

1

biuletyn
informacyjny
urzędów pracy
województwa
podlaskiego

Projekt „Promocja
Rynku Pracy” w ramach
Programu Operacyjnego
Kapitał Ludzki

90 lat walki
z bezrobociem

str. 10

Bezpieczne
wyjazdy
za granicę

str. 8



CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



#1 DRODZY PAŃSTWO



Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku
kontakt: sekretariat
@wup.wrotapodlasia.pl

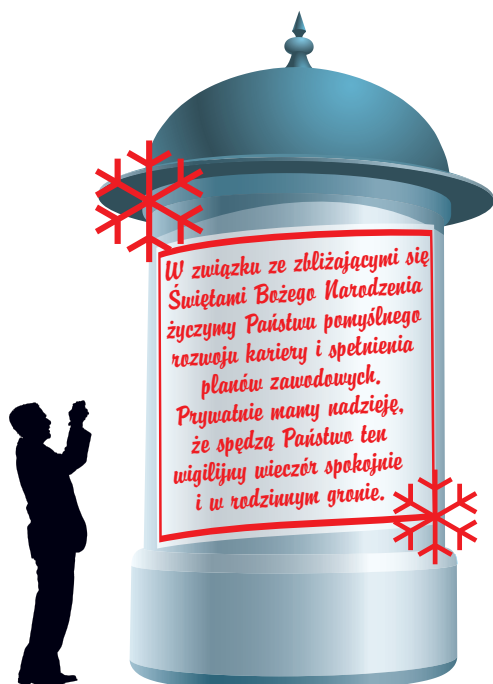
Po ponad półtorarocznej przerwie wracamy z nową edycją naszego wydawnictwa. Przez ten czas obserwowaliśmy rynek pracy województwa podlaskiego i analizowaliśmy potrzeby jego uczestników. Biuletyn Informacyjny, który mają Państwo przed sobą, otrzymał więc nieco zmienioną formułę. Został stworzony z myślą o wszystkich, którzy szukają pracy, oraz tych, którzy ją oferują. W tym i w każdym kolejnym numerze postaramy się zaprezentować aktualne i kompleksowe informacje na temat działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy. Nowa edycja biuletynu kierowana jest nie tylko do osób pozostających bez zatrudnienia, ale także do pracodawców funkcjonujących na terenie województwa podlaskiego. Będziemy Państwa zachęcać do zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, aby lepiej wykorzystać jego zasoby. W ten sposób chcielibyśmy przyczynić się do poprawy poziomu zatrudnienia. Mamy nadzieję dotrzeć też do wszystkich podmiotów zaangażowanych w działanie na rzecz ograniczenia bezrobocia, promocji zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, a także pragniemy zaprosić Państwa do współpracy przy redagowaniu naszego wydawnictwa. Liczymy, iż chętnie podzielą się Państwo refleksjami i doświadcze-

niami ze swojej działalności, aby inne instytucje zaangażowane w walkę z bezrobociem mogły wykorzystać zdobyte informacje i przełożyć je na praktyczne działania i pomysły. Ten biuletyn znajdzie Państwo w każdej z placówek Urzędu Pracy na Podlasiu oraz na stronie internetowej www.up.podlasie.pl.

Biuletyn Informacyjny został wydany w ramach projektu „Promocja Rynku Pracy”, Priorytetu VI Rynek Pracy Otwarty na Wszystkich – Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013. Jest to projekt, dzięki któremu mamy możliwość dotrzeć do Państwa, a Państwo otrzymują szansę, aby z naszą pomocą poprawić swoją pozycję na rozwijającym się rynku pracy.

Życzymy miłej i efektywnej lektury, jednocześnie zapraszamy do dzielenia się wszelkimi uwagami i spostrzeżeniami odnośnie nowej edycji naszego wydawnictwa!

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku



| | |
|---|----|
| Zawodowcy za granicą | 3 |
| Strategie włączania osób niepełnosprawnych | 4 |
| Czym badać trendy? | 6 |
| Bezpieczne wyjazdy za granicę | 8 |
| Trzy Polski, trzy sposoby | 10 |
| Podlaski rynek pracy we wrześniu 2009 r. | 12 |
| Projekt POWROTY | 13 |
| Ogólnopolski Tydzień Kariery | 14 |

ZAWODOWCY ZA GRANICĄ

Otwarte granice Unii Europejskiej dają nam wiele możliwości, od wyjazdów turystycznych, przez sezonowe migracje zarobkowe, aż po osiedlenie się za granicą i podjęcie tam stałej pracy. Na długie wyjazdy decydują się przedstawiciele różnych zawodów. Każdy z nich ma do pokonania wiele barier. Ale wyjeżdżając za granicę, nie musimy być sami – istnieją organizacje pomagające imigrantom w podjęciu pracy w zawodzie na poziomie posiadanych kwalifikacji.

Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk

W Wielkiej Brytanii imigranci nie są pozostawieni samym sobie i mogą korzystać z usług oferowanych przez działające tam instytucje. Cedefop (European Center for Development of Vocational Training) jest organizacją wdrażającą program wizyt studyjnych w innych instytucjach krajów członkowskich UE, które m.in. działają w obszarze pomocy imigrantom. Innymi instytucjami są: Refugees Into Jobs i współpracujące z nią Evelyn Oldfield Unit oraz Henry Smith Charity. Organizacje te nie tylko na bieżąco wspierają oraz promują kwalifikacje zawodowe imigrantów na terenie Londynu, ale organizują też cykliczne wizyty studyjne i szkolenia.

We wrześniu w Londynie – Wembley w Refugees Into Jobs – odbyła się wizyta studyjna pt: „Preparing for the labour market – Information, Advice and Guidance”. Spotkanie to miało na celu wymianę doświadczeń oraz dobrych praktyk, związanych z szeroko rozumianą integracją społeczno-kulturową grup wykluczonych społecznie, w tym właśnie imigrantów. Uczestnikami wizyty byli przedstawiciele Bułgarii, Niemiec, Turcji, Włoch, Czech, Polski i Wielkiej Brytanii. Mieli oni możliwość poznania usług świadczonych przez te organizacje. Jednym ze sposobów pomocy imigrantom są spotkania w tzw. klubach pracy, czyli kursy dla obcokrajowców przygotowujących się do nostryfikacji swoich dyplomów na terenie Wielkiej Brytanii. Kluby pracy organizowane są między innymi dla lekarzy i nauczycieli oraz innych grup zawodowych, np. osób chcących pracować w charakterze opiekunów starszych ludzi. Podczas wizyty jej uczestnicy przyglądali się indywidualnym poradom zawodowym oraz obserwowali zajęcia klubu

pracy dla lekarzy. W trakcie spotkań klubu jego uczestnicy uzyskują wsparcie w zakresie planowania rozwoju zawodowego, dowiadują się o systemie zatrudnienia w służbie zdrowia na terenie UK czy barierach związanych z podjęciem praktyki lekarskiej. Głównym elementem zajęć jest jednak przygotowanie lekarzy do egzaminu nostryfikacyjnego – PLAB test. Oprócz tematów medycznych, które są wiodącym tematem kursów, lekarze obcokrajowcy ćwiczą również język angielski, w tym głównie terminologię specjalistyczną.

Pozytywny wizerunek

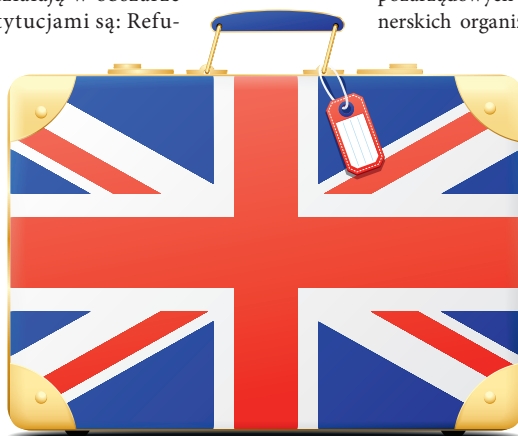
Uczestnicy wizyty odwiedzili też współpracujące z Refugees Into Jobs Evelyn Oldfield Unit oraz Henry Smith Charity, gdzie poznawali dobre praktyki w zakresie działalności sektora organizacji pozarządowych w Wielkiej Brytanii. Pierwsza z partnerskich organizacji realizuje obecnie projekt oparty na zasadach kampanii społecznej, mający na celu kreowanie pozytywnego wizerunku imigrantów w oczach londyńczyków. Wraz ze współorganizatorami projektu, którymi są między innymi Museum of London i Metropolitan University, zbiera ona relacje imigrantów, którzy wnieśli swój wkład w życie Londynu. Obok relacji obywateli Kolumbii, Somalii, Iraku, Bośni, Chile czy Kurdystanu, w materiałach filmowych opublikowanych przez Evelyn Oldfield Unit, znalazły się również relacje Polaków pochodzenia romskiego.

Uczestnicy londyńskiej wizyty poznali wiele rozwiązań stosowanych przez odwiedzane organizacje oraz ich szerokie spektrum działania. Jest to dobry przykład wspierania instytucji publicznych przez organizacje pozarządowe w świadczeniu usług pomocowych grupom wykluczonym. Program wizyty stanowił pole do wymiany doświadczeń oraz był okazją do nawiązania współpracy przez specjalistów z różnych dziedzin zawodowych. Uczestnicy przekonali się, że ich wyjeżdżając za granicę rodzacy nie będą pozostawieni sami sobie w obcym kraju, a mogą liczyć na wsparcie ze strony państwa i organizacji pozarządowych.

Kontakt z lokalnymi oddziałami organizacji i wszelkie aktualne informacje o prowadzonych obecnie działaniach można znaleźć na ich stronach internetowych. Wyjeżdżając do pracy za granicę, warto skorzystać z usług świadczonych przez zawodowych doradców!



Tekst: Monika Sopek
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
monika.sopek
@wup.wrotapodlasia.pl



przydatne adresy:
www.cedefop.europa.eu
www.refugeecouncil.org.uk
www.employabilityforum.co.uk
www.evelynoldfield.co.uk
www.henrysmithcharity.org.uk



Transition into employability

STRATEGIE WŁĄCZANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO ZATRUDNIENIA NA OTWARTYM RYNKU PRACY



Tekst: Dorota Bujnowska
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
dorota.bujnowska
@wup.wrotapodlasia.pl

Unia Europejska promuje politykę aktywnego włączania i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych we wszystkich aspektach życia społecznego, a zwłaszcza w obszarze zatrudnienia. Niepełnosprawność nie zawsze musi stanowić barierę w podejmowaniu i wypełnianiu ról społecznych związanych z funkcjonowaniem w miejscu pracy!

Wielkiej Brytanii a Polska – poziom zatrudnienia

W Wielkiej Brytanii żyje 6,8 miliona osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej. Stanowią 19% wszystkich osób aktywnych zawodowo. Według danych statystycznych z 2005 r. około 49% osób niepełnosprawnych z tej grupy było zatrudnionych, w porównaniu z około 81% pracujących osób pełnosprawnych¹.

Nie jest źle... chciałoby się powiedzieć, patrząc na poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce... Niestety, szacuje się, że w naszym kraju tylko około 20% ogółu osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej jest zatrudnionych. Jak wynika z danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, w 2008 r. udział osób pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 13,7%, wśród osób w wieku produkcyjnym – 20,8%. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym – po raz pierwszy od 2002 r. przekroczył 20%².

Z kolei w statystykach brytyjskich aż 71% osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem widnieje jako osoby pracujące, podczas gdy wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 88% wśród osób całkowicie zdolnych do pracy, posiadających dyplom uczelni wyższej.

Z drugiej strony, w grupie osób niepełnosprawnych bez kwalifikacji poziom zatrudnienia wynosi tylko 23% (wśród osób pełnosprawnych bez kwalifikacji odsetek jest zdecydowanie wyższy, bo stanowi aż 62%). Mimo to ponad 3 miliony niepełnosprawnych Brytyjczyków w wieku produkcyjnym nadal pozostaje w sytuacji bierności zawodowej i w ten sposób nieaktywności ekonomicznej.

Droga do zatrudnienia w Wielkiej Brytanii

Jestem kimś! Wzmocnienie własnej wartości

We wrześniu odbyła się wizyta studyjna specjalistów z czterech krajów Unii Europejskiej (Grecji, Polski, Szwecji i Włoch) w Wielkiej Brytanii. Głównym celem było poznanie rozwiązań usprawniających proces włączania osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy oraz wymiana dobrych praktyk. Instytucją goszczącą uczestników wizyty była działająca od 1937 r., fundacja St Loye's (St Loye's Foundation).

W organizacji jest zatrudnionych około 60 osób, które działają w obszarze doradztwa, szkolenia i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jej działalność jest oparta na indywidualnym podejściu do osoby niepełnosprawnej (person-centred approach), która jest kierowana do fundacji w sposób formalny przez urząd pracy (Jobcentre Plus). Z taką osobą od samego

początku pracuje tzw. case manager. To on przeprowadza wywiad diagnozujący (assessment) umiejętności, zainteresowania i potrzeby osoby niepełnosprawnej. Wspólnie z beneficjentem przygotowany jest indywidualny plan zatrudnienia (Individual Employment Plan), w którym zostają określone rodzaje szkoleń, jakie musi przejść osoba niepełnosprawna, rodzaj potrzebnego doświadczenia zawodowego oraz wszelkie inne konieczne formy wsparcia, np.: zakup telefonu, ubrania lub sprzętu rehabilitacyjnego. Wszystko, co jest potrzebne, aby osiągnąć założone cele zawodowe.

Na nic nie zda się szkolenie zawodowe lub staż w określonym miejscu pracy, jeśli nie zostanie najpierw wzmocnione poczucie własnej wartości, wiara we własne możliwości, motywacja do pracy oraz umiejętności komunikacyjne!

Praca z beneficjentem fundacji rozpoczyna się od warsztatów rozwoju osobistego, komunikacji, budowania świadomości swojego ciała (zajęcia z kinezylogiem). Dopiero kolejnym etapem w drodze do zatrudnienia jest szkolenie zawodowe. Fundacja szkoli lub zleca szkolenia w takich obszarach, jak: obsługa biura, projektowanie komputerowe (CAD), naprawa komputerów, gastronomia i catering, obsługa klienta, opieka nad osobą starszą, elektryka, obsługa wózków widłowych czy ogrodnictwo. Część szkoleń jest realizowana w Fundacji przez zatrudnionych tam trenerów i tutorów, np. szkolenia komputerowe, szkolenia z zakresu ogrodnictwa realizowane są w należącej do Fundacji szkółce ogrodniczej oraz szklarniach.

Równoległe ze szkoleniem zawodowym wspomniany już case manager, we współpracy z zespołem ds. zatrudnienia i z pracodawcami, poszukuje miejsca w konkretnym zakładzie pracy. Tam podopieczny może odbyć praktykę zawodową i wykorzystać wiedzę nabytą podczas szkolenia. Praca z osobą niepełnosprawną trwa do momentu znalezienia przez nią zatrudnienia. Nie zawsze proces ten kończy się sukcesem, ale skuteczność tej metody jest wysoka.

Niebieskie plakietki

Ważną dziedziną działalności Fundacji jest też produkcja i dystrybucja specjalnych pozwoleń na bezpłatne parkowanie dla osób, które mają trudności z samodzielnym poruszaniem się transportem publicznym. System koncesji (Blue Badges, The Blue Badges Scheme) funkcjonuje na terenie całej Wielkiej Brytanii oraz w niektórych krajach Europy. Posiadanie niebieskiej plakietki umożliwia bezpłatne parkowanie na ulicach miast, chociaż w niektórych strefach występują ograniczenia czasowe. O wydanie takiego pozwolenia może ubiegać się osoba niepełnosprawna, która:

- jest niepełnosprawna ruchowo (nie może chodzić lub poruszać się z trudem);
- jest niewidoma;
- porusza się samochodem i ma niepełnosprawność obu rąk, tym samym nie może obsługiwać automatów do parkowania. System jest pomocny w samodzielnej mobilności osób niepełnosprawnych, szczególnie tych, które muszą dojeżdżać

do pracy lub jej poszukiwać. Ponadto rozwiązanie sprzyja opiekunom lub rodzicom, którzy posiadając niepełnosprawne dzieci, muszą je dowozić do szkół, na zajęcia rehabilitacyjne czy do szpitali.

Doradcy ds. zatrudnienia

Osoby niepełnosprawne, które szukają pracy na otwartym rynku i trafiają do urzędu pracy w Wielkiej Brytanii, są kierowane do doradców ds. zatrudnienia (Disability Employment Adviser). Odgrywają oni kluczową rolę w zakresie pośrednictwa pracy, oczywiście doradztwa oraz doborze określonego programu szkoleniowego do indywidualnych potrzeb osoby niepełnosprawnej. Odpowiadają dodatkowo za wszystkie procedury formalne oraz cały proces kwalifikacji beneficjenta do określonego programu. Ponadto do zadań tego typu specjalisty należy szeroko rozumiana pomoc w zakresie rozpoznania potencjału zawodowego osoby niepełnosprawnej, doborze odpowiedniej profesji, jak również pomoc samym pracodawcom w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Pokonać bariery – integracja zawodowa osób niewidomych i niesłyszących

Częścią wizyty studyjnej były odwiedziny w szkole dla niesłyszących – Exeter Royal Academy for Deaf (www.exeterdeafacademy.ac.uk) oraz w szkole dla osób niewidomych i niedowidzących – The West of England School and College for Blind (www.westengland.org.uk). Instytucje działają na rzecz mobilności zawodowej niepełnosprawnych, urzeczywistniając marzenia wielu osób o podjęciu pracy.

Język urzeczywistnia myśli

Exeter Royal Academy for Deaf jest szkołą dla osób niesłyszących od 16. do 24. roku życia. Celem edukacji w placówce jest umożliwienie osobom niesłyszącym nabycie umiejętności językowych, komunikacyjnych, osiągnięcie samodzielności, rozwoju społecznego, emocjonalnego oraz odpowiedniego poziomu edukacji. Szkoła odgrywa nie tylko rolę edukacyjną wobec swoich podopiecznych, ale poprzez określone działania przygotowuje ich również do wejścia na rynek pracy. Nauka w szkole jest bezpłatna. Uczniowie, na czas nauki, mają możliwość zamieszkania w internacie, co pozwala im na rozwój samodzielności z dala od rodziny (living skills) oraz później zwiększa szanse zatrudnienia.

Podstawową barierą w rozwoju osób niesłyszących są trudności komunikacyjne z otoczeniem. Z powodu tej bariery osoby z upośledzonym słuchem mają mniejsze szanse wykorzystania swojego potencjału. Znajomość języka i rozwój umiejętności językowych odgrywają kluczową rolę w ogólnym rozwoju człowieka według zasady *Język urzeczywistnia myśli* (Language is what makes thought possible). Szkoła koncentruje się na rozwoju umiejętności językowych uczniów, dostosowując program zajęć i ich charakter do indywidualnych potrzeb. Uczniowie mają stały dostęp do specjalistów: terapeutów mowy, audiologów, nauczycieli i wykładowców języka migowego (British Sign Language). Dodatkowo mogą korzystać z porad psychologów czy zajęć z fizjoterapeutami.

Bariera ciszy

Kolejnym etapem jest włączenie osób niesłyszących do rynku pracy i społeczeństwa. Cel ten szkoła realizuje na dwa sposoby. Po pierwsze, realizowane są zajęcia z zakresu praktycznych umiejętności wykorzystywanych w życiu codziennym (living skills program), czyli przygotowanie posiłków, robienie zakupów, przestrzeganie zasad higieny osobistej, zarządzanie pieniędzmi, zarządzanie czasem, samodzielna podróż publicznymi środkami transportu, dbanie o zdrowie, załatwianie spraw w urzędach czy postępowanie w sytuacjach nagłych.



Posiadanie niebieskiej plakietki umożliwia bezpłatne parkowanie na ulicach miast.

Po drugie, szkoła zapewnia udział w kursach zawodowych: obsługa recepcji hotelowej, catering, florystyka, fotografia, rolnictwo, hydraulika i stolarstwo. Część z nich odbywa się zawsze w realnym miejscu pracy pod okiem opiekuna (Communication Support Worker). Zadaniem osoby pomagającej stażystę jest przede wszystkim pomoc w komunikowaniu się ze słyszącymi współpracownikami czy pracodawcą i odwrotnie.

Społeczność osób niesłyszących jest ważna dla osoby głuchej, która w normalnych warunkach jest wyobcowana i odizolowana od otoczenia barierą ciszy. W szkole niesłyszący młodzi ludzie mają szansę przebywać wśród osób z tymi samymi potrzebami (a deaf-friendly environment). Jak wynika z opinii pracowników, zmianę w zachowaniu i nastawieniu takiej osoby daje się zauważyć już w pierwszych dniach pobytu w szkole.

Zobaczyć inaczej

The West of England School and College for Blind kształcił niewidome dzieci już od 5. roku życia aż do osiągnięcia pełnoletności. Mobilność ma inne znaczenie dla osoby niewidomej, a inne dla osoby widzącej. Osoba niewidoma jest mobilna, jeżeli umie bez trudu poruszać się już w najbliższym otoczeniu. Szkoła współpracuje z pracodawcami, u których jej uczniowie mogą odbywać staże i praktyki zawodowe. Jednak w długiej drodze do uzyskania zatrudnienia osobie niewidomej towarzyszy dwóch specjalistów.

Jeden z nich (Mobility Specialist) pracuje z uczniem w szkole – uczy umiejętności praktycznych – czyli jak poruszać się w pomieszczeniach, robić zakupy, wsiąść do odpowiedniego autobusu, wysłać list lub dojechać do pracy.

Drugi z nich (Learning Support Practitioner) pracuje z osobą niewidomą powyżej 16 lat. Uczestniczy w procesie przejścia (transition) z okresu młodzieńczego w dorosłość i życie zawodowe. Pomaga znaleźć odpowiednią ofertę pracy, aplikować na nią i przygotować się do rozmowy z pracodawcą. Wprowadza osobę niepełnosprawną w środowisko zawodowe.

System kształcenia i opieki nad osobami niepełnosprawnymi urzeczywistniony w Wielkiej Brytanii naprawdę przynosi efekty. Programy tego typu sprawdzą się również w innych krajach – w tym w Polsce – gdyż osoby niepełnosprawne stanowią znaczną część społeczeństwa i nie należy tej kwestii traktować w kategoriach problemu nie do rozwiązania.

¹ www.statistics.gov.uk, Office for National Statistics Labour Force Survey, 2005.
² www.niepełnosprawni.gov.pl/niepełnosprawność-w-liczbach/, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

przydatny adres:
www.niepełnosprawni.gov.pl





CZYM BADAĆ TRENDRY?



Tekst:
Marta Marzena Sosnowska
WUP w Białymstoku,
kontakt z autorem:
marta.sosnowska
@wup.wrotapodlasia.pl

Prawidłowa interpretacja danych z uwzględnieniem uwag eksperta często waży na kluczowych decyzjach ekonomicznych. Podlasie wychodzi naprzeciw zapotrzebowaniu regionalnych przedsiębiorców, udostępniając źródła informacji przeznaczone specjalnie dla nich. W końcu można znaleźć odpowiedź wykraczającą poza system statystycznej ewidencji.

Erupcja zasobów wiedzy i informacji

W dobie powszechnego i równego dostępu do informacji, wraz ze wzrostem zasobów wiedzy, maleje stopień absorpcji nadmiaru rozproszonych danych, które zalewają społeczeństwo w galopującym tempie. *Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych* wyszło naprzeciw zapotrzebowaniu zgłaszanemu przez lokalnych przedsiębiorców¹, gospodarstwa domowe oraz osoby bezrobotne.

W publikacjach *Indykatory Podlaskiej Gospodarki* oraz *Obserwator Gospodarczy Podlasia* zawarte są wielowymiarowe informacje dotyczące sytuacji społeczno-gospodarczej województwa. *Indykatory* są wskaźnikową analizą najważniejszych danych w województwie², natomiast *Obserwator* – informatorem o stanie podlaskiej gospodarki, opatrzonym komentarzem eksperta³. Adekwatnie do możliwości pozyskania danych źródłowych oraz celowości ich publikowania *Indykatory* ukazują się co miesiąc, podczas gdy *Obserwator* stanowi kwartalne podsumowanie informacji płynących z poszczególnych rynków funkcjonujących w realiach podlaskiej gospodarki.

A(BS)TRAKCYJNE rynki na Podlasiu?

Dane zawarte w *Indykatorach* sklasyfikowano w trzy odrębne, ale przenikające się wzajemnie segmenty – rynek producenta, rynek konsumenta oraz rynek pracy. Jak powszechnie wiadomo, rynek prezentuje dwie strony: producentów (sprzedawców) oraz konsumentów (nabywców). Rynki umożliwiają kontakt sprzedawców oraz kupujących dobra i usługi. Są określonymi procesami prowadzącymi do tego, że decyzje gospodarstw domowych związane z konsumpcją oraz decyzje przedsiębiorców o tym, co i jak wytwarzać, jak również decyzje pracowników, jak wiele i dla kogo pracować, zostają ze sobą skorelowane dzięki elastyczności cen⁴.

W ujęciu ekonomicznym rynek producenta jest definiowany jako rynek, na którym warunki funkcjonowania są korzystniejsze dla sprzedawcy niż dla nabywcy. W sytuacji, gdy wytwórcy są mniejszością i opóźniają moment sprzedaży towarów i usług, a kupujących jest wielu i chcą zrealizować swój popyt jak najszybciej, poziom cen ustala się na wyższym po-

ziomie. Są to niewątpliwie warunki sprzyjające pozycji producenta na rynku⁵.

Informacja pochodząca od producentów obejmuje z reguły dane dotyczące sprzedaży oraz kosztów (rzeczowych i osobowych) z nią związanych. *Indykatory* zawierają właśnie takie dane. Przedstawione są w formie tabelarycznej oraz graficznej w zestawieniu z danymi ogólnopolskimi od stycznia 2008 r. Należą do nich: przychody z całokształtu działalności, wynik na sprzedaży produktów, towarów i materiałów, jak również wskaźniki rentowności brutto i netto podlaskich przedsiębiorców. Jednakże opieranie się wyłącznie na zagregowanej informacji o sprzedaży i kosztach nie dostarcza podmiotom gospodarczym wyczerpujących podstaw do kierowania rynkiem. Niezbędne jest zatem uzupełnienie danych statystycznych o własną szczegółową analizę przychodów i kosztów, przeprowadzoną w sposób ciągły⁶.

Na rynku konsumenta warunki działania są korzystniejsze dla nabywców niż dla sprzedawców. Motywem działania producenta (sprzedawcy) jest szybka sprzedaż towaru, podczas gdy nabywca może dowolnie ten czas regulować, gdyż ich liczba jest niewielka. W efekcie ceny danego dobra ukształtują się na stosunkowo niskim poziomie, a warunki sprzedaży będą korzystne dla nabywców (patrz przypis 2). W ramach tego segmentu *Indykatory* prezentują, a *Obserwator* komentuje następujące dane: liczba ludności, przeciętne wynagrodzenie brutto oraz wskaźniki cen towarów i usług.

Z teoretycznego punktu widzenia rynek pracy określany jest jako sposób kontraktowania między pracownikami a pracodawcami. Ma to na celu ustalenie warunków pracy z jednej strony, a wysokości płacy z drugiej. Dane statystyczne w *Indykatorach* z zakresu rynku pracy znacznie przewyższają ilość informacji zawartych w dwóch pozostałych kategoriach. Problem bezrobocia, jego zasięg, struktura i skala są bowiem kluczowymi w polityce gospodarczej oraz regionalnej kraju.

Wybrane dane w *Indykatorach* przedstawiono w dłuższych szeregach czasowych, aby przy użyciu łatwej w obsłudze aplikacji Excel samodzielnie generować możliwe opcje prezentacji danych. Zastosowanie wieloletniej perspektywy, od 2004 r., ułatwia wyznaczenie trendu charakterystycznego dla określonych współczynników, a także może służyć prognozowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych. Należą do nich: produkt krajowy brutto (PKB), liczba ludności, liczba podmiotów gospodarczych, liczba aktywnych zawodowo, stopa bezrobocia rejestrowanego oraz w ograniczonej perspektywie czasowej – przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na jedną osobę oraz przeciętne miesięczne wydatki również na jedną osobę w gospodarstwach domowych.

Na rynku konsumenta warunki działania są korzystniejsze dla nabywców niż dla sprzedawców



EU woli PEEI, a Podlasie Indykatory

Wiele z prezentowanych współczynników znajduje się na liście tzw. Głównych Europejskich Wskaźników Gospodarczych (PEEI – Principal European Economic Indicators), która obejmuje ponad 300 wskaźników charakteryzujących bieżącą sytuację makroekonomiczną Unii Europejskiej, strefy euro i poszczególnych krajów członkowskich. Wykorzystywane są one m.in. do analizy cykli koniunkturalnych. Są to wskaźniki obejmujące takie kategorie, jak: bilans płatniczy, badania gospodarcze i konsumenckie, ceny konsumpcyjne, handel zagraniczny, przemysł, handel i usługi, rynek pracy, wskaźniki monetarne i finansowe oraz rachunki narodowe⁷.

Prawidłowe zinterpretowanie danych zawartych w publikacji *Indykatory Podlaskiej Gospodarki* lub uwzględnienie uwag eksperta zawartych w *Obserwatorze Gospodarczym Podlasia* może posłużyć do podejmowania bieżących oraz długookresowych decyzji ekonomicznych. Wskaźniki gospodarcze wykorzystywane są do podejmowania decyzji na szczeblach polityki gospodarczej, której celem jest np.: wysoki poziom zatrudnienia, szybkie tempo wzrostu gospodarczego czy też niska i stabilna inflacja (patrz przypis 2).

W ujęciu regionalnym mamy do czynienia z wieloma dziedzinami polityki gospodarczej – od polityki zatrudnienia począwszy, na polityce oświatowej i kulturalnej kończąc. Każda z tych dziedzin obejmuje warunki bytu i konsumpcji oraz kształtuje je w skali regionu. Akcentuje ponadto ich poziom, wpływ na stagnację lub daje szansę szybkiego rozwoju. Komponentami układu regionalnego są: ludność, środowisko i zasoby gospodarcze, które określa się jako czynniki wzrostu mające wpływ na poziom i wzrost działalności gospodarczej. Środowisko naturalne jest nośnikiem zasobów naturalnych, ludność – nośnikiem siły roboczej, natomiast zasoby gospodarcze – nośnikiem środków pracy⁸. W tym kontekście *Indykatory* i *Obserwator* dostarczają odbiorcy przede wszystkim informacji na temat czynnika ludzkiego oraz sytuacji finansowej podlaskich przedsiębiorstw. Z ekonomicznego punktu widzenia wykorzystanie

zasobów siły roboczej (w *Indykatorach* kategoria określana jako aktywni zawodowo) łączy się z reguły ze strukturą zatrudnienia, jego racjonalnością i wydajnością pracy, jak również mobilnością siły roboczej. Ważne wydaje się podkreślenie znaczenia korelacji między wydajnością (wyrażoną np. wielkością produkcji lub wartością sprzedaży) a warunkami bytu w regionach (określane np. produktem krajowym brutto per capita czy też średnim miesięcznym dochodem rozporządzalnym na jedną osobę), które *Indykatory* i *Obserwator* zawierają.

przydatny adres:
www.obserwatorium.up.podlasie.pl



Obserwacje Obserwatorium

Szukając odpowiedzi na pytania wykraczające poza obowiązujący system statystycznej ewidencji i sprawozdawczości, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych staje się platformą wymiany wiedzy i informacji o gospodarce oraz rynku pracy. Chcąc scharakteryzować uczestników poszczególnych rynków oraz procesy w nich zachodzące, Obserwatorium samodzielnie organizuje badania naukowe, co więcej, aktywnie uczestniczy w życiu społecznym, współpracując z przedstawicielami pracodawców oraz instytucjami sfery publicznej w regionie oraz kraju.

Publikacje Obserwatorium dostępne są na stronie internetowej projektu: www.obserwatorium.up.podlasie.pl.

Projekt *Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych* współfinansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytetu VIII Regionalne Kadry Gospodarki, Działania 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałania 8.1.4 Przewidywanie zmiany gospodarczej.

¹ Projekt regionalnego modelu prognozowania zmian gospodarczych i systemu zarządzania informacją gospodarczą, EDC Sp. z o.o., Białystok 2009.
² Indykatory Podlaskiej Gospodarki, PORPiPG, Białystok 2009.
³ Obserwator Gospodarczy Podlasia, PORPiPG, Białystok 2009.
⁴ D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 2007.
⁵ J. Black (red.), *Słownik ekonomii*, PWN, Warszawa 2008.
⁶ R. Głowacki, J. Kramer, L. Zabiński, *Analiza rynku*, PWE, Warszawa 1981.
⁷ Oficjalny portal Głównego Urzędu Statystycznego: www.stat.gov.pl.
⁸ B. Winiarski, *Polityka regionalna*, PWE, Warszawa 1976.

15-lecie EURES



BEZPIECZNE WYJAZDY ZA GRANICĘ



Tekst: Beata Chrościńska
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
beata.chroscinska
@wup.wrotapodlasia.pl

Wyjazd za granicę to trudna decyzja. Nawet ten czasowy niesie ze sobą wiele problemów i niepewności. Wiąże się ze zmianą miejsca pracy, rozłąką z rodziną i koniecznością szybkiego zintegrowania się z nowym, obcym środowiskiem. Wszystko jest nowe i nieznanne. Jakże często nie mamy nawet konkretnej oferty pracy. „Jakoś to będzie” – myśli niejednen z nas, a można i trzeba przygotować się do wyjazdu, można i trzeba zasięgnąć podstawowych informacji o warunkach życia i zatrudnienia w kraju, do którego wyjeżdżamy, poszukać pracy jeszcze przed wyjazdem. Wtedy jest szansa, że nasz wyjazd będzie fascynującym doświadczeniem, nie tylko zawodowym, ale również osobistym. Właśnie w tym celu 15 lat temu została powołana sieć EURES...

Dostęp do europejskiego rynku pracy

EURES (EUropean Employment Services) – Europejskie Służby Zatrudnienia powstały w październiku 1993 r. na mocy decyzji Komisji Europejskiej (KE) nr 93/569/EWG.

Oficjalne uruchomienie sieci EURES nastąpiło w listopadzie 1994 r. EURES to międzynarodowa sieć pośrednictwa pracy, funkcjonująca w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), czyli w krajach Unii Europejskiej (UE), Norwegii, Islandii, Lichtensteinie, a także w Szwajcarii. Jej celem jest ułatwienie mieszkańcom EOG i Szwajcarii podejmowania pracy poza krajem zamieszkania oraz wspomaganie pracodawców w poszukiwaniu pracowników z zagranicy.

Mówiąc krótko – EURES jest narzędziem dostępu do europejskiego rynku pracy, zarówno dla poszukujących pracy, jak i pracodawców. Jest to nie tylko ważny instrument pośrednictwa, ale również doskonała baza informacji o właściwych przepisach prawa pracy oraz warunkach życia i pracy w krajach EOG i Szwajcarii. Wszystkie usługi, zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i pracodawców, są bezpłatne.

Istnieją dwie odmiany EURES: krajowy – obejmujący kraje EOG i Szwajcarię – oraz transgraniczny – obejmujący partnerstwa przygraniczne. Obecnie działa ponad 20 partnerstw transgranicznych EURES-T. W przypadku wymiany transgranicznej, pracownicy nie osiedlają się na stałe w innym kraju, ale wracają do domu codziennie lub w weekendy. Polska uczestniczy w partnerstwie EURES-T Beskydy zatwierdzonym przez KE w I kwartale 2008 r. Ten projekt obejmuje region morawsko-śląski, Ołomuniec i część regionu Żłinu w Czechach, część województwa śląskiego i opolskiego w Polsce oraz region żyliński na Słowacji.

Doradcy EURES

Kluczową rolę w zakresie świadczenia usług odgrywają doradcy EURES. Ich działalność opiera się na udzielaniu informacji, porad oraz pomocy w znalezieniu odpowiedniej propozycji pracy poszukującym zatrudnienia za granicą. Współpracują również z pracodawcami w zakresie pozyskiwania pracowników z zagranicy i przeprowadzania rekrutacji.

Do głównych zadań doradcy należą:

- promowanie EURES wśród pracodawców poszukujących pracowników i innych grup docelowych;
- dostarczanie informacji na temat nadwyżek i niedoborów na lokalnym rynku pracy;
- dostarczanie informacji na temat warunków życia i pracy w innych krajach działania sieci EURES;
- inicjowanie i zarządzanie projektami o wymiarze międzynarodowym;
- doradztwo w zakresie zabezpieczenia społecznego, podatków itp. poszukującym pracy i pracodawcom.

Doradca EURES musi posiadać nie tylko wiedzę z dziedziny spraw zawodowych, ale także praktyczną wiedzę z różnych sfer życia, aby pomóc swoim klientom pokonać bariery związane z mobilnością. Jego zadaniem jest udzielenie wszelkich możliwych informacji na temat danego kraju, warunków życia, obyczajów, kultury, aby ułatwić wyjeżdżającym adaptację w nowej sytuacji. Aby zostać doradcą, należy przejść szkolenie organizowane przez KE i uzyskać certyfikat.

Obecnie w sieci EURES działa ponad 900 doradców. Dla porównania – w pierwszym roku funkcjonowania sieci było ich 150.

Do momentu utworzenia sieci EURES nie istniał zintegrowany system wymiany ofert pracy, nie było również dostępu do rzetelnych informacji na temat warunków życia i pracy w krajach EOG i Szwajcarii. Zatem EURES stał się narzędziem wspierającym mobilność i pomagającym wyrównywać nadwyżki i niedobory siły roboczej na europejskim rynku pracy.

Obecnie co roku dostępnych jest około 850 tys. miejsc pracy, organizowanych jest ponad 1000 międzynarodowych rekrutacji, rozpowszechniane są aktualne informacje na temat warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy krajów EOG i Szwajcarii we wszystkich językach europejskich. Usługi EURES są dostępne w każdym większym mieście¹.

Pięć lat działalności EURES w Polsce²

2003-2004 – okres przygotowań

Krajami, które wspomagały Polskę we wdrażaniu projektu, były Wielka Brytania i Francja. Działania EURES zostały ujęte w Krajowym Planie Działania na Rzecz Zatrudnienia, wytypowano kadrę EURES w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy (WUP) – kierowników liniowych, kandydatów na doradców oraz asystentów i w powiatowych urzędach pracy – asystentów. W pierwszym roku funkcjonowania sieci Polska otrzymała z KE 13 miejsc na szkolenie wstępne Initial Training dla kandydatów na doradców EURES.

Kadra EURES WUP opracowała wojewódzkie plany działania, które stały się częścią składową krajowego planu działania na lata 2004-2007.

W 2004 r. po raz pierwszy został złożony wniosek o grant EURES (na lata 2004/2005) – dotację finansową – sporządzony

na bazie wojewódzkich wniosków. Wnioski, które są podstawą podpisywania umów pomiędzy KE a Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), są składane co roku. Realizacja poszczególnych działań odbywa się na bazie podpisanych umów. WUP zostały wyposażone przez MPiPS w sprzęt komputerowy dla kadry EURES. Został również przygotowany pierwszy materiał dla KE na temat warunków życia i pracy w Polsce. Uruchomiono polską stronę internetową EURES www.eures.praca.gov.pl.

2004-2005 – intensywna promocja

We wszystkich województwach odbywały się prezentacje, spotkania informacyjne, warsztaty, seminaria, dni otwarte, kontakty z mediami, giełdy i targi pracy. Łącznie nawiązano około 5 tys. kontaktów z polskimi pracodawcami i organizacjami pracodawców, około 174 kontaktów z polskimi bezrobotnymi i poszukującymi pracy. Pierwsze lata pobytu Polski w UE i otwarcie rynków pracy w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji spowodowały falę wyjazdów Polaków za granicę. Polscy pracownicy cieszyli się dobrą opinią wśród zagranicznych pracodawców, ponadto stali się lekarstwem na niedobory siły roboczej, zwłaszcza w zawodach, które nie były chętnie podejmowane przez rodzimych pracowników. Stąd tak licznie przeprowadzane rekrutacje dla zagranicznych pracodawców przez polskich doradców EURES, zwłaszcza do Wielkiej Brytanii i Irlandii.

W pierwszym roku działalności sieci EURES w Polsce dostępnych było około 13 tys. zagranicznych ofert pracy – przesłano za granicę około 14 tys. CV Polaków zainteresowanych podjęciem pracy za granicą. Polska strona internetowa zanotowała około 458 tys. odwiedzin. Ogromnym zainteresowaniem cieszyły się Międzynarodowe Targi Pracy – w Łodzi, Warszawie i Gdańsku – które odwiedziło łącznie ponad 17 tys. osób. W wymienionych imprezach wzięło udział łącznie 53 pracodawców z UE, oferujących ok. 2 tys. miejsc pracy, głównie w Wielkiej Brytanii.

2005-2006 – wysokie bezrobocie – EURES na rzecz pracy za granicą

Oprócz standardowych działań, doradcy EURES zaangażowani byli w projekty rekrutacyjne na rzecz zagranicznych pracodawców, głównie z Wielkiej Brytanii, Irlandii, Szwecji, Norwegii, Finlandii, Czech, Słowacji, Niemiec, Islandii i Danii. Zorganizowano również pięć Międzynarodowych Targów Pracy w Poznaniu, Warszawie, Lublinie, Pile, Cieszynie oraz Dzień Irlandzki.

2006-2007 – Europejski Rok Mobilności Pracowniczej

Obok standardowych działań na rzecz klientów EURES – informowania polskich pracodawców, przeprowadzania rekrutacji dla zagranicznych pracodawców, udzielania porad dla bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą, organizacji Międzynarodowych Targów Pracy (Warszawa, Lublin, Poznań), Dni Irlandzkich (Szczecin), Dni Brytyjskich (Warszawa, Lublin) – zorganizowano w Warszawie na placu Zamkowym Dzień Mobilności – Mobilną Wioskę – w ramach projektu European Mobility Roadshow (Mobilny Autobus) – 6 października 2006 r. Celem projektu była promocja mobilności w aspekcie geograficznym i zawodowym. Mobilny autobus przejeżdżał przez 10 państw: Francję, Belgię, Niemcy, Finlandię, Łotwę, Polskę, Czechy, Słowację, Węgry i Włochy.

2007-2008 – EURES na rzecz polskich pracodawców

Nastąpił wzrost zainteresowania polskich pracodawców usługami sieci EURES. Polska kadra EURES dysponowała blisko 962 ofertami pracy dla cudzoziemców, na które otrzymano 31 CV od osób zainteresowanych podjęciem pracy w Polsce. Ponadto po raz pierwszy na zagranicznych targach polscy doradcy EURES promowali oferty pracy polskich pracodawców oraz oferowane przez nich możliwości zatrudnienia w Polsce.



2008-2009 – początki kryzysu gospodarczego – działania EURES

Zwiększył się udział polskich doradców EURES w wydarzeniach za granicą, gdzie promowano zatrudnienie w Polsce i oferty pracy naszych pracodawców. Polscy doradcy wzięli udział w piętnastu międzynarodowych targach pracy, trzech seminariach, trzech Europejskich Dniach Pracy 2008 i czterech projektach informacyjnych. Doradcy z Polski są również zaangażowani w program Powroty skierowany do osób przebywających za granicą, które zamierzają powrócić do kraju.

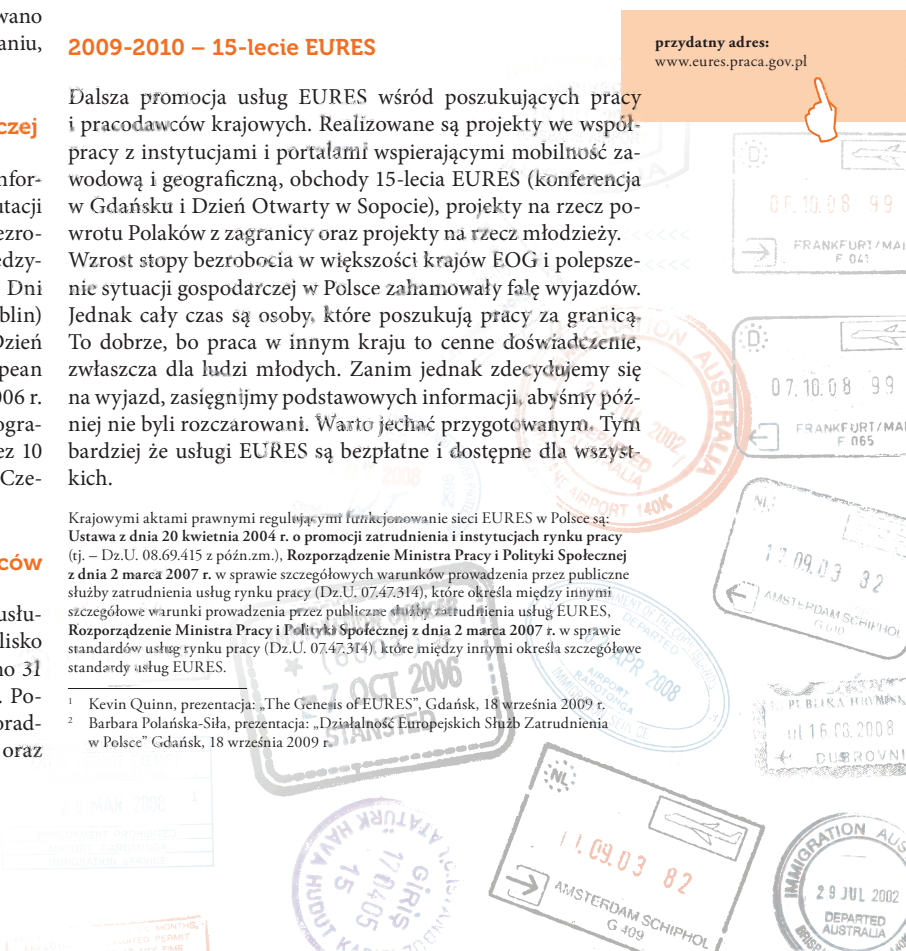
2009-2010 – 15-lecie EURES

Dalsza promocja usług EURES wśród poszukujących pracy i pracodawców krajowych. Realizowane są projekty we współpracy z instytucjami i portalami wspierającymi mobilność zawodową i geograficzną, obchody 15-lecia EURES (konferencja w Gdańsku i Dzień Otwarty w Sopocie), projekty na rzecz powrotu Polaków z zagranicy oraz projekty na rzecz młodzieży. Wzrost stopy bezrobocia w większości krajów EOG i polepszenie sytuacji gospodarczej w Polsce zahamowały falę wyjazdów. Jednak cały czas są osoby, które poszukują pracy za granicą. To dobrze, bo praca w innym kraju to cenne doświadczenie, zwłaszcza dla ludzi młodych. Zanim jednak zdecydujemy się na wyjazd, zasięgnijmy podstawowych informacji, abyśmy później nie byli rozczarowani. Warto jechać przygotowanym. Tym bardziej że usługi EURES są bezpłatne i dostępne dla wszystkich.

Krajowymi aktami prawnymi regulującymi funkcjonowanie sieci EURES w Polsce są: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. – Dz.U. 08.69.415 z późn.zm.), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz.U. 07.47.314), które określa między innymi szczegółowe warunki prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług EURES, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz.U. 07.47.314), które między innymi określa szczegółowe standardy usług EURES.

¹ Kevin Quinn, prezentacja: „The Genesis of EURES”, Gdańsk, 18 września 2009 r.
² Barbara Polańska-Siła, prezentacja: „Działalność Europejskich Służb Zatrudnienia w Polsce” Gdańsk, 18 września 2009 r.

przydatny adres:
www.eures.praca.gov.pl



90 lat walki z bezrobociem

TRZY POLSKI, TRZY SPOSOBY



Tekst: Marek A. Kozłowski
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
marek.kozlowski
@wup.wrotapodlasia.pl

Warszawa 1919 roku... 27 stycznia Józef Piłsudski jako Tymczasowy Naczelnik Państwa podpisuje dekret powołujący Państwowe Urzędy Pośrednictwa Pracy. Rozpoczyna się trwająca po dziś dzień instytucjonalna walka z bezrobociem. Jednym z najistotniejszych problemów, jakie wraz z industrializacją przyniósł postęp technologiczny!

Minione lata to w zasadzie trzy diametralnie odmienne rzeczywistości – trzy różne Polski. Wszystko zaczęło się w realiach zmagającej się z odbudową państwowości, po ponad stu latach zaborów, II Rzeczypospolitej. Potem przyszedł czas zmian i *odwilży* Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej aż do dzisiejszej III Rzeczypospolitej, będącej już pełnoprawnym członkiem europejskiej wspólnoty.

Każdy z okresów wniósł do historii walki z bezrobociem nowe pomysły i nieznanie wcześniej narzędzia. Każdy pokazał też, jak trudną, często niewyrównaną walkę z bezrobociem i łagodzeniem jego skutków podejmowały polskie instytucje rynku pracy.

Polska międzywojenna

II Rzeczpospolita kojarzy się bardziej z czarno-białym filmem czy niekończącymi się sporami parlamentarnymi niż z bezrobociem. Tymczasem właśnie w czasie debat o kształt państwa stopa bezrobocia sięgnęła wcześniej nieznanego Polakom poziomu – rosnąc do rangi klęski społecznej. Ani dynamicznie budujący się sektor państwowy, ani targany ogólnością kryzysem sektor prywatny nie były w stanie zapewnić zatrudnienia niemałej i ciągle powiększającej się populacji zdolnych do pracy Polaków. Państwo musiało zatem ustanowić formalny byt instytucji rynku pracy i powziąć zakrojone na szerszą skalę działania.

Doraźna pomoc

Jako pierwszy został powołany, jeszcze w 1918 r., Komitet Niesienia Pomocy Bezrobotnym. W jego przedstawicielstwach bezrobotny mógł otrzymać doraźną pomoc w postaci żywności czy finansowej zapomogi. Nie były to działania mogące mieć realny wpływ na stopę bezrobocia ani na skuteczne łagodzenie jego długoterminowych skutków. Nie można było w ten sposób obiektywnie określić również skali problemu. Takie zadanie postawiono przed powołanymi w 1919 r. Państwowymi Urzędami Pośrednictwa Pracy (PUPP). Zasady ich funkcjonowania przypominały dzisiejsze Powiatowe Urzędy Pracy. W przedwojennym urzędzie mogli jednak zarejestrować się tylko bezrobotni, którzy wcześniej już pracowali. Rejestry nie obejmowały więc licznej grupy pozostającej bez pracy młodzieży, dotychczas trwale bezrobotnych czy utrzymywanych np. przez rodziny kobiet. Istniała niewielka szansa na uzyskanie tą drogą zatrudnienia lub pomocy. Nie

powinno więc dziwić, że rejestrowane bezrobocie w szczytowym momencie (1938 r.) sięgało zaledwie około 456 tysięcy osób, podczas gdy ludność w okresie produkcyjnym stanowiła 22 miliony.

77 milionów dniówek

Z biegiem lat powstały kolejno Fundusz Bezrobocia (1924 r.) i Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych (1927 r.). Pierwszy stanowił zabezpieczenie środków wspierających fizycznych pracowników, których dotknęło bezrobocie, drugi pracowników umysłowych. Nie były to jedyne instytucje na rzecz walki z problemem i łagodzeniem jego skutków. Wszystkie później powoływane komitety i komisje łączyły wspólne cele, ale też ciążył brak należytego dofinansowania.

Szczególnie nadzieje pokładano w istniejącym od 1933 r. Funduszu Pracy i realizowanym dzięki niemu robotom publicznym. Mimo że w trakcie pięciu lat działalności wypracowano ponad 77 milionów tzw. robotniko-dni (dniówek)², nie przyniosły one korzystnych efektów, jak analogicznie w Niemczech – kraju również objętym działaniami państwa na rzecz walki z bezrobociem.

Zakrojone na długie lata plany modernizacji kraju, udoskonalenie metod walki z patologią na rynku pracy i łagodzeniem jej skutków, przerwała wojna... Polska na pięć lat zniknęła z mapy Europy.

Polska Ludowa

Nowy ustrój powojennej Polski, opierający się na tzw. społecznej własności środków produkcji, przyniósł odmienne spojrzenie na zagadnienie pracy. Konstytucja z 1952 r. miała stanowić gwarancję zabezpieczenia odpowiedniej ilości miejsc pracy – z reguły we wszechobecnym sektorze państwowym. Była to próba realizacji socjalistycznego postulatu pełnego zatrudnienia trwale redukującego zjawisko bezrobocia do około 3%. Te 3% stanowić mieli głównie poszukujący zatrudnienia absolwenci.

Publiczna debata

Niewydajność centralnego planowania, także w zakresie regulacji popytu i podaży pracy, prowadziła do licznych uchybień. Pojawiały się więc stale, jak to określano w ówczesnej nomenklaturze, lokalne nadwyżki siły roboczej, czyli faktyczne bezrobocie. Bezrobocie dodatkowo pogłębiane przez nieustającą migrację ludności wiejskiej do miast, która urosła do miana awansu społecznego.

Odpowiedzią na sytuację miały być kolejno 6-letni, 5-letni plan działania. Oba, dokonując zakrojonej na szeroką skalę industrializacji, przyczyniły się jednocześnie do zwiększenia



W nowej Polsce bezrobocie niezmiennie stanowiło kluczowy problem społeczny.

popytu nad podażą na rynku pracy. Wzrost zatrudnienia wyprzedzał wzrost podaży siły roboczej nawet o 100% (w latach 1955–1960)³. Nie oznacza to jednak, że problem braku pracy zniknął... Przeciwnie. Lokalnie osiągał potężne rozmiary, a wraz z polskim październikiem 1956 r. zadebiutował jako przedmiot oficjalnej debaty publicznej. Ze względów głównie politycznych nie podjęto się jednak przeprowadzenia dokładnych badań zjawiska, więc nie można dziś rzetelnie ocenić skali problemu. Nawet jeśli wspomniane badania zostały wykonane, to podobnie jak w przypadku lokalnych badań reaktywowanego Instytutu Gospodarstwa Społecznego w Warszawie (1957 r.), nie zostały nigdzie w całości opublikowane⁴.

Zapomogi

Lokalne ożywienie gospodarcze w ośrodkach silnie dotkniętych problemami miał też wspierać Fundusz Interwencyjny (FI). Finansował tworzenie stałych i sezonowych miejsc pracy, szkolenia zawodowe czy doraźne zapomogi – poza nimi nie istniały określone ustawowo świadczenia przeznaczone dla bezrobotnych. Przyznanie zapomogi uzależnione było od czasu pozostawania bez stosunku pracy (niekiedy wypłaty dokonywano nawet podczas pierwszego tygodnia po rejestracji), aktualnej sytuacji rodzinnej oraz rezultatów przeprowadzonego przez przedstawicieli urzędów zatrudnienia wywiadu środowiskowego⁵. Wysokość zapomogi w 1957 r. równała się minimum kosztów utrzymania i wynosiła 300 zł. W zależności od liczby członków rodziny będącej na utrzymaniu bezrobotnego mogła zostać nawet dwukrotnie zwiększona⁶!

Proces dofinansowywania, co charakterystyczne dla instytucji działających w tym czasie, był bardzo złożony. Centralnie sterowany przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, dalej przez prezydium rad narodowych poszczególnych miast, by finalnie dotrzeć do samego zainteresowanego. Odnotowano oczywiście przypadki nieudolności funkcjonowania biurokratycznego mechanizmu. Przykładowo w Zamościu utworzono 85 miejsc pracy zamiast zakładanych 240. Część dofinansowania spożytkowano wprawdzie w inny sposób, ale części nie zaabsorbowano w ogóle. Nie zmienia to faktu, że w ogólnym rozrachunku działalność Funduszu przyniosła poprawę sytuacji bezrobotnych, lokalnie ograniczając ich liczbę, a jednocześnie dokonując ożywienia w ramach ówczesnego systemu gospodarczego.

Wraz z nasilającymi się problemami ekonomicznymi, począwszy od 1978 r., zjawisko bezrobocia doprowadziło do najgłębszego po wojnie kryzysu. Ten wymusił transformację ustrojową i zapoczątkował *nową* Polskę.

Trzecia Rzeczpospolita

W *nowej* Polsce bezrobocie niezmiennie stanowiło kluczowy problem społeczny. Pierwszy potężny wzrost nastąpił w lutym 1994 r. i niebezpiecznie zbliżył się do poziomu 17%. Po krótkim okresie spadku (głównie w 1998 r.) bezrobocie osiągnęło poziom jednocyfrowy – ponad 9%, by następnie przekroczyć 20% na początku 2004 r. Liczby te obrazują naprawdę skalę ludzkich dramatów,

przybierających różne formy. Najdotkliwsze z nich kryją się pod nazwą bezrobocia strukturalnego czy zwolnień grupowych, szczególnie w okresie 1991-1992, kiedy odsetek tej nowej grupy w stosunku do rejestrowanego bezrobocia przekraczał 20%⁷. Na szeroką skalę funkcjonowało też bezrobocie wielokrotne – wielokrotne rejestrowanie się w urzędzie pracy po krótkich okresach zatrudnienia. W 1997 r. odsetek tej grupy bezrobotnych wśród nowo rejestrujących się sięgnął 70%⁸.

Nowy rozdział

Wprowadzona w 1989 r. ustawa o zatrudnieniu kładła nacisk na działania osłonowo-socjalne: zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki rodzinne, szkoleniowe, a także pożyczki na własną działalność gospodarczą. Przysługiwały każdemu zarejestrowanemu bezrobotnemu, niezależnie od przyczyny. Rok później ograniczono to prawo, zmniejszając grono bezrobotnych z prawem zasiłku z 79% w całej grupie zarejestrowanych bezrobotnych w 1990 r. do 30% w 1996 r⁹.

Dzień 1 maja 2004 r. otworzył nową kartę w historii Polski, która stała się członkiem europejskiej wspólnoty. Nasz kraj został beneficjentem potężnego dofinansowania: 12,8 mld euro (w latach 2004-2006), następnie 67,3 mld euro (w latach 2007-2013). Otrzymane pieniądze poprzez fundusze strukturalne zasilają zarówno instytucje publiczne, urzędy pracy, jak i organizacje pozarządowe. Te z kolei, realizując tysiące projektów skierowanych m.in. do bezrobotnych, skutecznie podnoszą ich umiejętności poruszania się na rynku pracy. To właśnie, wraz z ożywieniem gospodarczym ostatnich lat, skutecznie zmniejszyło stopę bezrobocia do rekordowego poziomu poniżej 9% (w październiku 2008 r.), który w kolejnych miesiącach nieco wzrósł, stabilizując się na obecnym poziomie 10,5%.

Co dalej z tą Polską?

W 2013 r., kiedy skończy się aktualny okres programowania Unii Europejskiej, Polska z pewnością będzie innym krajem. Można założyć, że zdecydowanie lepiej radzącym sobie z problemem bezrobocia. Zależy to jednak od wielu czynników, wśród których są te wynikające z integracji gospodarczej Europy (wprowadzenie euro, migracja zarobkowa do Polski). Jednak przede wszystkim, jak wskazuje powyższy szkic historyczny, od długotrwałych i ciągle udoskonalanych działań. Optymizmem napawa fakt, że dzisiejsze polskie urzędy pracy dysponują możliwościami, o których ich przed- czy powojenne odpowiedniki mogły tylko pomarzyć.

- 1 Mały Rocznik Statystyczny 1939, s. 267 za: K. Młonek, *Bezrobocie w Polsce w XX wieku w świetle badań KUP*, Warszawa 1999.
- 2 M. Ciechocińska, *Próby walki z bezrobociem w Polsce międzywojennej*, PWE, Warszawa 1965, s. 118.
- 3 L. Sobczak, *Rynek Pracy w Polsce Ludowej*, PWE, Warszawa 1958, s. 72.
- 4 K. Młonek, *Bezrobocie w Polsce w XX wieku w świetle badań*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1999, s. 78.
- 5 Instrukcja nr 20/06, 01.07.1957, Dz. U. MPiOS nr 6/75, 15.07.1957.
- 6 K. Młonek, *Bezrobocie (...)*, dz. cyt. s. 100.
- 7 www.money.pl/gospodarka/inflacjabezrobocie/archiwum/bezrobocie
- 8 *Bezrobocie rejestrowane w Polsce I – IV kwartał 1997*, GUS Warszawa 1997, s. 8.
- 9 K. Młonek, *Bezrobocie (...)*, dz. cyt. s. 118.

Statystyki

PODLASKI RYNEK PRACY WE WRZEŚNIU 2009 R.

Opracowała:
Dominika M. Karpowicz
WUP w Białymstoku
Kontakt z autorem:
dominika.karpowicz
@wup.wrotapodlasia.pl

O ile w poprzednich latach województwo podlaskie należało do tych o najniższej stopie bezrobocia i na tle kraju prezentowało się bardzo korzystnie, to obecnie wartość tego wskaźnika przewyższa średnią krajową. Stopa bezrobocia w naszym województwie jest wyższa od średniej krajowej o 0,5 punktu proc., podczas gdy w końcu września 2008 r. była niższa o 0,1 punktu proc.

Wrzesień br. był kolejnym miesiącem wzrostu poziomu bezrobocia. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na koniec miesiąca wynosiła 54 722 osoby i była wyższa o 504 osoby (o 0,9%) od liczby bezrobotnych zarejestrowanych na koniec sierpnia 2009 r. oraz o 14 233 osoby (o 34,8%) wyższa niż na koniec września 2008 r. Bezrobotni stanowili w końcu września 2009 r. 11,4% ludności aktywnej zawodowo, tj. o 2,6 punktu proc. więcej niż na koniec września 2008 r. Rośnie liczba nowo rejestrujących się bezrobotnych. W okresie od stycznia do września 2009 r. zarejestrowanych zostało 65 990 nowych bezrobotnych, tj. o 12 959 osób więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Jednocześnie zmniejszyła się (o 2142 osoby) liczba bezrobotnych podejmujących pracę; było to 20 050 osób w okresie od stycznia do września br. wobec 22 192 osób wyrejestrowanych z tego tytułu w analogicz-

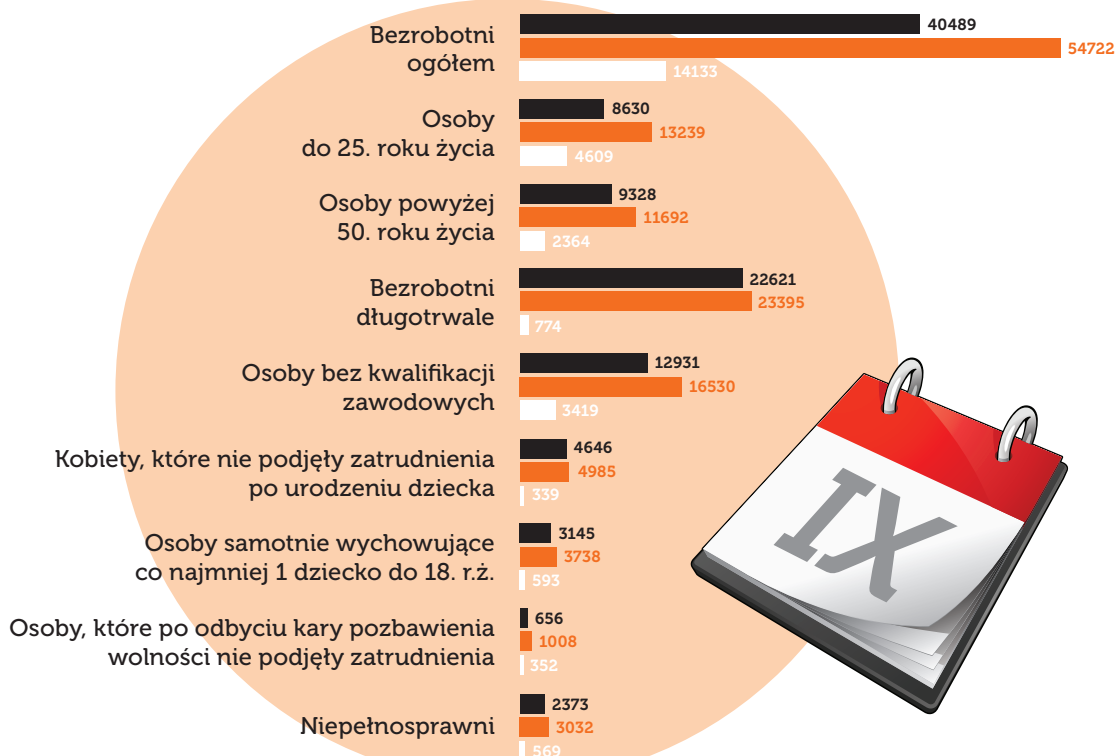
nym okresie 2008 r. W efekcie tych niekorzystnych zmian zmniejszyła się płynność rynku pracy: w okresie trzech kwartałów 2009 r. wyniosła ona 30,4%, podczas gdy przed rokiem była wyższa o 11,4 punktu proc. (41,8%).

W omawianym okresie br. urzędy pracy dysponowały również mniejszą liczbą ofert pracy. Od początku roku pracodawcy zgłosili 18 028 ofert pracy, tj. o 4623 mniej niż w okresie od stycznia do września 2008 r.

W statystykach rynku pracy systematycznie monitorowana jest sytuacja osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W końcu września br. w urzędach pracy zarejestrowanych było 13 239 bezrobotnych do 25. roku życia, 11692 bezrobotnych powyżej 50. roku życia oraz 23 395 długotrwale bezrobotnych. Osoby te stanowiły odpowiednio 24,2%, 21,4% i 42% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni roku liczba bezrobotnych do 25. roku życia wzrosła o 4609 osób, a jej udział procentowy wzrósł o 2,9 punktu proc., w kategorii powyżej 50. roku życia liczba bezrobotnych wzrosła o 2364 osoby, jej udział o 1,6 punktu proc., natomiast mimo wzrostu liczby długotrwale bezrobotnych o 774 osoby, procentowy udział tej grupy bezrobotnych spadł o 12,9 punktu proc.

Wykres 1.
Kształtowanie się bezrobocia wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

IX 2008
IX 2009
+/-



Rekrutacja trwa

PROJEKT POWROTY



W 2011 roku na rynek pracy województwa podlaskiego ma powrócić sto osób, które wykonywały pracę za granicą lub w kraju w tzw. szarej strefie, a obecnie pozostają, często na skutek reemigracji, bez zatrudnienia. W związku z zagrożeniem wysokim poziomem bezrobocia projekt skierowany jest głównie do osób zamieszkujących powiaty: **bielski, siemiatycki, wysokomazowiecki i moniecki**. Mimo preferowanych okręgów o udział w projekcie mogą ubiegać się wszyscy zainteresowani. Rekrutacja trwa do końca grudnia, a udział jest bezpłatny!

Program to bardzo dobra okazja do odnalezienia się na rynku pracy osób, które przez nieobecność na nim czują się zawodowo wykluczone. To również możliwość przekonania się, że podlaski rynek pracy jest otwarty i nowoczesny, a kolejna emigracja zarobkowa nie zawsze jest najlepszym wyjściem. Powrót na rynek pracy to znalezienie zatrudnienia lub innej formy aktywności zawodowej w ramach elastycznych form pracy i samozatrudnienia. Projekt ma potwierdzić kwalifikacje osób powracających przez szkolenia, poradnictwo i egzaminy zawodowe.

Dla kogo, kiedy i gdzie?

Narodowe Forum Doradztwa Kariery za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy przypomina, że w projekcie może brać udział sto osób pozostających na skutek reemigracji bez zatrudnienia, w tym:

- co najmniej 50 kobiet;
- 50 osób powyżej 45. roku życia;
- co najmniej 5 osób niepełnosprawnych.

Rekrutacja rozpoczęła się 9 września i potrwa do 31 grudnia br., więc ze złożeniem wniosku należy się spieszyć. Jeżeli po pierwszym naborze pozostaną wolne miejsca, drugi nabór przewidziany jest już w roku 2010 i będzie trwał aż do wyczerpania miejsc. Aby zgłosić się do programu, należy wypełnić wniosek dostępny na stronie www.doradztwokariery.pl. Tam oraz na stronach PUP można na bieżąco śledzić przebieg projektu i informacje o rekrutacji. Przewidziane jest również stworzenie listy rezerwowej, co znacznie podwyższa szanse na wzięcie w nim udziału.

Co zyskasz?

Do końca 2010 r., w ramach wspomnianych szkoleń zawodowych, uczestnicy zostaną przygotowani do założenia i prowadzenia własnej firmy, a 50 z nich, na podstawie dodatkowych szkoleń specjalistycznych, zostanie przygotowanych do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (w formie egzaminu czeladniczego). Co więcej, dla każdego z uczestników zostanie przygotowany indywidualny plan działania.

SZKOLENIA ZAWODOWE prowadzone w ramach projektu Powroty są organizowane dla wszystkich zakwalifikowanych uczestników. Dodatkowo przewidziane jest seminarium na temat specyfiki podlaskiego rynku pracy i tego, jak się na nim zachować. W ramach działania Moja Firma beneficjenci nie tylko potwierdzą, ale również zyskają nowe kwalifikacje zawodowe. 50 osób spośród uczestników projektu objętych działaniem Kwalifikacja zostanie przygotowanych do egzaminów czeladniczych w zawodach: **malarz-tapeciarz, glazurnik, tynkarz, elektryk, cukiernik, kucharz małej gastronomii, kosmetyczka, opiekunka osób starszych.**

EGZAMINY ZAWODOWE zostaną zakupione w instytucjach faktycznie potwierdzających kwalifikacje zawodowe i które przeprowadzą je zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

PORADNICTWO ZAWODOWE realizowane będzie metodą IPD (Indywidualny Plan Działania), czyli tzw. osobistego planera kariery. Zgromadzone zostaną informacje przydatne w wyborze zawodu i własnego rozwoju, a beneficjenci nauczą się, jak z tych informacji korzystać – podejmować decyzje. Metoda w nowej, zweryfikowanej wersji powstała w wyniku doświadczeń doradców 49 PUP, którzy przez proces doradczy pomogli ponad 7,5 tys. osobom bezrobotnym utworzyć Indywidualne Plan Działania. Zastosowanie metody w poprzednich projektach realizowanych przez NFDK przyczyniło się, w wysokim stopniu, do uzyskania przez beneficjentów zatrudnienia.

Docelowo zostanie sporządzone tzw. portfolio kariery na podstawie trzech sesji. Pierwsza z nich *Predyspozycje – jaki jestem i co umiem* związana jest z identyfikacją predyspozycji zawodowych. Po niej sporządzony zostanie profil uczestnika. Kolejna rozpocznie się po zakończeniu szkolenia zawodowego. Celem sesji *Plan działania – zdobywanie zatrudnienia* będzie zaplanowanie konkretnych działań każdego z uczestników w celu zaistnienia na rynku pracy, łącznie z przygotowaniem CV. Udział w projekcie zakończy sesja doradcza *Moja firma – biznesmen czy rzemieślnik*, czyli analiza predyspozycji do założenia własnej działalności gospodarczej w oparciu o zdobyte i potwierdzone kwalifikacje zawodowe.

O zakwalifikowaniu do projektu decyduje złożenie formularza zgłoszeniowego do biura projektu i spełnienie warunków opisanych w regulaminie.

Szkolenie jest nowoczesną odpowiedzią na potrzeby nowoczesnego rynku pracy, którym staje się również Podlasie. Aby osiągnąć sukces, należy skorzystać z narzędzi, które pozwolą się na nim odnaleźć. Takim narzędziem jest projekt Powroty. Biuro projektu mieści się w siedzibie Narodowego Forum Doradztwa Kariery, oddział regionalny w Białymstoku, 15-863 Białystok, ul. Radzymińska 11, pokój nr 29.

POKL Priorytet VI, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

Opracowała:
Magdalena Rozmus

przydatny adres:
www.doradztwokariery.pl



Wydarzenia 5-11.10.2009

OGÓLNOPOLSKI TYDZIEŃ KARIERY



Opracowała:
Patrycja Tołhoczko

Prawdziwe pospolite ruszenie na rzecz planowania kariery! W ramach pierwszej edycji *Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery* odbyło się ponad 600 różnych imprez i wydarzeń o zasięgu nie tylko centralnym, ale również regionalnym i lokalnym. W całym kraju miały miejsce relacjonowane przez media imprezy, akcje i wydarzenia promujące poradnictwo zawodowe i rozwój kariery. Na Podlasiu również można było w tych dniach liczyć. Każdy mógł skorzystać z profesjonalnego doradztwa i dowiedzieć się, jak planować przyszłą karierę zawodową.

Bank pomysłów

OTK to planowana jako coroczna akcja Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej. Ma w swoim założeniu inspirować ogólnopolskie i lokalne inicjatywy środowisk doradców zawodowych na rzecz wspomagania drogi do edukacji, zawodu, pracy i kariery. Adresatami i docelowymi odbiorcami tegorocznych wydarzeń byli wszyscy potrzebujący profesjonalnego wsparcia w planowaniu dalszej edukacji, zawodu, pracy czy kariery. Nie było limitów wiekowych. Projekt dotyczył młodzieży, studentów i dorosłych. Nie ma absolutnie żadnych ograniczeń nie tylko jeżeli chodzi o wiek, ale również o rodzaj odbiorców. Ideą przewodnią była pomoc każdemu w każdym momencie jego życia – zgodnie z zasadą uczenia się przez całe życie. Działania objęły nie tylko ogólnopolskie konferencje, ale przede wszystkim regionalną i lokalną popularyzację poradnictwa zawodowego oraz idei świadomego planowania kariery edukacyjnej i zawodowej.

Regionalnie i lokalnie na Podlasiu

Sieć organizatorów OTK w województwie podlaskim objęła ponad 30 instytucji, w tym Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy, zespoły szkół podstawowych, wyższych, zawodowych czy inne organizacje zajmujące się szkoleniem i usługami doradczymi. Grupa realizatorów projektu również nie została ograniczona – postawiono na aktywność i kreatywność.

W poszukiwaniu kariery

Wręcz masowo zorganizowano punkty informacyjno-konsultacyjne w szkołach i urzędach pracy. Na tablicach informacyjnych UP w Zambrowie poszukujący pracy mogli zamieścić własnoręcznie przygotowane ogłoszenia. W przy-

gotowaniu tego rodzaju wizytówek pomagali oczywiście doradcy. W Bielsku Podlaskim postawiono na młodość i to właśnie do uczniów adresowano szereg spotkań informacyjno-warsztatowych, np. *Prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce i Unii Europejskiej*. W Wysokiem Mazowieckiem promowano poradnictwo zawodowe w trakcie spotkań wyjazdowych. Zajęcia *Jak wybrać zawód*, *Sposób na karierę* czy *Śmiało ku przyszłości* zgromadziły ponad 200 osób w Dąbrowie Białostockiej i Sokółce. Aby zainteresować biorące w nich udział osoby, doradcy stosowali profesjonalne testy, ćwiczenia, prezentacje multimedialne i filmy.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej nie tylko w tych dniach, ale także na co dzień oferuje wiele innowacyjnych form doradztwa, w tym wygodne dla większości zainteresowanych *poradnictwo na odległość – konsultacje przez internet*. Wyższa Szkoła Administracji Państwowej w Białymstoku zorganizowała seminarium dla doradców zawodowych, psychologów i pedagogów w ramach hasła *Miejsce doradcy w nowym modelu poradnictwa zawodowego*.

Wszystkie chwyt dozwolone – w tych dniach dozwolone są nie tylko konferencje, seminaria i warsztaty, ale wszelkiego rodzaju festyny, happeningi, wystawy, konkursy oraz wszystko to, co w jakikolwiek sposób może pomóc zaplanować karierę.

Ci, którzy nie zdążyli przyłączyć się do projektu w tym roku, złączą się przygotować do drugiej edycji. Założenia projektu OTK opierają się na aktywności ludzi profesjonalnie zajmujących się poradnictwem zawodowym. Akcja kierowana jest do tych, którzy są przekonani, że warto inwestować w kapitał ludzki. Jest to dobry moment na urzeczywistnienie nowatorskich projektów i inicjatyw, jeżeli chodzi o same narzędzia przekazywania wiedzy. Dla minimalizowania kosztów większość materiałów już teraz była dostępna na stronie internetowej akcji i SDSiZ RP i podobnie będzie również w następnym roku.

Udział opiera się na dobrowolności przystąpienia. Każda placówka, instytucja czy organizacja może przyłączyć się do działania. Jedyne, co należy zrobić, to zgłosić akces, czyli poinformować głównego organizatora o zaangażowaniu się do projektu. Taki wniosek można znaleźć i wypełnić także na stronie internetowej.

W przyszłości OTK ma zamiar wkroczyć również do przedszkoli! Niemożliwe? Jesienne praktyki pokazały, że projekt ma naprawdę duży zasięg, jeżeli chodzi o wczesną orientację zawodową. Innowacyjne propozycje na www.doradztwokariery.pl – zachęcamy do zairzenia, a w przyszłym roku do pojawienia się na II edycji Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery.

przydatny adres:
www.doradztwokariery.pl



biuletyn informacyjny urzędów pracy województwa podlaskiego



Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Redakcja:

Koordynator Projektu:

Izabela Soroka

Redaktor Biuletynu:

Magdalena Rozmus

Korekta:

Patrycja Tołłoczko

Teksty:

Monika Sopek,
Dorota Bujnowska,
Marta Marzena Sosnkowska,
Beata Chrościńska,
Marek A. Kozłowski

Projekt graficzny:

Konrad Smolarski

DTP:

Gutenberg On Line

Dane teleadresowe



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (085) 74 97 200
faks: (085) 74 97 209
www.up.podlasie.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

ul. Mickiewicza 2
16-300 Augustów
tel.: (87) 644 68 90
faks: (87) 643 58 03

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Sienkiewicza 82
15-005 Białystok
tel.: (085) 74 73 800
faks: (085) 74 73 861

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim

ul. 3 Maja 17
17-100 Bielsk Podlaski
tel.: (085) 833 27 00
faks: (085) 833 27 01

Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie

ul. Strażacka 6a
19-200 Grajewo
tel.: (86) 261 30 13
faks: (86) 272 36 05

Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce

ul. Piłsudskiego 10a
17-200 Hajnówka
tel.: (085) 682 96 10
faks: (085) 682 96 11

Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie

ul. Wojska Polskiego 46
18-500 Kolno
tel.: (86) 278 95 10
faks: (86) 278 95 14

Powiatowy Urząd Pracy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1
18-400 Łomża
tel.: (86) 216 28 97
faks: (86) 216 34 92

Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach

ul. Wyzwolenia 22
19-100 Mońki
tel.: (085) 727 87 10
faks: (085) 727 87 20

Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach

ul. Łąkowa 26
16-500 Sejny
tel.: (87) 516 39 70
faks: (87) 516 33 75

Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach

ul. Leg. Piłsudskiego 3
17-300 Siemiatycze
tel.: (085) 656 60 13
faks: (085) 656 60 16

Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

ul. Kryńska 40
16-100 Sokółka
tel.: (085) 722 90 10
faks: (085) 722 90 11

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach

ul. Kościuszki 71a
16-400 Suwałki
tel.: (87) 565 26 50
faks: (87) 565 26 89

Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem

ul. 1 Maja 8
18-200 Wysokie Mazowieckie
tel.: (086) 275 86 12
faks: (086) 275 86 13

Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie

ul. Fabryczna 3
18-300 Zambrów
tel.: (086) 270 82 10
faks: (086) 271 44 59

Projekt „Promocja Rynku Pracy” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Projekt współfinansowany ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego

PUBLIKACJA BEZPŁATNA
NAKŁAD: 1200 EGZEMPLARZY



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W BIAŁYMSTOKU
ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (085) 74 97 200
faks: (085) 74 97 209
www.up.podlasie.pl

