

5

biuletyn
informacyjny
urzędów pracy
województwa
podlaskiego

MAJ 2010

Projekt „Promocja
Rynku Pracy” w ramach
Programu Operacyjnego
Kapitał Ludzki
Elastyczne formy
zatrudnienia
str. 9

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rynek pracy dla osób 50+

40 LAT MINEŁO...
I CO DALEJ?

str. 6

CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DRODZY PAŃSTWO!

Chcielibyśmy otworzyć przed Państwem nowe horyzonty planowania kariery zawodowej. W tym numerze Biuletynu zachęcamy, przy zakładaniu własnego biznesu, do postawienia na cenioną obecnie innowacyjność. Oryginalne pomysły czy szukanie rozwiązań istniejących już problemów to szansa na dofinansowanie projektu z budżetu Unii Europejskiej. Pamiętajmy, że sytuacja na rynku pracy jest dynamiczna, a co za tym idzie istnieją obszary i zjawiska nowe lub niewystarczająco poznane. Projekt innowacyjny jest nastawiony na poszukiwanie nowych, efektywniejszych sposobów rozwiązywania problemów zidentyfikowanych w obszarach wsparcia EFS, m.in.: w obszarze zatrudnienia, integracji społecznej, adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw oraz edukacji.

Przygotowując artykuły do obecnego wydania, postanowiliśmy również zaznaczyć inny ważny, naszym zdaniem, aspekt, jakim jest przygotowanie zawodowe dorosłych. Jest to nowy instrument rynku pracy, który chcemy wdrażać wśród podlaskich pracodawców i osób bezrobotnych. Z udziału w projekcie korzyści czerpać będą obie strony, dlatego chcielibyśmy, aby projekt cieszył się Państwa zainteresowaniem. Dodatkowo podjęte zostały działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób po 50. roku życia.

Zachęcamy więc do udziału w rządowym programie „Solidarność pokoleń”, a także w projekcie „Centrum umiejętności 45+”, które mają na celu aktywizację zawodową osób w wieku okołoemerytalnym. Zatrudnienie tej grupy przyczyni się do zniwelowania wielu problemów, z którymi boryka się dzisiejszy rynek pracy. Przedsięwzięcia ponownie nastawione są zarówno na pracodawców, jak i pracobiorców.

Prowadząc bieżącą analizę rynku pracy, zaobserwaliśmy również odejście od standardowych metod zatrudnienia. Obecnie „praca na całe życie” zostaje zastąpiona nowymi, bardziej mobilnymi i elastycznymi formami. Pojawienie się elastycznych form zatrudnienia ma odzwierciedlenie w przemianach nieustannie zachodzących na rynku pracy, który obecnie nastawiony jest na konkurencję, produktywność oraz wydajność. Przez wiele lat model ten wydawał się korzystny tylko dla pracodawcy. Sytuacja się zmieniła. Wachlarz możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia oraz korzyści, które czerpie zarówno pracodawca, jak i pracobiorca, jest bardzo szeroki... O tym wszystkim przeczytacie Państwo na stronach niniejszego Biuletynu. Przypominam również o działającej przez cały czas Zielonej Linii i Centrum Informacyjno-Konsultacyjnym Służb Zatrudnienia. Nasi specjaliści czekają na Państwa pytania pod numerem telefonu 19524. Zapraszam do lektury!

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku



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



List motywacyjny	3
40 lat minęło... I co dalej?	6
Elastyczne formy zatrudnienia	9
Poza horyzont	12
Przygotowanie zawodowe dorosłych	14
Przegląd sytuacji w zakresie zatrudnienia... ..	16
Zezwolenia na pracę cudzoziemców	18

Przygotowanie aplikacji

LIST MOTYWACYJNY

Przy składaniu aplikacji przez kandydatów do pracy wymagane jest z reguły złożenie – poza życiorysem omówionym we wcześniejszym numerze Biuletynu – listu motywacyjnego. Jest on szczególnie konieczny w czterech sytuacjach: gdy staramy się o pierwszą pracę, a zatem kiedy nie możemy wykazać się odpowiednim doświadczeniem zawodowym; gdy składamy aplikację pomimo braku oficjalnego naboru do firmy; gdy chcemy dokonać zmian w karierze, które nie wynikają bezpośrednio z jej toku, oraz gdy kierujemy aplikację bezpośrednio do potencjalnego przełożonego.

Celem listu motywacyjnego jest nadanie aplikacji odpowiedniego kontekstu, czyli wywołanie wrażenia, że dzięki zatrudnieniu firma może pozyskać pożądanego pracownika.

Podstawowe zasady pisania listu motywacyjnego

Pracownicy działów rekrutacyjnych twierdzą, że zaledwie 4% listów jest w stanie przekonać ich do danego kandydata. Z tego wypływa wniosek, iż wiele osób ma trudności z konstrukcją listu motywacyjnego, szczególnie gdy pracodawca nie podaje, na jakim stanowisku bądź w jakim sektorze chce zatrudnić kandydata. De facto nie jest to jednak trudne, jeżeli pamiętać się, iż list motywacyjny nie może być powieleniem CV, lecz powinien rozbudować te elementy życiorysu, które są dla pracodawcy najbardziej istotne. Dodatkowo do-

brze stosować się do następujących reguł:

- 1) w prawym górnym rogu piszemy nazwę miejscowości i datę;
- 2) w lewym górnym rogu podajemy własne dane personalne w kolejnych wersach wyrównanych do lewego marginesu, w następującej kolejności: imię i nazwisko / kod pocztowy wraz z nazwą miasta / ulica, nr domu, mieszkania / telefon kontaktowy / adres e-mail;
- 3) poniżej, równając do prawego marginesu, jest miejsce na imienne zaadresowanie listu (dobrze jest zdobyć takie dane, co nie jest specjalnie trudne w dobie Internetu) lub funkcję osoby kierującej danym zakładem pracy (np. dyrektor, prezes itp.). W kolejnych wersach powinna być umieszczona dokładna i pełna nazwa firmy lub instytucji, do której aplikujemy, oraz jej adres. List może być też adresowany do działu doradztwa personalnego, o ile taki dział zajmuje się rekrutacją. Najlepiej zatem jest ustalić –w rozmowie telefonicznej z działem kadr danej firmy – osobę, do której należy kierować list motywacyjny;
- 4) jeżeli nasza aplikacja jest odpowiedzią na ogłoszenie prasowe, wówczas poniżej adresów, z lewej strony, podajemy: Dotyczy oferty pracy nr... z dnia...;
- 5) nagłówek (jeżeli adresujemy list do dyrektora czy specjalisty do spraw rozwoju kadr, szkoleń i organizacji – wówczas w nagłówku piszemy „Szanowny Panie”, jeżeli adresujemy do działu kadr – wówczas piszemy „Szanowni Państwo”);



tekst: dr Dorota Frasunkiewicz, Adiunkt w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku
kontakt z autorem: dorota.frasunkiewicz@wsfiz.edu.pl

- 6) treść listu zawsze piszemy w pierwszej osobie. Jeżeli piszemy list na komputerze, pamiętajmy, aby tekst był wyjustowany (wyrównany prawy i lewy margines);
- 7) treść listu najczęściej zaczynamy od podania źródła informacji o pracy;
- 8) następnie określamy stanowisko, które nas interesuje;
- 9) piszemy kilka słów o sobie: należy przekazać głównie informacje o kwalifikacjach zawodowych, własnych umiejętnościach czy predyspozycjach, które są **zbieżne z oczekiwaniami pracodawcy**. Podajemy tylko te informacje, które znajdują potwierdzenie w **faktach** (np. jeżeli chcemy podkreślić własne zdolności organizacyjne, to podajemy konkretne imprezy, które były przez nas organizowane);
- 10) podkreślamy naszą przydatność zawodową oraz podajemy powody, z których, naszym zdaniem, powinniśmy otrzymać daną posadę;
- 11) w ostatnim zdaniu powinna znaleźć się informacja o gotowości do przyścia na spotkanie, o ile takie spotkania z kandydatami są organizowane;
- 12) każdy list powinien posiadać zakończenie: z prawej strony lub w centrum dokumentu piszemy zwrot grzecznościowy, np.: „Z poważaniem” lub „z wyrazami szacunku” i pod spodem składamy czytelny **własnoręczny** podpis;
- 13) na samym dole podajemy listę załączników;
- 14) całość powinna się zmieścić na stronie A4 białego papieru podaniowego.

Przed wysłaniem pocztą lub pozostawieniem dokumentów aplikacyjnych w firmie należy dokładnie sprawdzić treść listu motywacyjnego. Czasami warto też pokazać go innym osobom, aby oceniły wizerunek zawarty w liście.

Najczęściej popełniane błędy

Do najbardziej rażących błędów należą niewątpliwie **błędy ortograficzne**, na podstawie których potencjalny pracodawca od razu może wyrobić sobie o nas negatywną opinię decydującą o odrzuceniu naszej oferty podczas wstępnej selekcji. Musimy bowiem pamiętać, że osoba czytająca list motywacyjny nie zna nas i jedynie na podstawie słowa pisanego kształtuje wyobrażenia o kandydacie.

Kolejnym kardynalnym błędem jest **przekręcenie nazwiska pracodawcy** bądź nazwy zakładu pracy. Taka pomyłka może wprawdzie być wynikiem tak zwanej literówki (kiedy palec omsknie się na klawiaturze), niemniej jednak może świadczyć o braku staranności, o mało poważnym podejściu do pracy, a nawet o braku szacunku. Dlatego tak ważne jest kilkakrotnie sprawdzenie treści listu motywacyjnego.

Warto również unikać stosowania **zwrotów potocznych** czy uproszczeń (list motywacyjny powinien być pisany językiem formalnym), na przykład:

ZAMIAST:

Jestem punktualny jak szwajcarski zegarek.

LEPIEJ NAPISAĆ:

Jestem osobą punktualną.

ZAMIAST:

Niech Pan mnie zatrudni.

Jestem pewien, że Pan nie pożałuje zatrudnienia mnie. Pan jest moją ostatnią deską ratunku.

LEPIEJ NAPISAĆ:

Mam nadzieję, że zainteresowałem Państwa swoją osobą. Mam nadzieję, że moja oferta zainteresowała Państwa.

ZAMIAST:

Jestem zainteresowany podjęciem pracy w Waszej firmie, gdyż da mi to źródło utrzymania i pewność zatrudnienia.

LEPIEJ NAPISAĆ:

Zgłaszam swoją kandydaturę do pracy na stanowisku... Pragnę podjąć pracę, w której będę mógł wykorzystać swoje dotychczasowe doświadczenia zawodowe.

Błędem jest również zarówno **zbyt uproszczone formułowanie listu**, co powoduje w odbiorze uczucie niedosytu, jak i wszelki **nadmiar** (zarówno w formie, jak i w treści), gdyż każda przesada jest źle widziana.

Powinniśmy unikać:

NADMIARU

komplementów pod swoim adresem, koloryzowania, wyrafinowanych metafor, które utrudniają zrozumienie tekstu;

PRZESADNYCH OGRANICZEŃ

skrótowości i uproszczeń – ubogi stylistycznie tekst skutecznie zniechęci osobę, która będzie go czytać, lepiej więc skorzystać z pomocy znajomych lub osób profesjonalnie redagujących teksty;

NADMIARU

mało przejrzystej formy graficznej – pisanie na papierze ozdobnym, stosowanie kolorowej czcionki z dużą ilością zawijasów, używanie kolorowych długopisów, mazaków. List motywacyjny nie jest zaproszeniem na ślub;

PRZESADNYCH OGRANICZEŃ

pisanie dokumentu na zwykłych kartkach wyrwanych z zeszytu;

NADMIARU

zbyt długiej formy, gdyż wówczas kluczowe informacje są trudne do wyłowienia. Stosowanie zbędnych informacji (np. stan cywilny, liczba dzieci, stan zdrowia), które nie wnoszą wiele do naszych kompetencji. Długie elaboraty z reguły trafiają do teczki z osobliwościami;

PRZESADNYCH OGRANICZEŃ

minimalistycznej formy, pomijającej ważne kompetencje. Nie należy pisać o swoich wadach: każdy ma wady, ale „chwalenie się” nimi w liście motywacyjnym do pracodawcy jest zbędne;

NADMIARU

przesadzonych opisów własnych zalet, niepopartych faktami.

PRZESADNYCH OGRANICZEŃ

zbyt skromności w opisywaniu swojej kandydatury. Nie jest również dobrze widziane koncentrowanie

się w liście motywacyjnym na własnych korzyściach. Błąd ten przedstawia następujące zdanie: „Praca w Państwa Firmie pozwoli mi zdobyć doświadczenie zawodowe i nauczyć się wielu nowych rzeczy oraz będzie szansą na odbycie specjalistycznych szkoleń”. To bardzo dobrze, że nauczymy się czegoś nowego, ale raczej powinniśmy zaprezentować to, co już mamy do zaoferowania pracodawcy.

Ostatnim często spotykanym błędem jest **brak indywidualnego podejścia do pracodawcy**, co jest rezultatem powielania oferty wysyłanej do różnych zakładów pracy. Nasz list motywacyjny powinien być sprofilowany pod kątem danego stanowiska i wyma-

gań zawartych w ofercie oraz dostosowany do specyfiki konkretnej firmy. Ktoś, kto przygotował aplikację na przykład na stanowisko handlowca, popełnia błąd, wysyłając te same dokumenty do firmy, która takiego stanowiska nie oferuje. Wprawdzie adres firmy jest poprawny, ale pozostałych danych kandydat zapomniiał zmienić. Taka aplikacja nie jest automatycznie odrzucana, szczególnie gdy jest niewielu kandydatów, ale może być odrzucona, gdy tych aplikacji jest dużo, głównie w przypadku prostych stanowisk specjalistycznych. Wtedy patrzy się na takie szczegóły. Aplikacje muszą być skierowane do danej firmy, a jeden wzór nie pasuje do wszystkich ogłoszeń.

Przykładowe listy motywacyjne

List motywacyjny powinien być zwięzły i powinien przedstawić najważniejsze informacje.

<p style="text-align: right;">Białystok 9.05.2010</p> <p>Jan Kowalski 15-777 Białystok ul. Papierowa 73 tel. (85) 611 22 445 tel. kom. 0 606 912 476</p> <p style="text-align: center;">Dział Organizacyjno Pracowniczy F.H.U Rybotex 01-460 Warszawa ul. Górnicza 245</p> <p>Szanowni Państwo!</p> <p>W odpowiedzi na Państwa ogłoszenie zamieszczone w "Gazecie Podlaskiej" z dnia 20.04.2010 zgłaszam swoją kandydaturę na stanowisko specjalisty ds. marketingu. Mam nadzieję, że spełnię Państwa wymagania i będę miał szansę pracować w Państwa Firmie.</p> <p>Za moją osobą przemawia zarówno moje wykształcenie bezpośrednio związane z marketingiem i zarządzaniem oraz krótkie doświadczenie, jakie zdobyłem, odbywając staż w dziale marketingu firmy ABC. Podczas tego stażu przygotowywałem projekt badania marketingowego, ale też obserwowałem pracę innych osób w dziale. Orientuję się więc w zakresie obowiązków specjalisty ds. marketingu i jestem przekonany, że im podołam.</p> <p>Moim atutem jest łatwość nawiązywania kontaktów z różnymi ludźmi i umiejętność współpracy. Jestem człowiekiem, który wyznacza sobie konkretne cele zawodowe i potrafi je dostosować do celów zespołu. Myślę, że ważną cechą będzie również umiejętność analitycznego myślenia, która potrzebna jest w wykonywaniu analiz marketingowych. Cechuje mnie konsekwencja w działaniu i odpowiedzialność w podchodzeniu do wykonywanej pracy. Moją zaletą jest także umiejętność szybkiego uczenia się.</p> <p>Mam nadzieję, że zainteresowałem Państwa swoją osobą i będę miał przyjemność spotkać się z Państwem na rozmowie kwalifikacyjnej, aby w pełni przedstawić swoje umiejętności. Zgłaszę się w dogodnym dla Państwa terminie w celu uszczegółowienia mojej oferty.</p> <p style="text-align: right;">Z wyrazami szacunku Jan Kowalski</p> <p>Załączniki: 1. CV 2. Kserokopia świadectwa ukończenia szkoły 3. Kserokopia prawa jazdy</p>	<p style="text-align: right;">Białystok 12.05.2010</p> <p>Anna Malinowska ul. Piorunowa 112/6 15-000 Białystok tel. 601-345-078 e-mail: anna@next.com.pl</p> <p style="text-align: right;">Prezes Andrzej Milewski Amigo Polska ul. Mleczna 20 15-652 Białystok</p> <p>Szanowny Panie,</p> <p>Jestem zainteresowana pracą w Amigo Polska na stanowisku Asystentka Prezesa Zarządu. Ofertę otrzymałam z Biura Karier Akademii w dniu 30 kwietnia 2010 roku.</p> <p>Odkąd pięć temu rozpoczęłam intensywną naukę języka hiszpańskiego, moim celem stała się praca, która pozwoliłaby rozwijać kompetencje językowe. Jednocześnie chciałabym wykorzystać moje umiejętności organizacyjne (podczas studiów działałam w Samorządzie Studenckim, organizując szereg dużych imprez oraz dbając o dokumentację Samorządu, ponadto przez ostatni rok działałam społecznie w Stowarzyszeniu Miłośników Kultury, organizując wystawy plenerowe). Dlatego właśnie informacja o otwarciu w Białymstoku filii Firmy Amigo przykuła moją uwagę i wzbudziła duże zainteresowanie.</p> <p>Jestem osobą lojalną, umiem koncentrować się na najistotniejszych sprawach i znajdować zadowalające rozwiązania. Mam też prawo jazdy oraz posiadam umiejętność obsługi urządzeń biurowych. Jestem dokładna i odpowiedzialna, stąd moje przekonanie, że posiadam wszystkie umiejętności i predyspozycje wymagane od osoby zajmującej stanowisko Asystentki Prezesa Zarządu.</p> <p>Z przyjemnością zaprezentuję szerzej swoją osobę podczas ewentualnej rozmowy kwalifikacyjnej.</p> <p style="text-align: right;">Z poważaniem, Anna Malinowska</p> <p>Załączniki: 1. CV 2. kserokopia dyplomu magisterskiego.</p>
---	--

Wiele osób ma problemy z konstrukcją listu motywacyjnego, chociaż w Internecie jest sporo wzorów. Jednak pamiętajmy, iż w setce listów motywacyjnych, które będzie przeglądać przyszły pracodawca, takich powielonych listów będzie bardzo dużo. Spróbujmy

zatem przez chwilę wczuć się w rolę szefa firmy lub pracownika działu kadr i starajmy się wzbudzić jego zainteresowanie, interpretując najbardziej interesujące – naszym zdaniem – fragmenty CV.

Rynek pracy dla osób 50+

40 LAT MINEŁO... I CO DALEJ?



tekst: Urszula Dunaj
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
urszula.dunaj
@wup.wrotapodlasia.pl

Sytuacja osób w wieku dojrzałym na rynku pracy nie należy do korzystnych. Zdezaktualizowane kwalifikacje, kłopoty zdrowotne, nieumiejętność poruszania się po obecnym rynku pracy, niechęć pracodawców do zatrudniania osób w wieku okołodemerytalnym – to tylko niektóre problemy, z jakimi muszą sobie radzić osoby chcące znaleźć zatrudnienie lub je utrzymać. Z drugiej strony, pracodawcy borykają się ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa, brakuje im wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników. Jak pogodzić interesy obu tych grup?

Polityka państwa

Polityka zatrudnienia w Polsce od połowy lat 90. była ukierunkowana na ograniczenie podaży pracy. W ustawodawstwie wprowadzono wiele instrumentów umożliwiających wcześniejsze odejście z rynku pracy (emerytury, renty, zasiłki przedemerytalne itp.), co miało spowodować zwiększenie miejsc pracy dla osób młodych. Jak się później okazało, polityka ta doprowadziła do wielu niekorzystnych zjawisk na rynku pracy. Było to bardzo kosztowne przedsięwzięcie, które spowodowało odpływ zarówno pracowników w wieku przedemerytalnym, jak i osób młodych, dla których brakowało miejsc pracy.

Osoby po 50. roku życia chętnie korzystały ze świadczeń oferowanych przez system ubezpieczeń społecznych i rezygnowały z pracy, natomiast dla osób młodych brakowało ofert ze względu na wysokie koszty zatrudnienia. Konsekwencją była emigracja. Obecnie podejście do problemu zmieniło się diametralnie, co ma odbicie w większości dokumentów strategicznych. Działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób po 50. roku życia sformułowano w polskich dokumentach strategicznych stosunkowo niedawno, a mianowicie na podstawie rekomendacji unijnych. W perspektywie do 2015 roku kierunki działań w stosunku do osób w wieku przedemerytalnym określono

w następujących dokumentach strategicznych: Krajowy Program Reform na lata 2005-2008, Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007-2015, Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 oraz Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2007.

Propozycje działań określone w tych dokumentach mają jednak charakter bardzo ogólny i są przeważnie wpisane w działania adresowane do szerszego kręgu odbiorców. Wyjątkiem jest program „Solidarność pokoleń”. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ zawierają pakiet rządowych przedsięwzięć, które mają na celu zwiększenie zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia. Cel ten ma być osiągnięty do 2020 roku według sześciu założeń szczegółowych, z których jedno zostało określone jako Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50. roku życia. To pochodna diagnozy sytuacji osób w wieku przedemerytalnym na rynku pracy, z której wynika kilka istotnych faktów determinujących wczesne odchodzenie z rynku pracy. Po pierwsze, przeciętny poziom wykształcenia i poziom dokształcania się jest znacznie niższy w porównaniu z osobami młodszymi, co powoduje niską konkurencyjność. Po drugie, diagnoza wskazuje na zbyt niskie i nieaktualne kwalifikacje, które działają jako czynnik ograniczający w utrzymaniu zatrudnienia.

Na niekorzyść pracowników po 50. roku życia działają również cały szereg negatywnych stereotypów, którymi kierują się zarówno pracodawcy, jak i młodszy współpracownicy. Niechęć do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym wynika z faktu, iż są one postrzegane jako mało kreatywne, słabo zmotywowane i nieznające obsługi komputera.

Pracodawcy z reguły nie dostrzegają ich mocnych stron, które przy odpowiednim zarządzaniu wiekiem w organizacji z powodzeniem mogłyby wykorzystać na potrzeby swojej firmy. Podstawową z nich jest **duże doświadczenie zawodowe** zdobyte w kilku miejscach pracy (przeciętny badany bezrobotny pracował śred-



Literatura:

1. Badanie Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+, bariery i szanse, wykonane przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce
2. Karpowicz D., Bezrobotni na podlaskim rynku pracy w latach 2005 – 2007, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wydział Rynku Pracy
3. Urbaniak B., Jeżowska K., Wieczorek I., Felisiak U., Kołodziejczyk – Olszak I., Rogozińska – Pawełczyk A.: Pracownicy 45+ w naszej firmie, UNDP
4. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+



nio w czterech zakładach pracy)¹. Pochodną doświadczenia są **wysokie zdolności interpersonalne** zdobyte w trakcie wieloletniej pracy zawodowej. Osoby po 50. roku życia są bardziej komunikatywne oraz łatwiej nawiązują współpracę. Charakteryzuje je również duża **lojalność** w stosunku do pracodawcy oraz wysoka **motywacja do pracy**.

Program „Solidarność pokoleń” ma na celu również promocję aktywizacji zawodowej osób w wieku okołomerytalnym, gdyż zatrudnianie ich przyczyniłoby się do zniwelowania wielu problemów, z którymi boryka się dzisiejszy rynek pracy. Konsekwencją obserwowanego zjawiska starzenia się społeczeństwa jest niski przyrost nowych pracowników oraz znaczny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. Ponadto emigracja osób młodych również znacząco wpływa na brak rąk do pracy. Jedną z propozycji polityki rządu rozwiązania tych problemów jest utrzymanie oraz zwiększenie zatrudnienia osób po 50. roku życia. Większość działań zaproponowanych dla realizacji tego celu jest ukierunkowana bezpośrednio na te osoby (zarówno bezrobotne, jak i pracujące).

W programie „Solidarność pokoleń” można również znaleźć propozycje zorientowane na pracodawców. Są to działania tzw. miękkie, czyli promocja zatrudniania osób po 50. roku życia lub upowszechnianie

wiedzy na temat zarządzania wiekiem pracowników. Natomiast wachlarz działań twardych stanowi system zmniejszenia kosztów pracy związanych z ich zatrudnieniem. Z założenia mają one wypełniać lukę pomiędzy rosnącymi wraz z wiekiem i stażem wynagrodzeniami a malejącą produktywnością. Należą do nich m.in. **zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym oraz zmniejszenie liczby dni choroby, za które pracodawcy wypłacają wynagrodzenie w przypadku pracowników po 50. roku życia z 33 do 14 dni w roku**. Są to narzędzia, które może wykorzystać każdy pracodawca i zmniejszyć tym samym koszty zatrudnienia dojrzałych pracowników.

Polityka regionu

Problem bezrobocia wśród osób po 45. roku życia dotyczy w znacznym stopniu również mieszkańców województwa podlaskiego. Udział ludności w wieku 45-64 lata w populacji ogółem w województwie w latach 2000-2008 wzrósł z 21,21% do 25,43% (53 217 osób), a zatem o ponad 5 punktów procentowych. Aż 15 516 osób z tej grupy widniało w 2008 roku w statystykach lokalnych urzędów pracy jako zare-

jestrowane osoby bezrobotne. Stanowiły one 33,86% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych na terenie województwa podlaskiego. Problem ten został dostrzeżony w Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku, jednak nie zaproponowano w niej konkretnych rozwiązań na poziomie regionalnym, zmierzających do zwiększenia zatrudnienia w tej grupie.

Aktywizacja zawodowa jest realizowana przede wszystkim w powiatowych urzędach pracy na podstawie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku. Artykuł 49 tej ustawy zalicza bezrobotnych powyżej 50. roku życia do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co nakłada na urzędy obowiązek przeprowadzenia dodatkowych działań aktywizujących w stosunku do tej grupy. Na podstawie statystyk można stwierdzić, iż aktywizacja ta przynosi oczekiwane efekty, gdyż liczba zarejestrowanych bezrobotnych w 2008 roku zmalała w stosunku do 2005 roku o 5467 osób.

Odpowiedź Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Centrum umiejętności 45+

W związku z faktem, iż liczba osób bezrobotnych powyżej 45. roku życia w województwie podlaskim nadal pozostaje wysoka, a na regionalnym rynku pracy brakuje wykwalifikowanych pracowników, WUP w Białymstoku zaplanował w Planie Działania na 2010 rok realizację projektu Centrum

umiejętności 45+. **Celem przedsięwzięcia jest aktywizacja zawodowa 100 osób po 45. roku życia z terenu woj. podlaskiego, pozostających bez zatrudnienia, do 30 września 2011 roku.** Cel ten zostanie osiągnięty za pomocą działań takich jak: doradztwo zawodowe, szkolenia specjalistyczne, szkolenia z zakresu obsługi komputera oraz staże zawodowe. Udział mężczyzn w grupie docelowej jest większy niż kobiet, co podyktowane jest faktem, iż w analizowanej grupie mężczyźni stanowią zdecydowaną większość.

Termin rozpoczęcia określono na kwiecień 2010 roku, jednak przygotowania do projektu zostały podjęte już w styczniu. Aby dobrze zaprojektować działania i odpowiedzieć na potrzeby zarówno pracodawców, jak i poszukujących pracy, zorganizowano spotkanie dla podlaskich przedsiębiorców, na którym przedstawiono wstępne założenia projektu oraz przeprowadzono ankietę na temat zapotrzebowania kadrowego w ich firmach. Kontakt z przedsiębiorcami nawiązywano również na licznych targach pracy, gdzie odpowiadali oni na pytania zawarte w ankiecie.

Wyniki badania pozwoliły na szczegółowe określenie tematyki szkoleń oraz nawiązanie współpracy w zakresie staży zawodowych. **Pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie na pracowników w takich zawodach jak: frezer, szlifierz, tokarz, malarz, stolarz, lakiernik, operator obrabiarek CNC, blacharz, elektryk, sanitariusz, handlowiec, magazynier, technik chemik, technik automatyk, pracownik biurowy oraz sprzedawca.** Po określeniu preferencji zawodowych w rozmowie z doradcą uczestnicy będą mogli wybrać jedno szkolenie zgodne oczekiwaniami oraz możliwościami. Za każdą godzinę szkoleniową uczestnik otrzyma stypendium. Po odbyciu szkoleń specjalistycznych 70 osób będzie mogło skorzystać ze szkoleń z zakresu obsługi komputera. Następnie 50 uczestnikom projektu zostanie zaproponowany trzymiesięczny płatny staż zawodowy.

Rekrutacja do projektu rozpocznie się w czerwcu. Regulamin uczestnictwa w projekcie oraz formularz zgłoszenia do projektu znajdzie się na stronie internetowej. Ponadto w drugiej połowie czerwca zostaną zorganizowane dwa spotkania informacyjne w siedzibie WUP w Białymstoku przy ul. Pogodnej 22, na których będzie można uzyskać bliższe informacje odnośnie projektu oraz zgłosić swój udział. Serdecznie zapraszamy!





Następstwa globalizacji

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA



tekst: Karolina Kisiel
Powiatowy Urząd
Pracy w Sejnach
kontakt z autorem:
bisc@praca.gov.pl

Dynamicznie pojawiające się zmiany ekonomiczne, technologiczne i globalizacyjne w gospodarce nieuchronnie wymuszają na nas elastyczność oraz ciągłą gotowość do zmian. Procesy te w dużym stopniu wpływają na politykę w zakresie organizacji form pracy. Obserwuje się odejście od standardowych metod zatrudniania. Praca na całe życie zostaje zastąpiona nowymi, bardziej mobilnymi i elastycznymi formami zatrudnienia.

Coraz atrakcyjniejsze stają się nietypowe formy pracy, które w znacznym stopniu wpływają na ograniczenie bezrobocia oraz zatrudnienia w szarej strefie. Przyczyniają się również do wzrostu mobilności i aktywności na rynku pracy, zwiększając konkurencyjność przedsiębiorstw oraz rzutują na ograniczenie wydatków publicznych na świadczenia dla osób bezrobotnych.

Pojawienie się elastycznych form zatrudnienia ma odzwierciedlenie w przemianach nieustannie zachodzących na rynku pracy, który obecnie nastawiony jest na konkurencję, produktywność oraz wydajność.

Pracodawcy muszą nieustannie rywalizować ze sobą, rozwijać swoje firmy i dążyć do jak najlepszych efektów przy jak najmniejszym nakładzie pracy. W związku z tym chętnie sięgają po alternatywne, niestandardowe formy zatrudnienia, które wpływają na obniżenie kosztów, np. związanych z utrzymaniem biur, pozwalają firmie stać się bardziej mobilną, umożliwiają dowolne rozbudowywanie lub redukcję zatrudnienia w zakładzie lub dają szansę na przeniesienie kosztów płacowych na inne podmioty, tj. agencje lub osoby samozatrudniające się.

Przez wiele lat model elastycznych form wydawał się korzystny tylko dla pracodawcy, ponieważ pozwalał na przeniesienie odpowiedzialności za pracę na pracobiorców oraz możliwość odstępstwa od sztywnych form zatrudnienia regulowanych Kodeksem pracy i ścisłymi przepisami. Trudno było uzyskać i pokazać zalety wynikające z alternatywnych form zatrudnienia. Wiązało się to przede wszystkim ze strachem przed zmianą – przed innością. Nasza mentalność

i sposób myślenia były nastawione na stabilizację, bezpieczeństwo i pewność dnia jutrzejszego, którą daje stały etat.

Rynek jednak szybko zweryfikował poglądy i wraz z nieuchronnymi zmianami zmieniała się nasza mentalność oraz podejście do różnych form podejmowania pracy. Obecnie to sami pracownicy często chcą korzystać z elastycznych form zatrudnienia, ponieważ daje im to większą autonomię. Forma zatrudnienia i rodzaj umowy może być inny niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Dodatkowo wymiar czasu pracy może odbiegać od zatrudnienia na pełny etat, co pozwala na godzenie wielu obowiązków, np. domowych z zawodowymi. Miejsce pracy również nie musi być siedzibą pracodawcy, ponieważ pracę możemy wykonywać np. w domu lub za granicą. Ponadto można pracować w wyznaczonych przez siebie godzinach, a wykonywanymi czynnościami można podzielić się z innymi pracownikami.

Wachlarz możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia jest bardzo szeroki, co wiąże się z tym, że prawie w każdym zakładzie oraz przy każdym stanowisku bądź pracowniku można zastosować którąś z form. Oczywiście wszystko zależy od rodzaju wykonywanej pracy oraz profilu firmy. Wybierając jedną z alternatywnych form zatrudnienia, zwracamy uwagę na to, w jakich godzinach dana czynność musi być wykonana, w jakim miejscu, czy można ją podzielić na kilku pracowników, czy można ją komuś zlecić albo jaką formę przekazania wyników pracy można zastosować. Wszystkie te czynniki wpływają na wybór przy planowaniu elastycznego zatrudnienia w firmie bądź gdy wybieramy formę zatrudnienia dla siebie, a chcemy np. pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi.

Formy elastycznego zatrudnienia

Elastyczność zatrudnienia jest różna i wiąże się ze stopniowością. Są mniej i bardziej elastyczne formy pracy, które regulują odrębne przepisy, tj.: Kodeks pracy, Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych lub Kodeks cywilny. Do form mało elastycznych można zaliczyć umowy: na okres próbny, na czas określony, na czas zastępstwa, pracę tymczasową. Średnio elastyczne formy to: praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa o pracę nakładczą, umowa agencyjna lub job sharing (dzielenie pracy). Do bardzo elastycznych form zaliczamy umowę zlecenie, umowę o dzieło oraz telepracę. Wszystkie te formy poza różną elastycznością można podzielić dodatkowo na takie, które:

- wiążą się z klasycznym zatrudnieniem na umowę o pracę – zatrudnienie pracownicze;
- są regulowane przez przepisy cywilne i nie podlegają rygorom prawa pracy – zatrudnienie niepracownicze;
- są zlecane na zewnątrz – zatrudnienie pozostałe.

Tradycyjny model stosunku pracy opiera się na umowie o pracę i ma zastosowanie przy umowach na czas próbny i czas określony, pracę na zastępstwo, pracę

w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy dzieleniu pracy, pracy na wezwanie oraz przy telepracę. Mają tu zastosowanie przepisy prawa pracy.

Uelastycznieniu może podlegać wymiar czasu pracy, czas trwania umowy, miejsce wykonywanej pracy, zakres obowiązków i wykonywanych zadań. Pracownicy zachowują wszelkie prawa i gwarancje wynikające z Kodeksu pracy, ale również podlegają obowiązkom, jakie wynikają z tego prawa. Dzięki temu mogą wraz z pracodawcą ustalić dogodny dla obu stron warunki pracy, gdzie z jednej strony pracodawca dalej będzie miał podporządkowanego sobie pracownika, który wykonuje zadania wynikające z umowy o pracę, a z drugiej strony pracownik będzie miał możliwość pogodzenia wielu sfer życia oraz poczucie stabilności i równowagi.

Umowy, które wiążą się ze zlecaniem pracy na zewnątrz, to przede wszystkim outsourcing i samozatrudnienie. Mają na celu zlecenie prac firmom zewnętrznym, które są wyspecjalizowane w danym kierunku i mogą lepiej od zleceniodawcy wykonać odpowiednie czynności, tj. funkcje, projekty, zadania firmy przy outsourcingu lub usługi przy samozatrudnieniu. Praca ta jest wykonywana na rzecz zleceniodawcy. Taka forma zatrudnienia pozwala na zachowanie partnerstwa między podmiotami, a w przypadku samozatrudnienia dodatkowo wpływa na obniżenie kosztów zatrudnienia dla zlecającego. Często taka forma współpracy jest długoterminowa i regulują ją przepisy prawa cywilnego.

Do następnej grupy elastycznych form należą: umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna, tj. zlecenie agencji podpisywania umów na okres czasowy z pracownikami w imieniu zleceniodawcy czy umowa o pracę nakładczą, tzw. pracę chałupniczą. Charakterystyczne dla tych umów jest to, że nie podlegają one przepisom prawa pracy – przede wszystkim w zakresie miejsca i czasu pracy oraz są umowami cywilnoprawnymi. Umowa zlecenie i umowa o dzieło wiążą się z tym, że zleceniodawca, pracodawca, powierza wykonanie pracy, a zleceniobiorca, pracownik, tę pracę wykonuje za odpowiednie wynagrodzenie. Przyjęcie wykonania odpowiedniej pracy wiąże się zwykle z tym, że musimy wykonać ją osobiście. Ważne jest, że umowa zlecenie jest umową, gdzie zleceniobiorca zobowiązuje się do dokonania określonych czynności dla dającego zlecenie, za których ostateczny efekt nie jest odpowiedzialny. Może być, w zależności od woli stron, umową odpłatną lub nieodpłatną. Natomiast umowa o dzieło jest umową rezultatu, tj. wykonawca zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, do uzyskania pewnego wyniku swoich działań, a zamawiający do wypłaty wynagrodzenia.

Wady i zalety stosowania elastycznych form zatrudnienia

Zastosowanie elastycznych form zatrudnienia ma niewątpliwie wiele korzyści. Wiąże się przede wszystkim z ograniczaniem bezrobocia, dając możliwość wejścia na rynek m.in. osobom niepełnosprawnym,

Przydatne adresy internetowe:
www.praca.egospodarka.pl




Bibliografia:

1. E. Kryńska, Stymulacja ruchliwości pracowniczej; Metody i instrumenty, IPiSS, Warszawa 2001
2. D. Młodzikowska, B. Lundén, Jednoosobowa firma, BŁ Info Polska, Gdańsk 2007
3. E. Zezula, Rynek pracy w Polsce i na świecie – badanie i diagnoza rynku; Prawo pracy i jego nowelizacje, Lublin 2006
4. Elastyczne formy zatrudnienia – Informator, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2009

długotrwale bezrobotnym, starszym czy samotnie wychowującym dzieci. Osoby te często nie mogłyby podejmować zatrudnienia, gdyby oznaczało ono pełny etat lub było sztywno uregulowane przepisami prawa pracy. Niepełnosprawni nie zawsze mają ku temu możliwości zdrowotne, czasowe czy motywacyjne. Osoby długotrwale bezrobotne muszą na rynek pracy wchodzić stopniowo, tak aby nie zniechęcić się, ale być efektywnym pracownikiem. Osoby wychowujące dzieci często muszą godzić wiele obowiązków rodzinnych i domowych z zawodowymi, więc pełnoetatowe zatrudnienie w ich przypadku jest wręcz niemożliwe. Natomiast osoby starsze i niepełnosprawne, mimo chęci i zapału do pracy, nie zawsze mają możliwości zdrowotne do podejmowania pracy w pełnym wymiarze.

Ponadto elastyczne formy zatrudnienia wpływają na większą swobodę w podejmowaniu i wybieraniu formy zatrudnienia, dają możliwość pracy u kilku pracodawców, wpływają na możliwość dostosowania i dopasowania miejsca i czasu pracy do indywidualnych potrzeb, pozwalają na godzenie obowiązków domowych z zawodowymi, a przede wszystkim wpływają na wzrost zatrudnienia.

Niewątpliwie korzyści ze stosowania elastycznych form zatrudnienia mają pracodawcy. Należą do nich

przede wszystkim: obniżenie kosztów kadrowo-płacowych, ograniczenie obciążeń podatkowych, możliwość zatrudnienia większej liczby specjalistów, mniejsze problemy przy rozwiązywaniu stosunków pracy, zwiększenie dostępności do wykonywanych usług oraz możliwość zatrudnienia pracownika z innego regionu kraju czy z zagranicy bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania pracownika.

Alternatywne formy to jednak nie tylko zalety. Decydując się na nie, pracownik godzi się na brak możliwości korzystania z uprawnień pracowniczych, niepewność co do ciągłości otrzymywanych zleceń, zwiększenie nakładów finansowych, np. na podniesienie kwalifikacji zawodowych, a także mniejszą możliwość integracji i solidarności z pracownikami. Z kolei dla pracodawcy oznaczają: zmniejszenie kontroli nad pracownikiem i niepewność co do terminowości wykonywanych przez nich zleceń, trudności z ustaleniem adekwatnego wynagrodzenia oraz brak możliwości wpływania na jakość wykonywanej pracy. Na wybór elastycznej formy zatrudnienia ma wpływ wiele czynników, w tym najważniejszy, poza czynnikiem ekonomicznym, jest niewątpliwie czynnik ludzki. Praca powinna przynosić efekty zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Projekty innowacyjne w poszukiwaniu nowych rozwiązań

POZA HORYZONT



tekst: Małgorzata Półtorak
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
malgorzata.poltorak
@wup.wrotapodlasia.pl

Przekraczanie barier i utartych schematów to podstawa INNOWACJI, które mogą stać się poligonem doświadczalnym nowych idei, metod czy perspektyw. Są szansą na oryginalne pomysły lub udoskonalenie rozwiązań istniejących problemów, tym bardziej że sytuacja na rynku pracy jest dynamiczna i zmienna, co powoduje, że są na nim obszary i zjawiska nowe lub niewystarczająco poznane. Zresztą nie trzeba wyważać otwartych już drzwi, gdyż jest możliwość dostosowania lub adaptowania do warunków kulturowych, społecznych, prawnych i ekonomicznych rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach, regionach czy obszarach wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego. Z uwagi na swój eksperymentalny charakter i nowatorskie podejście do poruszanych zagadnień projekty innowacyjne niosą ze sobą ryzyko. Jednak korzyści płynące z ich wdrażania, a więc unikatowość, indywidualizacja, elastyczność, efektywność czy użyteczność mogą skłonić odważnych poszukiwaczy innowacji do wyruszenia POZA HORYZONT. Nowa jakość czeka na odkrycie...

Pionierzy na start

INNOWACYJNOŚĆ odnosi się do tworzenia czegoś nowego, ulepszania już istniejących produktów czy pionierskiego podejścia do rozwiązywania problemów. Zarówno świat nauki, jak i biznesu poświęca jej dużo uwagi. Podejście innowacyjne obecne jest również w Europejskim Funduszu Społecznym. W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki doprecyzowano pojęcie projektu innowacyjnego (charakterystyczne tylko i wyłącznie dla EFS), stawiając przed projektodawcami specyficzne wymagania odnośnie czasu realizacji, zakresu i jakości.

Projekt innowacyjny musi być nastawiony na poszukiwanie nowych, efektywniejszych sposobów rozwiązywania problemów zidentyfikowanych w obszarach wsparcia EFS, czyli m.in.: w obszarze zatrudnienia, integracji społecznej, adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw oraz edukacji. Działaniom muszą towarzyszyć przedsięwzięcia nakierowane na upowszechnianie i włączenie wypracowanych rezultatów do głównego nurtu polityki.

Innowacyjność projektu może przejawiać się w trzech wymiarach. Pierwszy dotyczy grupy docelowej, kiedy wsparcie ukierunkowane jest na nową, nietypową grupę na rynku pracy, niekorzystającą wcześniej z pomocy. Kolejny wymiar koncentruje się wokół problemu, który do tej pory nie był przedmiotem polityki państwa (przy czym może to być zarówno nowy, jak i znany problem, do którego rozwiązania brakuje narzędzi, lub też problem znany, ale dotychczas stosowane narzędzia były nieskuteczne). Innowacyjność może też odnosić się do formy wsparcia, która wymaga wykorzystania nowych instrumentów przy rozwiązywaniu dotychczasowych problemów na rynku pracy, dopuszczając jednocześnie możliwość adaptowania rozwiązań sprawdzonych w innych krajach, regionach lub kontekstach.

Produktem może być model, narzędzie lub instrument umożliwiające nowatorskie rozwiązanie problemów, tj. wprowadzające jakościową zmianę w sposobach ich rozwiązywania, nowe formy i treści działania lub nauczania. W wyniku realizacji projektu mogą powstawać rozwiązania dostarczające narzędzi wykorzystywanych na poziomie lokalnym, regionalnym lub krajowym.

W ramach PO KL mogą być realizowane dwa rodzaje projektów innowacyjnych:

- testujące (mają na celu wypracowanie, upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki nowych rozwiązań);
- upowszechniające (zadaniem jest tylko i wyłącznie promocja zastosowania istniejących, wypracowanych już nowych produktów oraz działania związane z ich szerszym wykorzystaniem w danej polityce sektorowej).

Projekty innowacyjne mogą przewidywać również KOMPONENT PONADNARODOWY, tzn. realizację zadań w partnerstwie ponadnarodowym. Współpraca tego typu daje okazję do wymiany informacji, doświadczeń, rezultatów, produktów i dobrych praktyk oraz pozwala spojrzeć na dane zagadnienie w szerszym kontekście. Jednocześnie wpływa na wzrost świadomości i zrozumienia przez projektodawców kierunków rozwoju europejskiej polityki w zakresie poprawy zatrudnienia i spójności społecznej.

Do projektu trzeba dwojga – partnerstwo

Partnerstwo ponadnarodowe oznacza wspólną realizację działań przez projektodawcę z co najmniej jednym partnerem zagranicznym, pochodzącym z kraju członkowskiego Unii Europejskiej (bez względu na to, czy realizuje on projekt współfinansowany z EFS czy nie) lub z kraju niebędącego członkiem UE. Daje ono możliwość wykorzystania międzynarodowego doświadczenia i wiedzy zagranicznych partnerów, przetestowania i udoskonalenia istniejących w ich krajach metod, wspólnego opracowania nowych produktów, a także znalezienia lepszego, bardziej nowatorskiego rozwiązania konkretnej sytuacji problemowej.

Zadaniem projektodawców jest wykazanie rzeczywistej wartości dodanej wynikającej ze współpracy ponadnarodowej. Jako wartość dodaną należy rozumieć cele projektu oraz konkretne produkty i rezultaty możliwe do osiągnięcia wyłącznie we współpracy ponadnarodowej, których nie udało się zrealizować, wdrażając projekt jedynie o zasięgu krajowym.

Projekt może być realizowany również w partnerstwie krajowym. W przypadku tych składanych w ramach PO KL nie ma ograniczeń co do typów podmiotów, z którymi można współpracować przy realizacji projektu. Ostatecznie jednak za realizację odpowiedzialny jest projektodawca, którego podstawowe funkcje (tj.: rozliczanie projektu, obowiązki w zakresie sprawozdawczości czy kontroli) nie mogą być realizowane przez partnera.

W sieci współpracy – grant

Projekty innowacyjne i współpracy ponadnarodowej stanowią wyzwanie nie tylko dla projektodawców, ale również dla instytucji odpowiedzialnych za ich wdrażanie. Przygotowanie, realizacja i upowszechnianie wymagają zdecydowanie większego zaangażowania wykraczającego poza standardowe działania. Aby sprostać nowym wyzwaniom, powstał pomysł stworzenia sieci współpracy, która umożliwiłaby wymianę wiedzy i doświadczeń instytucji zaangażowanych we wdrażanie projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej.

Sieć pod nazwą „Poprawa jakości wdrażania projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej w PO KL 2007-2013 poprzez wykorzystanie doświadczeń uzyskanych przy realizacji projektów w ramach PIW EQUAL 2004-2006” tworzy lider – Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku oraz 7 partnerów: WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu oraz Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu.

W dniach 11-12 marca br. w Gdańsku odbyło się spotkanie organizacyjne, podczas którego omówione zostały założenia grantu, cele i rezultaty oraz harmonogram realizacji. Przybliżono również dotychczasowe

doświadczenia lidera oraz poszczególnych partnerów w zakresie wdrażania projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej w ramach PO KL. Zidentyfikowano problemy, które do tej pory pojawiły się w większości instytucji – małe zainteresowanie ze strony projektodawców oraz słaba jakość składanych projektów. Zastanawiano się nad przyczynami takiego stanu rzeczy. Podkreślano, iż innowacyjność i współpraca ponadnarodowa wciąż dla wielu jest zagadnieniem nowym lub niedostatecznie poznanym. Brakuje zrozumienia odnośnie specyfiki projektu innowacyjnego. Projektodawcy mają też obawy przed ryzykiem, jakie wpisane jest w jego realizację. Należy zatem zintensyfikować działania. Z jednej strony powinny one doprowadzić do skuteczniejszego docierania do wnioskodawców z informacją o projektach innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej, a z drugiej – do wypracowania metod wspierających ich w przygotowaniu i realizacji.

W ramach sieci zostaną wypracowane pomysły zmierzające do usprawnienia i poprawy systemu wdrażania na każdym etapie projektu, tj.: naboru, oceny i realizacji. Służyć temu będą seminaria tematyczne, w których wezmą udział przedstawiciele lidera, partnerów, a także inne instytucje i eksperci, w zależności od tematyki poruszanej w ramach poszczególnych spotkań. Obszarami tematycznymi będą: promocja i upowszechnianie, realizacja projektów innowacyjnych i ponadnarodowych, metody monitorowania pozwalające na skuteczne eliminowanie błędów w trakcie realizacji, budowanie i zarządzanie partnerstwem ponadnarodowym, ocena rezultatów projektu, sposobu ich upowszechniania i szans na włączenie do głównego nurtu polityki. Na zakończenie powstanie raport zawierający wnioski oraz propozycje gotowych rozwiązań. Ponadto zorganizowana zostanie konferencja podsumowująca i upowszechniająca wypracowane rezultaty. Utworzona sieć współpracy będzie funkcjonować również po zakończeniu realizacji grantu.

Pierwsze seminarium poświęcone zagadnieniom promocji i upowszechniania projektów innowacyjnych i ponadnarodowych, innowacyjności działań informacyjno-promocyjnych oraz budowania partnerstwa odbędzie się w maju we Wrocławiu.

Wypracowane pomysły podczas realizacji grantu będzie można wypróbować w praktyce. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w III kwartale br. ogłosi konkurs zamknięty na projekty innowacyjne z komponentem ponadnarodowym w temacie: „Budowa instrumentów wspierających rozwój zainteresowania nowymi zawodami, zawodami niszowymi oraz cieszącymi się małą popularnością”.

Jedno jest pewne, realizacja projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej zależeć będzie od skutecznego zaangażowania wszystkich podmiotów uczestniczących w procesie ich wdrażania. Nowa jakość czeka na odkrycie i to nie tylko przez projektodawców, ale również instytucje zaangażowane w ich wdrażanie.

Wsparcie

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE DOROSŁYCH



tekst: Irena Sawicka
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
irena.sawicka
@wup.wrotapodlasia.pl

Przygotowanie zawodowe dorosłych jako nowy instrument rynku pracy z wielkimi oporami próbuje się zaadaptować nie tylko wśród podlaskich pracodawców. Również sami potencjalni zainteresowani – osoby bezrobotne – nie wykazują większego zainteresowania uczestnictwem w projekcie. Forma tego typu wsparcia funkcjonuje od 1 lutego 2009 roku i została wprowadzona w wyniku zmiany ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. O ile w styczniu 2009 roku w woj. podlaskim z przygotowania zawodowego w miejscu pracy skorzystało 319 osób, to w ramach nowej formy – przygotowania zawodowego dorosłych – w okresie od jej wprowadzenia do końca roku 2009 zaledwie 3 osoby zostały objęte przygotowaniem zawodowym dorosłych. Największą aktywność w tej sferze wykazują województwa: śląskie (XII 09 – 32 osoby, X 09 – 37 osób), lubelskie (XII 09 – 27 osób), kujawsko-pomorskie (XI 09 – 30 osób). Jak wynika ze statystyk, w bieżącym roku w woj. podlaskim jeszcze nie kierowano osób bezrobotnych do przygotowania zawodowego dorosłych.

Czym jest przygotowanie zawodowe dorosłych i czy rzeczywiście diabeł jest taki straszny, jak go malują? To forma kształcenia ustawicznego, która nie jest realizowana w systemie oświaty. Odbывается w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, a to oznacza, że osoba odbywająca przygotowanie zawodowe nadal jest osobą bezrobotną w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Realizacja projektu

Przygotowanie zawodowe dorosłych obejmuje praktyczną naukę zawodu oraz przyuczenie do pracy do-

rosłych. Praktyczna nauka zawodu trwa od 12 do 18 miesięcy i umożliwia uzyskanie tytułu zawodowego lub tytułu czeladnika potwierdzonego świadectwem. Natomiast przyuczenie do pracy dorosłych trwa od 3 do 6 miesięcy i skutkuje uzyskaniem wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności potwierdzonych zaświadczeniem. Organizatorem przygotowania zawodowego dorosłych jest pracodawca, który występuje do powiatowego urzędu pracy z wnioskiem, w którym określa m.in. liczbę planowanych miejsc przygotowania zawodowego dorosłych, sposób uzyskania przez uczestników wiedzy teoretycznej, wskazuje instytucje, w których może być przeprowadzony egzamin kwalifikacyjny na tytuł zawodowy, egzamin czeladniczy lub egzamin sprawdzający. Starosta ma miesiąc na rozpatrzenie wniosku pracodawcy i poinformowanie go. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy zawieranej pomiędzy powiatowym urzędem pracy a pracodawcą lub powiatowym urzędem pracy, pracodawcą i instytucją szkoleniową, która oczywiście musi posiadać wpis do rejestru instytucji szkoleniowych.

Do przygotowania zawodowego dorosłych mogą być kierowane wszystkie osoby bezrobotne, a także niektóre osoby poszukujące pracy, np. otrzymujące świadczenie socjalne, żołnierze rezerwy, osoby pobierające rentę szkoleniową czy świadczenie szkoleniowe. Wymiar czasu nie może przekraczać 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, przy czym nabywanie umiejętności praktycznych obejmuje co najmniej 80% czasu odbywania przygotowania zawodowego i jest realizowane u pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie warunków umożliwiających zdobywanie wiedzy teoretycznej bezpośrednio u siebie lub skierowanie uczestnika do instytucji szkoleniowej i udzielenie mu czasu wolnego na uczestnic-



two w zajęciach w wymiarze przewidzianym w programie. W sytuacji, w której pracodawca nie może jednak zapewnić warunków do zrealizowania w pełni programu praktycznej nauki zawodu, ma możliwość zwrócenia się do powiatowego urzędu pracy o wskazanie Centrum Kształcenia Praktycznego lub Centrum Kształcenia Ustawicznego, które umożliwią realizację programu. Program określa m.in. formę i czas trwania, zadania przewidziane do realizacji u pracodawcy, nabywane kwalifikacje zawodowe lub umiejętności, wymagania stawiane uczestnikom, plan nauczania oraz sposób przeprowadzenia egzaminów.

Obowiązki pracodawcy

Obowiązkiem pracodawcy jest również wyznaczenie opiekuna, który musi posiadać odpowiednie kwalifikacje. Praktyczna nauka zawodu kończy się egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł zawodowy lub egzaminem czeladniczym przeprowadzonym przez komisję egzaminacyjną powołaną przez kuratora oświaty lub komisję izby rzemieślniczej. Po zdanym egzaminie uczestnik otrzymuje świadectwo. Przyuczenie do pracy również kończy się egzaminem sprawdzającym składanym przed komisją egzaminacyjną powołaną przez kuratora oświaty lub instytucję szkoleniową wskazaną przez starostę, a uczestnik otrzymuje zaświadczenie potwierdzające nabyte umiejętności.

Uczestnikowi przysługuje stypendium wypłacane przez powiatowy urząd pracy w wysokości 120% zasiłku podstawowego (obecnie kwota 860,40 zł brutto). Przysługują mu również dni wolne w wysokości 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania przygotowania zawodowego dorosłych,

oczywiście za dni wolne stypendium przysługuje. Ponadto urząd pracy może sfinansować uczestnikowi koszty przejazdu, a w niektórych przypadkach również koszty zakwaterowania i wyżywienia.

Jakie korzyści z organizowania przygotowania zawodowego dorosłych uzyskuje pracodawca? Otóż powiatowy urząd pracy może zrefundować organizatorowi wydatki poniesione na uczestnika niezbędne do realizacji programu (dotyczy to w szczególności wydatków na zakup materiałów, surowców, eksploatację maszyn i urządzeń, odzieży roboczej czy posiłków regeneracyjnych) do wysokości 2% przeciętnego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu (obecnie kwota około 65 zł). Ponadto pracodawca może otrzymać jednorazową premię w sytuacji, gdy uczestnik ukończy program praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia do pracy i zda egzamin końcowy, w wysokości 416,80 zł za każdy pełny miesiąc programu zrealizowanego dla każdego skierowanego uczestnika.

Nowy instrument wsparcia ma charakter wielowymiarowy. Uwzględnia interes osób pragnących podjąć aktywne życie zawodowe (jedynie kwota stypendium przysługującego uczestnikom może być niezadowolająca) oraz oczekiwania pracodawców, którym w największym stopniu powinno założyć na pozyskaniu pracowników solidnie przygotowanych do wykonywania swojego rzemiosła. Pozostaje tylko mieć nadzieję, że i w naszym województwie myślenie czysto biznesowe (bo czyż nie jest dobrym biznesem właściwe wychowanie pracownika przy jednoczesnym czerpaniu z tego korzyści finansowych) zacznie przynosić pozytywne efekty.

Statystyki

PRZEGLĄD SYTUACJI W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W LATACH 2007-2009



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

Zjawisko zatrudnienia legalnego i nielegalnego cudzoziemców jest w Polsce stosunkowo nowe. Do początku lat 90. cudzoziemcy zatrudniani byli sporadycznie, głównie jako specjaliści i wykładowcy akademicy pochodzący z ZSRR. Wejście Polski do Unii i strefy Schengen otworzyło nasze granice na swobodny przepływ siły roboczej. Polska zaczęła stawać się z państwa emigracyjnego również imigracyjnym.

Praca cudzoziemców może być rozwiązaniem niedoborów na rynku pracy, zwłaszcza w zawodach mało prestiżowych i nisko opłacanych, lecz budzi wiele obaw – wzrost bezrobocia, spadek poziomu płac wskutek napływu taniej siły roboczej czy wzrost zjawisk patologicznych (np. żebractwo, prostytutka). Należy pamiętać jednak, że Polska nie jest i zapewne jeszcze długo nie będzie atrakcyjnym miejscem nawet dla osób, które mogą podejmować tu pracę bez zezwolenia. Jak wynika z badania prowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku przez Instytut Gallupa, niski poziom zarobków skutkuje tym, że na terenie województwa podlaskiego nie ma zbyt wielu obcokrajowców, którzy przyjechali tu w poszukiwaniu pracy. Częściej przyjeżdżają z innych powodów, np. małżeństwo z polskim obywatelem, i dopiero wówczas są zmuszeni do znalezienia sobie jakiegoś zajęcia¹.

Praca legalna cudzoziemca to praca wykonywana przez obcokrajowca na podstawie wymaganego zezwolenia na pracę lub oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi złożonego w powiatowym urzędzie pracy.

Zatrudnianie cudzoziemców bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę

Od 20 lipca 2007 roku istnieje możliwość wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę¹. Początkowo prawo takie

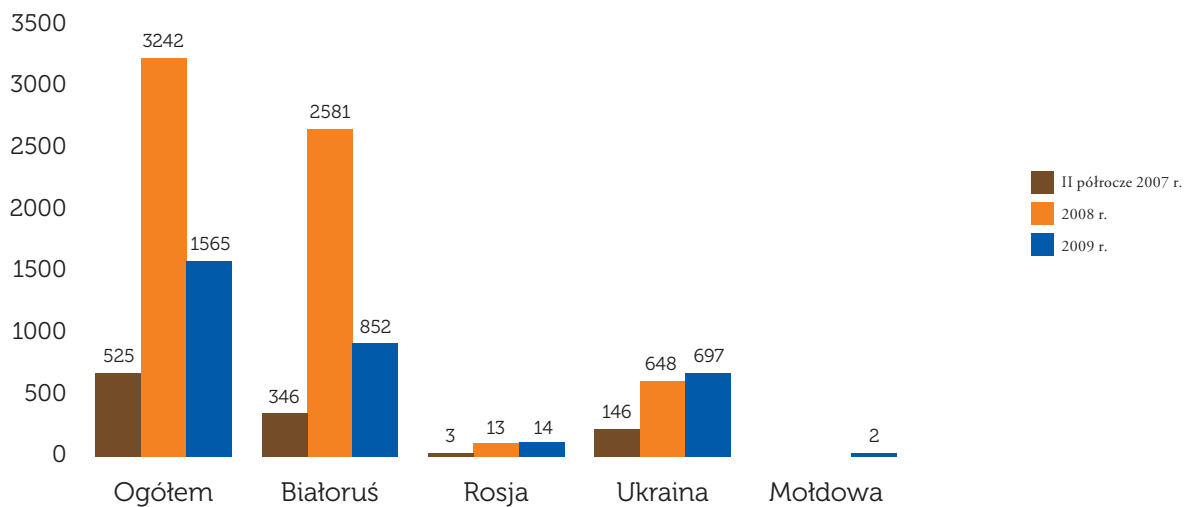
uzyskali obywatele państw graniczących z Polską, tj. Ukrainy, Białorusi i Federacji Rosyjskiej. W 2009 roku rozszerzono tę możliwość o obywateli Mołdowy, a od lutego 2010 także o obywateli Gruzji. Obywatele ww. państw mogą wykonywać pracę krótkoterminową bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę w okresie sześciu miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy, licząc od pierwszego wjazdu do Polski. Pracodawca zamierzający zatrudnić cudzoziemca z ww. krajów ma obowiązek zarejestrowania oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi we właściwym powiatowym urzędzie pracy. Zarówno pracodawca, jak i cudzoziemiec nie ponoszą żadnych związanych z tym kosztów. Powyższy przepis ma charakter tymczasowy, a jego stosowanie jest przewidziane do 31 grudnia 2010 roku.

Łącznie od początku obowiązywania ww. rozporządzenia do końca 2009 roku w PUP woj. podlaskiego zarejestrowano 5332 oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca bez konieczności uzyskiwania pozwolenia na pracę. Najwięcej, bo 3779 oświadczeń dotyczyło zatrudnienia obywateli Białorusi, a 1521 obywateli Ukrainy. Obywateli Rosji było zaledwie 30, a obywateli Mołdowy – 2. Cudzoziemcy pracowali głównie (77% ogółu cudzoziemców zatrudnionych na podstawie oświadczenia) w powiecie białostockim i mieście Białystok – 2104 osoby, w Sokółce – 1330 osób i Siemiatyczach – 680 osób.

Najwięcej oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zarejestrowano w 2008 roku – 3242, kiedy obserwowaliśmy jeszcze korzystną sytuację na rynku pracy. W 2009 roku kryzys spowodował, że liczba oświadczeń spadła o połowę i wynosiła 1566.

W omawianym okresie najwięcej zezwoleń udzielano na następujące stanowiska: kierowca w transporcie międzynarodowym – 358; prezes, wiceprezes, członek zarządu spółki, dyrektor lub kierownik – 133; spe-

Zatrudnienie cudzoziemców na okres do 6 miesięcy
bez konieczności posiadania pozwolenia na pracę wg obywatelstwa



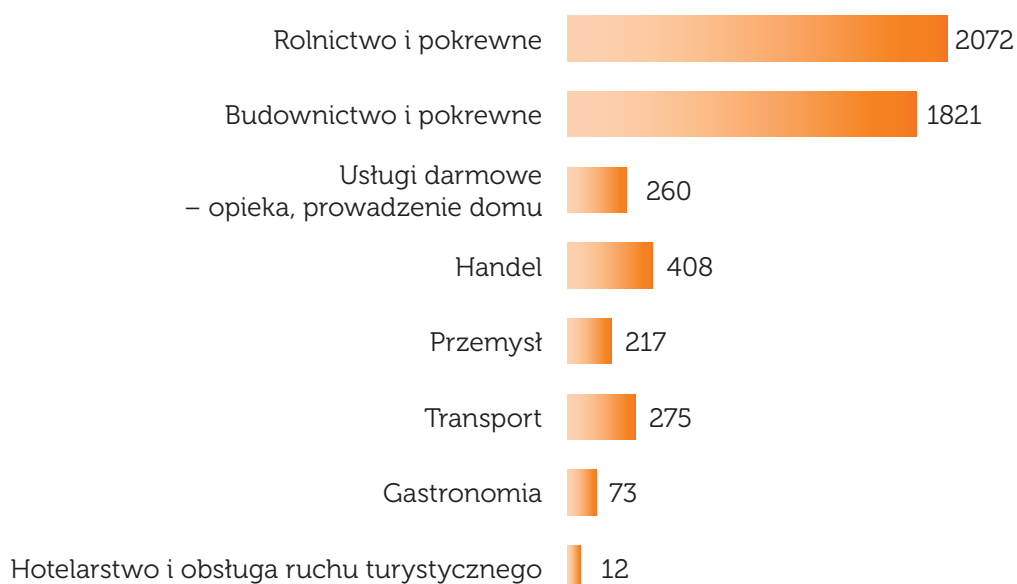
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Białymstoku

cialista ds. handlu, marketingu, eksportu, finansów, kosztów, transportu, spedycji itp., menedżer – 43; nauczyciel lub lektor języka angielskiego – 35; zawodnik sportowy lub trener – 34. Innymi stanowiskami, na które wydawano pozwolenia, były: dziennikarz, artysta muzyk, dyrygent chóru, choreograf, lekarz, lekarz weterynarii, inżynier systemów gazowniczych, inżynier mechanik, inżynier elektryk, inżynier budownictwa, szlifierz-spawacz, mechanik, ortopeda, hodowca koni, instruktor rekreacji ruchowej, kucharz i kuchmistrz, projektantka-hafciarka, ogrodnik terenów zie-

leni, gospodarz domu, pomoc domowa, opiekunka do dzieci, robotnik rolny. Cudzoziemcy pracują na ogół w prywatnym sektorze gospodarki – w transporcie, handlu, produkcji przemysłowej i budownictwie.

Najwięcej wydano zezwoleń dla obywateli państw byłego ZSRR: Białorusi – 532, Ukrainy – 114, Rosji – 47, Armenii – 23, Uzbekistanu – 16. Zezwolenia były udzielane na okres 12 i 24 miesięcy, z wyjątkami (do 3 lat), w których uwzględniano okres prawa pobytu cudzoziemca na terytorium RP.

Zatrudnienie cudzoziemców na okres do 6 miesięcy
bez konieczności posiadania pozwolenia na pracę wg branży w latach 2007-2009



1. Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji. Analiza popytu i podaży pracy województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym. Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Białystok 2009 r.

2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę (Dz.U. nr 156, poz. 1116 oraz z 2007 r. Nr 120, poz. 824 z późn. zm.)



Zezwolenia na pracę cudzoziemców w województwie podlaskim
wg obywatelstwa w latach 2007-2009

Państwo	Liczba zezwoleń wydanych dla obywateli			Ogółem
	2007 r.	2008 r.	2009 r.	
Białoruś	127	188	217	532
Ukraina	35	36	43	114
Rosja	14	19	14	47
Armenia	10	8	5	23
Nowa Zelandia	3	0	2	5
Uzbekistan	3	10	3	16
Australia	2	4	0	6
Brazylia	2	3	5	10
Albania	2	1	3	6
Kanada	1	0	0	1
Stany Zjednoczone	1	0	2	3
Peru	1	0	1	2
Chile	0	1	1	2
Korea Pd.	1	1	2	4
Kazachstan	1	1	3	5
Argentyna	1	1	0	2
Chiny	1	2	1	4
Syria	1	1	1	3
Izrael	1	1	0	2
Azerbejdżan	1	1	0	2
Serbia	1	1	1	3
Burkina Faso	0	2	2	4
Bangladesz	0	2	0	2
Bośnia i Hercegowina	0	2	1	3
Czarnogóra	0	1	1	2
Indie	0	0	5	5
Sri Lanka	0	1	1	2
Chorwacja	0	0	1	1
Filipiny	0	0	1	1
Maroko	0	0	1	1
Meksyk	0	0	1	1
Nepal	0	0	3	3
Nigeria	0	0	2	2
Kolumbia	0	0	3	3
Ogółem	209	287	326	822

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku.

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:

Dorota Frasunkiewicz,

Urszula Dunaj,

Karolina Kisiel,

Małgorzata Półtorak,

Irena Sawicka,

Dominika M. Karpowicz

Projekt graficzny:

Konrad Smolarski

DTP:

Gutenberg Networks Warszawa

Dane teleadresowe



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (85) 74 97 200
faks: (85) 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.: (85) 74 73 800
faks: (85) 74 73 861

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim

ul. 3 Maja 17
17-100 Bielsk Podlaski
tel.: (85) 833 27 00
faks: (85) 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.: (85) 682 96 10
faks: (85) 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.: (85) 727 87 10
faks: (85) 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.: (85) 656 60 13
faks: (85) 656 60 16

Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

ul. Kryńska 40
16-100 Sokółka
tel.: (85) 722 90 10
faks: (85) 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.: (86) 275 86 12
faks: (86) 275 86 13

Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie

ul. Fabryczna 3
18-300 Zambrów
tel.: (86) 270 82 10
faks: (86) 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.: (85) 74 97 200
faks: (85) 74 97 209
www.up.podlasie.pl