 286 Kodeksu Karnego oszustwo jest przestępstwem polegającym na doprowadzeniu

innej osoby do niekorzystnego rozporządzenia mieniem własnym lub cudzym za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania jej błędu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej.

Przykłady nadużyć finansowych

Nadużycia finansowe, w przypadku projektów współfinansowanych z EFS, mogą mieć charakter:

- **zewnętrzny**, kiedy stroną dokonującą nadużycia jest beneficjent (właściciel, prezes, dyrektor, kierownik, pracownik),
- **wewnętrzny**, kiedy stroną dokonującą nadużycia jest instytucja zarządzająca lub pośrednicząca (dyrekcja, kierownictwo, pracownicy).

Z nadużyciami finansowymi możemy mieć do czynienia:

- podczas wyboru wnioskodawców,
- w trakcie realizacji projektów przez beneficjentów i wydatkowania przez nich środków, przyznanych na realizację projektu,
- na etapie poświadczania wydatków przez IP i dokonywania płatności,
- przy realizacji zamówień publicznych, zarówno przez beneficjentów, jak też IP w ramach pomocy technicznej i projektów własnych.

Przykładem wystąpienia nadużycia finansowego i **konfliktu interesów** może być sytuacja, w której na skutek niedozwolonych powiązań osobowych lub kapitałowych podczas pracy Komisji Oceny Projektów dochodzi do faworyzowania konkretnych wnioskodawców. Z **korupcją** będziemy mieli do czynienia

na przykład wtedy, gdy przy wyborze wykonawcy zamówienia publicznego jeden z oferentów wręczy bądź obieca pracownikowi zamawiającego łapówkę (lub inną korzyść osobistą), w celu doprowadzenia do wyboru w postępowaniu jego oferty. Jeśli natomiast beneficjent na etapie weryfikacji wniosków o płatność lub kontroli na miejscu przedstawi podrobione lub przerobione dokumenty (np. faktury), wówczas dopuści się nadużycia finansowego w postaci **oszustwa**.

Jak zapobiegać nadużyciom?

„**Lepiej zapobiegać, niż leczyć**” – tak jest w przypadku naszego zdrowia, tak też jest w temacie nadużyć finansowych. Zdecydowanie lepiej podjąć wysiłki, aby zapobiec nadużyciom, niż później przeprowadzać długotrwałą procedurę związaną z wykryciem, egzekucją i sankcjami prawnymi, jakimi trzeba objąć tego, kto dopuścił się nadużycia finansowego. Jak to zrobić?

Na pewno muszą istnieć i być przestrzegane procedury ograniczające możliwość wystąpienia nadużyć finansowych, zarówno na poziomie IP, jak też u beneficjentów. Stosowne ustawy, rozporządzenia, wytyczne programowe, instrukcje wykonawcze, czy też wewnętrzne regulaminy nie są po to, aby utrudnić realizację projektów. Mają one za zadanie m. in. ograniczać ryzyko wystąpienia nieprawidłowości, w tym nadużyć finansowych. Zarządzeniem Dyrektora WUP w Białymstoku wprowadzono *Politykę przeciwdziałania nadużyciom finansowym w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku*. Jest to podstawowy dokument, regulujący kwestie dot. nadużyć finansowych w WUP.



Jednocześnie na stronie internetowej WUP umieszczono *Deklarację dotyczącą zapobiegania i przeciwdziałania nadużyciom finansowym*, o treści:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku pełniący rolę Instytucji Pośredniczącej w systemie realizacji Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 zobowiązuje się przestrzegać norm prawnych, etycznych i moralnych na najwyższym poziomie, zasad rzetelności, obiektywizmu i uczciwości oraz pragnie być postrzegany jako przeciwny nadużyciom i korupcji w sposobie prowadzenia swojej działalności. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku działa w sposób jawny i przejrzysty, a podejmowane przez niego działania znajdują pełne uzasadnienie prawne i faktyczne. Zobowiązania tego oczekuje się od wszystkich pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.

Bardzo ważną kwestią jest także kształtowanie kultury etycznej w IP i u beneficjentów, w ramach której wszyscy pracownicy będą kierować się rzetelnością, obiektywizmem, odpowiedzialnością i uczciwością.

„**Sygnal idzie z góry**” – kierownictwo IP i beneficjentów swoimi deklaracjami i czynami musi dawać jasny sygnał, jakie zachowania przy wdrażaniu projektów są akceptowane, a jakie nie. Pomocne tutaj mogą okazać się również szkolenia dot. nieprawidłowości i nadużyć finansowych, zarówno te wewnętrzne w IP, jak też skierowane do beneficjentów.

W WUP w Białymstoku funkcjonuje także *Kodeks etyki*, w którym zostały określone etyczne standardy postępowania pracowników WUP w Białymstoku. Każdy pracownik urzędu zobowiązał się pisemnie do

przestrzegania kodeksu. Podobne zmiany mogą zostać wprowadzone jako dobra praktyka u beneficjentów.

Jak wykrywać nadużycia?

Błędem byłoby poprzestanie wyłącznie na zapobieganiu nadużyciom finansowym. Każdy przepis można przecież próbować obejść lub po prostu złamać. Dlatego też WUP w Białymstoku jest dobrze przygotowany do wykrywania nadużyć finansowych dot. wdrażania projektów współfinansowanych z EFS. Dużą rolę stanowi tu znajomość i przestrzeganie wymienionych wcześniej procedur, a także stosowne szkolenia, w tym te przeprowadzone w urzędzie przez pracowników policji i CBA.

Wykrycie nadużycia może mieć miejsce na etapie wyboru projektów do dofinansowania, weryfikacji wniosków o płatność, przeprowadzania kontroli projektów na miejscu ich realizacji, a także w ramach kontroli i audytu wewnętrznego.

W przypadku zaistnienia podejrzenia nadużycia finansowego, dany pracownik WUP zobligowany jest zgłosić to na drodze służbowej swojemu kierownikowi. Dalej informacja ta przekazywana jest do Dyrekcji. Następnie po konsultacjach z radcą prawnym zawiadamiane są o podejrzeniu nadużycia finansowego stosowne organy ścigania.

Również beneficjenci mają obowiązek wykrywania nadużyć finansowych i zawiadamiania o nich. W tym celu może okazać się pomocny specjalny adres mailowy antykorupcja@wup.wrotapodlasia.pl, na który można zgłaszać wszelkie zdarzenia o naturze korupcyjnej dot. realizacji programów współfinansowanych z EFS.





Ściganie nadużyć, sankcje prawne i windykacja środków

WUP w Białymstoku nie może stwierdzić wystąpienia nadużycia finansowego, dopóki nie zostało to potwierdzone w postępowaniu administracyjnym lub sądowym na poziomie krajowym, w celu stwierdzenia zamierzonego działania. Do tego czasu mówimy o tej szczególnej nieprawidłowości jako o **podejrzeniu nadużycia finansowego**.

Podmiotami, które są zaangażowane w przeciwdziałanie, wykrywanie i ściganie nadużyć finansowych (stosownie do swoich zadań), obok IZ i IP są:

- Prokuratura / policja
- Centralne Biuro Antykorupcyjne (CBA)
- Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK)
- Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego (ABW)
- Urząd Zamówień Publicznych (UZP)
- Krajowa Administracja Skarbowa (KAS)
- Najwyższa Izba Kontroli (NIK)
- Pełnomocnik rządu do spraw zwalczania nieprawidłowości finansowych na szkodę Rzeczypospolitej Polskiej lub Unii Europejskiej
- Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF)
- Europejski Trybunał Obrachunkowy (ETO)

Duża liczba podmiotów zajmujących się m. in. nadużyciami finansowymi w programach współfinansowanych ze środków unijnych teoretycznie powinna

zniechęcić każdego do celowych działań niezgodnych z prawem dot. realizacji projektów. Jeśli jednak tak się nie stanie, wówczas ten, kto się dopuszcza nadużycia finansowego, musi liczyć się z sankcjami karnymi i/lub dyscyplinarnymi.

Co istotne, potwierdzone nadużycie finansowe może wiązać się z koniecznością rozwiązania umowy o dofinansowanie projektu lub też z **wykluczeniem z prawa otrzymania dofinansowania** na okres trzech lat liczonych od dnia dokonania zwrotu środków – jeśli wystąpi jedna z przesłanek określonych w art. 207 ust. 4 ustawy o finansach publicznych.

Nadużycie finansowe w większości przypadków wiąże się z koniecznością zwrotu środków, które zostały sprzeniewierzone. Może to nastąpić w drodze realizacji zaleceń pokontrolnych, wystosowania wezwania do zwrotu lub w ostateczności po wydaniu stosownej decyzji administracyjnej.

Zakończenie

W perspektywie finansowej 2014-2020 Komisja Europejska położyła duży nacisk na walkę z nadużyciami finansowymi przy realizacji poszczególnych programów współfinansowanych ze środków UE. Polskie instytucje, w tym Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, są dobrze przygotowane do zapobiegania, wykrywania i ścigania nadużyć finansowych. Wszyscy życzylibyśmy sobie jednak, aby nadużycia finansowe w ogóle nie zaistniały lub pojawiały się rzadko. A jak będzie? Zobaczmy.

**Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku**

ul. Pogodna 22, 15 -354 Białystok
tel. (85) 74 97 200, fax. (85) 74 97 209
email: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1, 18-400 Łomża
tel. (86) 216-74-79, fax. (86) 216-74-79
email: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B 16-400 Suwałki
tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01
email: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

**Punkt Kontaktowy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku:**

ul. Pogodna 22
15 - 354 Białystok
tel. (85) 74 97 247
Pokój nr 02 (niski parter)
email: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl