

8

biuletyn informacyjny urzędów pracy województwa podlaskiego

WRZESIEŃ 2010

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

**Uwaga!
Konkurs!**

str. 3



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Twój wizerunek w sieci

JAK STAĆ SIĘ POŻĄDANYM KANDYDATEM DO PRACY?

str. 7

CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DRODZY PAŃSTWO!



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

Po raz kolejny zwracamy uwagę na rolę, jaką w naszym życiu odgrywa Internet. Kiedy na co dzień swobodnie poruszamy się po zasobach „globalnej wioski”, nie zdajemy sobie sprawy, jaki wpływ na nasz wizerunek – również jako potencjalnego pracownika – ma nasza aktywność w sieci. To, w jaki sposób istniejemy i prezentujemy się, może mieć decydujący wpływ na opinię rekrutera lub potencjalnego pracodawcy. Staniemy się pożądanym kandydatem czy też stracimy swoją szansę na intratną posadę... Co zatem powinniśmy zrobić i na co zwrócić uwagę, by świadomie wpłynąć na swój wizerunek, tak by wzmocnił naszą pozycję, a nie zaszkodził jej? W tym numerze Biuletynu odpowiadamy właśnie na te pytania.

Również my, za pośrednictwem Internetu, staramy się Państwa poznać, aby móc dostosować oferowane usługi do konkretnych potrzeb. Zwracamy uwagę na opinie i wątpliwości wyrażane na podlaskich portalach. Dlatego opracowaliśmy ranking najczęściej zadawanych pytań – w tym numerze dotyczą one tematu księgowości. Odpowiedzi na nie zostały zaprezentowane zarówno pod kątem osób bezrobotnych wchodzących na rynek pracy, jak i pracodawców poszukujących pracowników. Zostały też skonsultowane z zespołem księgowych, którzy na co dzień rozwiązują rachunkowe problemy swoich większych i mniejszych klientów.

Poruszyliśmy też temat trudnych i niewygodnych pytań, z którymi mogą się Państwo spotkać w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Pytania, nazywane przez fachowców od rekrutacji oceniającymi i abstrakcyjnymi, pojawiają się wprawdzie stosunkowo rzadko, niemniej jednak – aby nie dać się zaskoczyć – warto przeczytać przedstawione sugestie odnośnie hipotetycznych odpowiedzi.

Kolejna drażliwa kwestia – skąpstwo czy zaradność mieszkańców naszego województwa. Nie boimy się formułować wniosków odnośnie skłonności mieszkańców Podlasia do inwestowania w kursy i szkolenia.

W tym numerze również: analiza gospodarczych obszarów wzrostu i innowacji (sektora producentów artykułów i sprzętu medycznego oraz rehabilitacji geriatrycznej) oraz przypomnienie instrumentów wspierających rynek pracy, skierowanych do osób bezrobotnych.

Jeżeli na łamach Biuletynu nie znajdą Państwo odpowiedzi na wszystkie nurtujące pytania, zachęcam do skorzystania z „Zielonej Linii” – Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia. Nasi specjaliści czekają na Państwa telefony pod numerem 19524.

Tymczasem zapraszam do lektury!

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku



Odpowiedz i wygraj	3
Przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej	4
Jak stać się pożądanym kandydatem do pracy? 7	
Skąpstwo czy zaradność	9
Lekcja księgowości	12
Startery podlaskiej gospodarki	14
Instrumenty wspierające	16

UWAGA!



ODPOWIEDZ I WYGRAJ

Wśród uważnych Czytelników naszego Biuletynu, którzy poprawnie odpowiedzą na zadane pytania, rozlosujemy trzy zestawy gadżetów promocyjnych!

1. Jaki procent firm wykorzystywał portale społecznościowe do poszukiwania dodatkowych informacji na temat swoich potencjalnych pracowników w 2008 roku?

- a) 40%
- b) 22%
- c) Firmy nie wykorzystują portali społecznościowych w procesie rekrutacji

2. Ile powiatowych urzędów pracy działa obecnie na terenie województwa podlaskiego?

- a) 21
- b) 16
- c) 14

3. Jaki jest okres trwania praktycznej nauki zawodu dorosłych – formy przygotowania zawodowego dorosłych umożliwiające uzyskanie tytułu zawodowego lub tytułu czeladnika?

- a) 3-6 miesięcy
- b) 3-12 miesięcy
- c) 12-18 miesięcy

Odpowiedzi prosimy nadsyłać do końca października listownie na adres:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
bądź na adres e-mailowy:
elzbieta.gorczkowska@wup.wrotapodlasia.pl

ŻYCZYMY POWODZENIA W LOSOWANIU NAGRÓD!



Rekrutacja w praktyce

PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ CZ. 3



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

„Z jakim zwierzęciem się Pan/Pani utożsamia?” – to nie żart, ale jedno z pytań, jakie możemy usłyszeć na rozmowie kwalifikacyjnej! Pytania oceniające i abstrakcyjne pojawiają się wprawdzie stosunkowo rzadko, niemniej jednak – aby nie dać się zaskoczyć – warto przeczytać przedstawione poniżej sugestie odnośnie hipotetycznych odpowiedzi.

Trudne pytania oceniające

Dotyczą one kwestii na tyle osobistych, że możemy odmówić odpowiedzi, zwracając się do rozmówcy uprzejmie, ale stanowczo, np.: „pyta Pan/Pani o sprawy bardzo delikatne, w związku z tym pragnąłbym uniknąć konieczności odpowiedzi, jeżeli oczywiście nie ma Pan nic przeciwko temu. Proszę pytać o sprawy branżowe, na każde Pańskie pytanie chętnie odpowiem”. Jeżeli jednak prowadzący rozmowę będzie

należał na odpowiedź, trzeba jej udzielić rzeczowo i zwięźle, tak jak w poniższych przykładach.

Pytanie 1. Co Pan/Pani sądzi o swoim poprzednim szefie?

Najlepiej odpowiedzieć krótko, znajdując – chociaż może nie będzie łatwo – pozytyw (był dobrym, chociaż wymagającym przełożonym; mam szacunek dla jego umiejętności zawodowych; doceniam jego wskazówki). Do kandydatów, którzy krytykują byłych zwierzchników, podchodzi się z rezerwą, traktując ich jako osoby, które mogą w przyszłości sprawić firmie kłopoty.

Pytanie nr 2. Co Pan/Pani o mnie sądzi?

Tym pytaniem rekruter sprawdza, jak szybko reagujemy na zaskoczenie w stresującej sytuacji. Wydaje się bowiem, że kandydat, który potrafi w takiej sytuacji

wykazać się refleksem, prawdopodobnie poradzi sobie również w kryzysowej sytuacji w firmie. Pytanie tego typu pokazuje też, czy kandydat jest osobą otwartą i nie ma problemów z kontaktem z ludźmi oraz czy w stresującej sytuacji potrafi zachować dobre relacje ze współpracownikami, co jest ważne z perspektywy firmy. Dlatego nie można tego pytania przemilczeć lub odmówić odpowiedzi. Możemy zyskać na czasie do zastanowienia, prosząc rekrutera o podanie konkretnego celu tego pytania lub o jego doprecyzowanie. Nie powinniśmy się też zrażać, gdy – patrząc na minę prowadzącego rozmowę – zauważymy niezadowolony z naszej odpowiedzi. Pamiętajmy bowiem, że odpowiedź na to pytanie nie przesądza – a w każdym razie nie powinna – o ostatecznej ocenie kandydata. Najważniejsze pozostaje nasze doświadczenie zawodowe.

Innymi pytaniami z tej serii mogą być:

- Czy umie Pan/Pani kłamać?
- Co sądzi Pan/Pani na temat swojej marynarki?
- Czy lubi Pan/Pani łysych?

Pytanie nr 3. Czy zdradza Pan/Pani swojego współmałżonka?

Jest to przykład pytań przekraczających granice dobrego smaku, jakie – niestety – padają podczas rozmowy kwalifikacyjnej (podobnie jak: czy boi się Pan/Pani śmierci; czy jest Pan homoseksualistą; czy wierzy Pani w Boga; jaki jest Pana/Pani stosunek do eutanazji i aborcji; czy woli Pan szefa kobietę czy mężczyznę). Wątpliwości moralno-prawne budzi też pytanie o macierzyństwo adresowane do młodych kandydatek, gdyż po pierwsze, narusza dobro osobiste kandydatki jako kobiety i potencjalnego pracownika, a po drugie dyskryminuje ją ze względu na płeć¹.

Pamiętajmy: nie mamy obowiązku odpowiadać na pytania o nasze życie osobiste, seksualne, poglądy polityczne i religijne.

Jeżeli zatem padnie pytanie dotyczące powyższych kwestii, powinniśmy bez wahania odmówić odpowiedzi. Warto również zastanowić się, czy naprawdę chcemy pracować w firmie, dla której odpowiedź na takie pytania jest ważna. Pytania tego rodzaju mogą pojawić się w tak zwanym wywiadzie stresującym, który bywa stosowany podczas rekrutacji na wyższe stanowiska kierownicze. Taka ekstremalna forma rozmowy ma na celu wyprowadzenie kandydata z równowagi i sprawdzenie jego zachowania w nietypowej sytuacji². Z drugiej strony pracodawcy już zauważają, że ten styl rekrutacji – budząc niesmak u kandydatów – wpływa negatywnie na wizerunek firmy, dlatego nie jest stosowany przez szanujące się instytucje.

Trudne pytania abstrakcyjne

O pytaniach abstrakcyjnych z reguły nie mówi się głośno, gdyż nie należą do oficjalnych metod rekrutacji. Są jednak stosowane. Zdaniem wielu rekrutujących osób pytania te niczemu nie służą. Z kolei

zwolennicy tej metody tłumaczą, że absurdalne pytania mają na celu sprawdzenie takich cech kandydata, o których nie napisał w swoim CV. Jednocześnie ci rekruterzy, którzy sami doświadczyli na własnej skórze stresującej formy pytań abstrakcyjnych, nie stosują tej metody w praktyce zawodowej³.

Jak można poradzić sobie w nietypowej sytuacji? Poniżej przedstawiam kilka przykładów z doświadczeń kandydatów.

Pytanie nr 1. Czym mógłby mnie Pan/Pani zaskoczyć?

Nie wiedząc, jak sobie w tej sytuacji poradzić, kandydat po prostu wyszedł ze spotkania kwalifikacyjnego, aby po chwili wrócić, czym istotnie zaskoczył pracodawcę. Kandydat wykazał się tu refleksem i pomysłowością.

Pytanie nr 2. Jakie są alternatywne funkcje widelca? (proszę wymienić alternatywne zastosowanie gwoździ, o czym rozmawia marchewka z ananasm)

Pytania tego typu mają na celu odkrycie zdolności kandydata do kreatywnego i abstrakcyjnego myślenia, wymagane na niektórych stanowiskach pracy (np. przedstawiciel handlowy, manager wyższego stopnia, specjalista do spraw PR czy reklamy). Można tutaj puścić wodze fantazji. Przykładowo: widelec (służący zwyczajowo do jedzenia jak inne sztuczce) może być użyty jako grzebień, element naszyjnika, wykałaczka, nożyk do rozcinania listów, śrubokręt, drapak do pleców, grabki, otwieracz do puszek, zakładka do książki, dekoracja na ścianie, śledź do przytwierdzania linek od namiotu, łopatką do kopania, spinacz do kartek itd.

Pytanie nr 3. Z jakim zwierzęciem Pan/Pani się utożsamia?

Powyższe pytanie, chociaż wydaje się mało logiczne, ma jednak swoje uzasadnienie. Należy do serii tak zwanych pytań projekcyjnych, w których istotne jest skojarzenie zwierzęcia z określonymi cechami charakteru. Zakładając, iż kandydat istotnie utożsamia siebie ze zwierzęciem, które akurat w danej chwili przyjdzie mu do głowy (w świetle koncepcji Zygmunta Freuda nic nie dzieje się przypadkiem, a zatem takie skojarzenie może być wyrazem cech, do jakich kandydat w sposób świadomy by się nie przyznał). Jeżeli kandydat powie „mysz” wówczas można spodziewać się osoby cichej lub lęklivej, a jeżeli w odpowiedzi padnie „lew”, może to oznaczać, iż kandydat jest osobą dominującą i odważną. Jednak z perspektywy psychologicznej odpowiedzi te nie muszą mówić prawdy o cechach kandydata, ponieważ może dojść do zjawiska autokreacji. Innymi słowy: w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej kandydat ma świadomość, iż jest oceniany i że jego odpowiedź powinna być zgodna z oczekiwaniami pracodawcy, dlatego może zafalszować swoją prawdziwą samoocenę, podając taką odpowiedź, jaka – jego zdaniem – będzie lepiej przyjęta.

Pytanie nr 4. Cegła waży dwa kilo i pół cegły, ile więc waży cegła? W jednym koszu jest pięć białych i pięć czarnych kapeluszy. Jakie jest prawdopodobieństwo, że za drugim razem wyciągniemy z kosza czarny kapelusz?

Wiele osób mogą zaskoczyć pytania kojarzące się raczej z konkursem matematycznym, a nie rozmową kwalifikacyjną. Właściwie odpowiedź na nie jest bez znaczenia, ponieważ jego celem nie jest uzyskanie dokładnego wyniku ani wykazanie się znajomością rachunku prawdopodobieństwa, ale zbadanie refleksu i błyskotliwości kandydata.



- lodówkę Eskimosowi – kandydat wyeksponował fakt, że produkty trzymane w lodówce nie zamarzają tak jak te, które Eskimos trzyma na mrozie;
- motorówkę cierpiącemu na lęk przed wodą – kandydat zaklasyfikował motorówkę jako środek do redukcji lęku, czyli zaproponował przeciwdziałanie lękowi nie poprzez unikanie jego źródła, ale przez potraktowanie tego źródła jako wyzwania.

W wielu przypadkach dobre wykonanie tego zadania decydowało o otrzymaniu posady. Rekruterzy pozytywnie oceniają bowiem kandydatów, którzy zaskakują ich swoją wytrwałością i uporem w sprzedaży. Przeciwnicy tej metody rekrutowania twierdzą, iż w sytuacji stresu wartość diagnostyczna scenek jest znikoma. Natomiast zwolennicy odpowiadają, że sytuacja rozmowy kwalifikacyjnej jest sytuacją sprzedaży i takimi pytaniami można wysondować zachowania potencjalnego pracownika w warunkach stresu w pracy.

Jeszcze inną metodą zadaniową są rozbudowane zadania praktyczne, często do wykonania w interakcji z innymi osobami (assessment center), ale one będą przedmiotem odrębnego artykułu.

Podsumowanie przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej

Podstawową kwestią jest usystematyzowanie informacji zawartych w CV. Na pozór bowiem wszystko jest jasne: wiemy, gdzie pracowaliśmy, czym się zajmowaliśmy i jakie mieliśmy stanowisko. W praktyce jednak stres, jaki wywołuje rozmowa kwalifikacyjna, może osłabić naszą pamięć, a przecież rekrutujący mogą kandydata zapytać o każdą zawartą w aplikacji kwestię. Ważna też jest szczerza ocena siebie w stosunku do wymagań zawartych w ogłoszeniu, jak również:

- rzetelne przygotowanie się do rozmowy
- wiara we własną wiedzę i umiejętności.

Próba generalna

To nie jest żart! Warto przeprowadzić symulację rozmowy z kimś bliskim, aby zobaczyć, że przygotowanie do rozmowy i udzielanie odpowiedzi w warunkach zbliżonych do rzeczywistości to dwa światy. Dlatego warto zbliżyć je do siebie, ćwicząc. Ponadto bliskie nam osoby mogą zauważyć to, czego sami nie dostrzegamy: na przykład mówimy niewyraźnie, powtarzamy się, wracamy już do omówionych wątków. Taką próbę generalną warto przeprowadzić kilkakrotnie, aby poprawić błędy i uniknąć ich podczas prawdziwej rozmowy kwalifikacyjnej.

¹ Jakub Zwierzdzyński, – radca prawny z Kancelarii „Piotrowski i Wspólnicy. Doradcy Prawni” SP.K. w Poznaniu.

² Anna Piotrowska-Banaszak, menedżer z warszawskiej sekcji firmy headhunterkiej Antal International

³ Tomasz Wiśniewski, regionalny kierownik personalny (region północnej Polski) w Żywiec Sprzedaż i Dystrybucja

Zadania praktyczne – scenki

Są to między innymi zadania typu: proszę mi sprzedać... ten oto długopis (zegarek, polisę). Rekruterzy chętnie stosują tę metodę, zwłaszcza gdy nie są pewni przydatności kandydata. Dzieje się to w sytuacji, gdy kandydat wypada nieźle podczas rozmowy kwalifikacyjnej, ale czegoś brakuje do podjęcia ostatecznej decyzji. Dzięki odegranej scenie kandydat może pokazać swoją kreatywność, szczególnie gdy prowadzący rozmowę wprowadzi utrudnienie, informując kandydata, iż nie używa długopisu, ale pisze piórem. Podobny cel mają poniższe zadania, z którymi zetknęli się kandydaci. Mieli oni sprzedać:

- srebrną cukiernicę osobie, która nie używa cukru – kandydat postawił na wartość artystyczną wyrobu i dorzucił jeszcze łyżeczkę gratis;
- grzebień łysemu – kandydat potraktował grzebień jako instrument muzyczny;

Twój wizerunek w sieci

JAK STAĆ SIĘ POŻĄDANYM KANDYDATEM DO PRACY?

Internet jest obecnie coraz częściej wykorzystywanym narzędziem w procesie rekrutacji i selekcji pracowników. Jednym z powodów zwiększonej popularności tego medium jest możliwość dotarcia do szerokiego grona potencjalnych kandydatów oraz szybkość publikacji ogłoszeń o pracę. Dla pracodawcy oznacza to oszczędność czasu i pieniędzy. Oczywiście wybór metody dotarcia zależy w znacznym stopniu od tego, kogo i na jakie stanowisko poszukuje pracodawca. Rekruterzy mają świadomość powszechnego stosowania Internetu. Jest to dla nich cenne źródło informacji o kandydatach.

Kiedy na co dzień swobodnie poruszamy się po zasobach sieci, nie zdajemy sobie sprawy, jaki wpływ na nasz wizerunek jako potencjalnego pracownika ma nasza aktywność, która często może decydować o tym, czy staniemy się pożądanym kandydatem, czy też stracimy swoją szansę na intratną posadę. Co zatem powinniśmy zrobić i na co zwrócić uwagę, by świadomie wpłynąć na swój wizerunek, tak by wzmocnił naszą pozycję, a nie zaszkodził jej?

Gdzie można znaleźć informacje o kandydacie do pracy?

Jednym z najczęściej odwiedzanych miejsc w Internecie są portale społecznościowe. Serwisy typu nasza-klasa.pl, goldenline.pl, profeo.pl czy w ostatnim czasie facebook.pl biją rekordy popularności. Aby się na nich znaleźć, wystarczy prosta rejestracja oraz stworzenie własnego profilu. Bez względu na to, na którym portalu jesteśmy obecni oraz jaką funkcję on pełni (służy nawiązywaniu i utrzymywaniu znajomości czy też znalezieniu pracy), zostawiamy na nim szereg informacji na swój temat. Spędzamy tam mnóstwo czasu, umieszczając zdjęcia, wypowiedzi, rozmowy ze znajomymi, wygłaszając opinie czy przekazując informacje. Każda nasza aktywność i każde działanie pozostaje widoczne. Warto zdać sobie sprawę, że jest to miejsce dostępne nie tylko dla grona naszych najbliższych znajomych, ale także dla wielu innych osób, które mogą być zainteresowane pogłębieniem informacji na nasz temat.

Jak pokazują badania, jeszcze w 2008 roku około 22% firm wykorzystywało portale do poszukiwania informacji o kandydatach do pracy. W 2009 roku ich liczba wzrosła dwukrotnie! Dodatkowo jest to tendencja rosnąca.

Warto się zatem dwa razy zastanowić, zanim umieścimy jakiś komentarz dotyczący byłego pracodawcy bądź zdjęć z wakacyjnej imprezy, które mogą przyczynić się do stworzenia negatywnego obrazu naszej osoby.

Jak to wygląda w praktyce? Zadaniem osoby rekrutującej pracowników jest wyłonienie najlepszych kandydatów pod względem wiedzy, doświadczenia, umiejętności oraz dopasowania do kultury organizacyjnej firmy. Rekruterom zależy zatem na zdobyciu jak największej ilości informacji dotyczących zgłaszających się kandydatów. W tym celu sprawdzają m.in. referencje u poprzednich pracodawców, ale również wykorzystują bazę wiedzy, jaką jest Internet. W ten sposób mogą dowiedzieć się więcej, spojrzeć na kandydata z innej strony – bardziej prywatnej niż ta oficjalna, przedstawiona w CV.

Wystarczy wpisać nazwisko kandydata np. w wyszukiwarce google.pl i automatycznie wyświetlają się miejsca, gdzie można poszerzyć wiedzę na temat danej osoby oraz dowiedzieć się, z których portali najczęściej korzysta. Zdarza się, że decyzja o przyjęciu nowego pracownika ulega zmianie po odwiedzeniu serwisów społecznościowych, na których ta osoba jest aktywna. Powód? Profil oraz to, co kandydat reprezentuje na portalu, odbiegają od misji i wartości uznawanych przez firmę. Dlatego bardzo istotne jest, aby dbać o spójność wizerunku: tego budowanego za pośrednictwem przesłanych dokumentów aplikacyjnych oraz tego stworzonego w Internecie. Może to przesądzić o naszej perspektywie znalezienia zatrudnienia.

Jak budować wizerunek pracownika?

Swoją aktywność na portalach społecznościowych rozpoczynamy od zamieszczenia podstawowych danych personalnych. Kolejnym krokiem jest dołączenie prywatnych zdjęć. Jakie płyną z nich informacje na nasz temat? Przede wszystkim pozwalają stworzyć pełniejszy obraz kandydata do pracy w głowie rekrutera. Prezentowane zdjęcia pokazują często sposób spędzania wolnego czasu oraz ujawniają stronę, od której chcemy się zaprezentować, bądź zależy nam, by nasi znajomi postrzegali nas w określony sposób. Stanowi to często wyznacznik przyjmowanych przez nas postaw i uznawanych wartości. Prezentujemy się na nich tacy, jacy naprawdę jesteśmy, a przynajmniej zakładamy trochę inną maskę, aniżeli jesteśmy zmuszeni prezentować



tekst: Magdalena Anisko
Centrum Doradztwa Personalnego Sp. z o.o.
kontakt z autorem:
magdalena.anisko@gmail.com

Źródła:
www.infopraca.pl
www.hrweb.pl

podczas kontaktu z pracodawcą. Jest to zrozumiałe – innego rodzaju zachowania są wymagane w kontaktach służbowych, a innego w relacjach z przyjaciółmi. Prawda jest taka, że zamieszczając zdjęcia na tego typu serwisach, mamy poczucie prywatności, niestety, jak się okazuje w praktyce, zupełnie pozornej. Oczywiście nie popadamy w skrajności, kontrolując i analizując każdą z zamieszczonych fotografii. To, co z nich wyczyta rekruter, nie jest i nie powinno być wyznacznikiem decyzji o zaakceptowaniu bądź odrzuceniu naszej kandydatury, ale może stanowić uzupełnienie. Warto mieć tego świadomość.

Pokaż mi swoich znajomych, a powiem Ci kim jesteś

Poza zdjęciami bardzo ważnym aspektem naszej aktywności jest tworzenie siatki znajomych. W tym miejscu należy zaznaczyć, że jak we wszystkim, liczy się przede wszystkim umiar. Nie sztuką jest przyłączenie bardzo dużej liczby osób do naszego profilu, ponieważ ilość nie zawsze idzie w parze z jakością. Natomiast mała liczba znajomych może świadczyć o wycofaniu społecznym – oczywiście w wyjątkowych przypadkach. Zdarza się, że pracodawcy weryfikują naszą siatkę znajomych, ponieważ z perspektywy np. stanowiska sprzedawczego, na które poszukują pracownika, rozbudowana sieć branżowych kontaktów jest wartością dodaną takiej osoby. Dotyczy to przede wszystkim biznesowych portali społecznościowych, takich jak goldenline.pl, na których aktywne są osoby, którym zależy na kontakcie i wymianie informacji z innymi ludźmi działającymi np. w podobnych branżach.

Do kogo warto przynależeć?

Przynależność do grup tematycznych, zamieszczanie na forach wypowiedzi oraz udział w różnych wydarzeniach stwarzają możliwość zbudowania obrazu aktywnego profesjonalisty w swojej specjalności. Ten aspekt aktywności użytkowników portali społecznościowych jest również bardzo istotny z perspektywy rekrutera. Jeżeli chodzi o wybór grupy, to niewątpliwie warto się przyłączyć do społeczności związanych np. z preferowanym zawodem. Stwarza to możliwość poznania nowych osób, poszerzenia wiedzy. Z kolei grupy zainteresowań dają możliwość pokazania się z bardziej prywatnej strony. Posiadanie zbyt dużej liczby grup tematycznych po pierwsze nie pozwoli nam na faktyczną aktywność, a tym samym dobre zaprezentowanie się, po drugie może świadczyć o przypadkowości naszego wyboru. Najważniejsze jest to, byśmy rzeczywiście byli związani z grupą ludzi, w której chcemy uczestniczyć.

Wizytówka w Internecie zwiększa szanse na pracę

Dodatkową opcją w budowaniu wizerunku pożądanego pracownika, proponowaną przez serwisy internetowe, jest stworzenie tzw. wizytówki biznesowej poprzez

dokładne uzupełnienie informacji dotyczących naszej wiedzy i doświadczeń zawodowych. Dotyczy to zarówno serwisów społecznościowych, jak również typowo rekrutacyjnych takich jak np. pracuj.pl, czy infopraca.pl. Zamieszczenie informacji dotyczących miejsc zatrudnienia (łącznie ze szczegółowym zakresem obowiązków oraz informacji o ukończonych uczelniach) zwiększa szansę na zwrócenie uwagi potencjalnego pracodawcy. Natomiast wpisanie jedynie informacji, że posiadamy wykształcenie wyższe, nie przedstawia żadnej wartości dla osoby rekrutującej. Dopiero gdy podamy konkretne dane dotyczące chociażby kierunku ukończonych studiów, rekruter, poszukując np. informatyka, będzie miał okazję zapoznać się z naszą kandydaturą. Warto jest zwrócić uwagę również na informacje prezentowane w opisach własnej osoby, czyli tzw. słowa kluczowe. Odpowiednie sformułowanie nagłówka profilu ułatwi dotarcie rekruterowi właśnie do nas. Nie zapominajmy, że osoby poszukujące pracowników nie są w stanie przejrzeć kilkuset bądź kilku tysięcy CV w celu znalezienia odpowiedniego kandydata do pracy. Z tego powodu korzystają właśnie z wyszukiwarek, gdzie przy użyciu wspomnianych słów kluczowych odnajdują zgodne z ich zapytaniem profile osobowe. Jeżeli aktualnie szukamy pracy, warto taką informację zaznaczyć w nagłówku profilu – ewentualnie dodać stanowisko bądź branżę, która jest dla nas interesująca. Nie zapominajmy również o aktualizacji swoich danych. Ukończenie nowego kursu może być istotnym czynnikiem zainteresowania naszą kandydaturą. Zostać zauważonym to już połowa sukcesu na drodze ku nowej pracy!

Dlaczego warto korzystać z portali internetowych?

Korzystanie z serwisów społecznościowych i rekrutacyjnych pozwala na budowanie wizerunku interesującego kandydata. Stanowi wręcz często przedwstępny rozmowę rekrutacyjną. Nasza obecność w Internecie zwiększa szanse znalezienia atrakcyjnej pracy oraz decyduje o rozwoju kariery zawodowej. Wszystkie kroki muszą być jednak przemyślane i ostrożne. Internet, pomimo złudzenia anonimowości, jest cennym źródłem informacji dla rekruterów. To, w jaki sposób będziemy zarządzać informacjami na swój temat, może zdecydować o zatrudnieniu. Na podstawie tego, co prezentujemy, oraz w jaki sposób to robimy, rekruter może wnioskować o naszej kreatywności, pomysłowości czy cechach osobowościowych. Nierozważne podejście do działań w Internecie może przekreślić szanse na znalezienie interesującego stanowiska. Nie chodzi o to, aby z obawą publikować np. swoje wypowiedzi, ale by mieć świadomość, jaki mogą one wywierać wpływ na kształtowanie obrazu naszej osoby. Najważniejsze, by być obecnym w sieci. Jeżeli nas tam nie ma, dla pracodawców stawiających na Internet jako główne narzędzie rekrutacji, po prostu nie istniejemy, a przecież chcemy walczyć o swoją lepszą przyszłość zawodową.

Sklonność mieszkańców województwa do inwestowania w kursy i szkolenia



SKĄPSTWO CZY ZARADNOŚĆ?

Niegdyś przez pierwsze 20 lat życia zadaniem większości była nauka. Zdobyta wiedza miała przynosić profity przez kolejne 40 lat. Obecnie podporządkowanie się tej idei byłoby zgubne w skutkach. Konkurencja na rynku pracy, na którego arenie głównym aktorem są pracodawcy, wymaga ciągłego inwestowania we własny rozwój, polegającego na korzystaniu z przeróżnych form kształcenia. Co więcej, w przyszłości pracę będziemy zmieniać średnio co pięć do dziesięciu lat, uprzednio się do tej zmiany przygotowując. Czy nam się to podoba czy nie, jesteśmy skazani na ciągle doskonalenie się i kształcenie⁵. Paradoksalnie wydatki gospodarstw domowych w woj. podlaskim na edukację są niewielkie. Z czego to wynika? I czy proces nabywania właściwych kompetencji przez mieszkańców naszego regionu będzie postępował?

Zdumiewająco niskie wydatki na edukację

Główny Urząd Statystyczny, badając budżety podlaskich gospodarstw domowych, określił kwotę wydaną przez każde gospodarstwo na szeroko rozumianą edukację. Wyniki są zdumiewające – każdy Podlasiak inwestuje w swoją edukację średnio 8,85 zł miesięcznie, co w rozrachunku rocznym daje nam niebagatelną przecież kwotę w wysokości 106,2 zł. Zakładając, że wydatki na szkolenia mieszczą się w kategorii edukacja, ich udział w ogóle wydatków wynosi ok. 1,1%. Plasują się tym samym na przed-

ostatnim miejscu, tuż przed wydatkami z tytułu kieszonkowego.

Największe inwestycje w kapitał ludzki mają miejsce w woj. mazowieckim, gdzie z rodzinnego budżetu każdy z domowników przeznaczają na ten cel miesięcznie 19,18 zł, a w całym roku 230,16 zł, czyli ponad dwukrotnie więcej niż mieszkańcy woj. podlaskiego. Analiza wydatków gospodarstw domowych mogłaby stanowić tematykę odrębnego artykułu, choć już teraz chciałabym pokusić się o subiektywne stwierdzenie, że być może mieszkańcy woj. podlaskiego skąpią na własną edukację...

Potwierdzeniem tej tezy jest choćby analiza wydatków na wspomniane wyżej kieszonkowe. Po raz kolejny wyniki są imponujące, bowiem stawki wynoszą średnio 2,84 zł miesięcznie! Mniejsze kwoty na kieszonkowe przeznaczane są tylko w woj. świętokrzyskim – 2,75 zł, największe natomiast w woj. opolskim – 29,86 zł, co równocześnie znacznie przewyższa zasobność mieszkańców woj. mazowieckiego, gdzie każdy członek rodziny może liczyć na 9 zł kieszonkowego miesięcznie¹.

Dochody podobne jak w większości województw w Polsce

Z drugiej strony należałoby przeanalizować dochody rozporządzalne na jednego członka rodziny, aby dodatkowo poprzeć postawioną hipotezę. Otóż w tej kwestii nie odbiegamy znacznie od średniej wyliczonej dla większości województw w Polsce. Każdy



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

Przydatne adresy internetowe:
www.goldenline.pl
www.nasza-klasa.pl
www.facebook.pl
www.pracuj.pl
www.infopraca.pl
www.profeo.pl

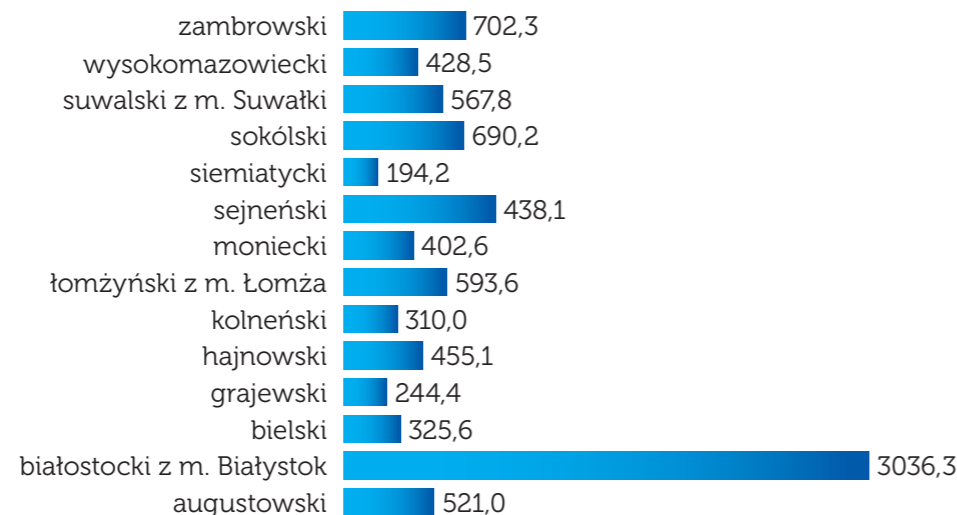
członek gospodarstwa domowego wydaje miesięcznie średnio 935,48 zł i z takim wynikiem znajdujemy się wśród 10 innych województw, dla których dochód rozporządzalny per capita jest niższy od średniej dla całej Polski wynoszącej 1045,52 zł¹.

Mając na uwadze powyższe, należałoby się zastanowić, czy można pogodzić owo skąpstwo z indywidualnymi aspiracjami osoby oraz z rosnącymi wymaganiami rynku pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych? Z pewnością tak. Kiedy brakuje nam środków finansowych na kształcenie w postaci kursów bądź szkoleń, zbawienne okazują się inne formy wsparcia w tym zakresie. Koszty szkolenia mogą być pokryte z następujących źródeł:

- z Funduszu Pracy,
- ze środków pracodawców wysyłających pracowników na szkolenia,
- ze środków Unii Europejskiej,
- z pozostałych źródeł (np. środków z budżetu jednostki samorządu terytorialnego lub różnych funduszy).

W związku z tematyką i przeznaczeniem naszego biuletynu warto pochylić się nad problematyką finansowania szkoleń na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W 2009 roku w szkoleniach zorganizowanych w celu podniesienia kwalifikacji zwiększających szansę na zatrudnienie, utrzymanie zatrudnienia lub inną pracę zarobkową wzięło udział 4388 osób bezrobotnych i poszukujących pracy (o 36 osób więcej niż w 2008 roku). Wydawałoby się, że jest to dość duże osiągnięcie jak na region o słabej mobilności zawodowej. W rzeczywistości jednak nasze województwo, w relacji z innymi regionami Polski, zajęło ostatnią lokatę pod względem liczby uczestników szkoleń. Przyczyn takiego zjawiska można by upatrywać w różnicach w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych województw, a przede wszystkim w motywacji potencjalnych uczestników szkoleń oraz napędzających tę motywację możliwościach finansowych.

Wydatki na szkolenia finansowane z PUP w powiatach woj. podlaskiego w tys. złotych



Korzystanie ze szkoleń Powiatowych Urzędów Pracy daje osobie bezrobotnej szansę na zmianę swojego statusu na rynku pracy po zakończeniu kształcenia. W 2009 roku 1430 osób, czyli prawie 33% uczestników szkoleń w woj. podlaskim (co równa się również średniej krajowej) dostało pracę po odbyciu tej formy aktywizacji. Powinno to stanowić zachętę dla mieszkańców naszego regionu, nie tylko ze względu na możliwość podwyższenia kwalifikacji, ale również z powodu zwiększenia prawdopodobieństwa znalezienia zatrudnienia².

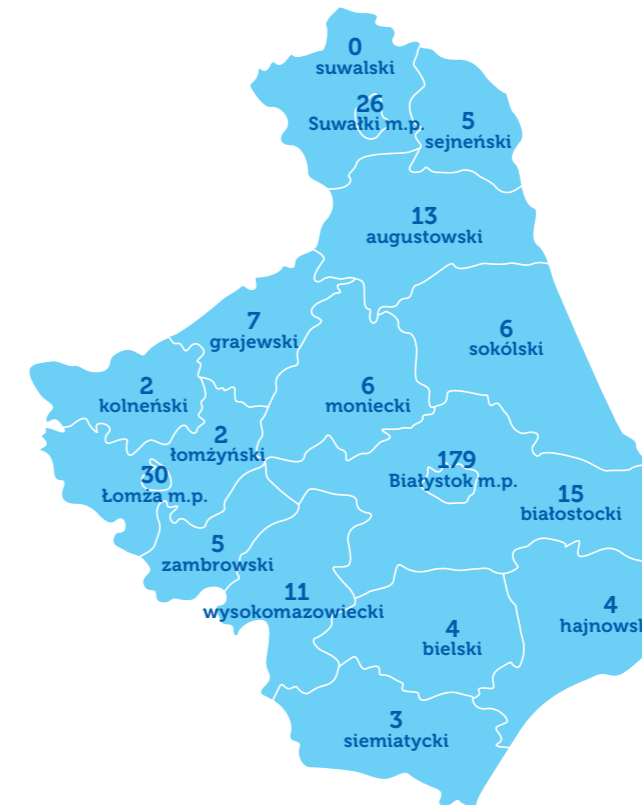
Jaką kwotę podlaskie powiatowe urzędy pracy są w stanie przeznaczyć na tę aktywną formę wsparcia? Z pewnością większą niż my sami. Otóż koszt uczestnictwa jednej osoby w szkoleniu w 2009 roku wynosił 2030,50 zł, co plasuje nasze województwo na siódmym miejscu wśród pozostałych regionów Polski. Wydatki ogółem na szkolenia finansowane przez PUP wyniosły prawie 9 mln zł, czyli około 15 mln mniej niż w wyosną średnie wydatki w Polsce. Należy dodać, że jest to najmniejsza kwota przeznaczona na tę formę aktywizacji w kraju³.

Zróżnicowanie regionów Polski jest widoczne w wielu aspektach życia, ale również w samym woj. podlaskim zauważa się dywersyfikację społeczno-gospodarczą poszczególnych powiatów. Zwróćmy uwagę choćby na wydatki poniesione przez poszczególne PUP na szkolenia dla bezrobotnych (wykres). Ta forma kształcenia pochłonęła ponad 3 mln zł z budżetu białostockiego PUP i stanowiła 13% udziału w ogólnych wydatkach na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (daje to najwyższą notę w całym województwie). W przypadku siemiatyckiego PUP na szkolenia wydano 194,2 tys. zł, czyli zaledwie 5% ogólnego budżetu zrealizowanego na cele aktywne form przeciwdziałania bezrobociu. Pomijając wyraźnie odstający od reszty białostocki powiat grodzki i ziemski, na dofinansowanie szkoleń najwięcej funduszy przeznacza się w powiatach: zambrowskim, sokółskim i łomżyńskim (grodzkim i ziemskim)³.

A co zrobić, gdy urząd pracy nie zaoferuje szkolenia? Pomijając skrajne rozwiązanie polegające na całkowitej rezygnacji ze szkolenia, można się udać do jednej z 318 instytucji szkoleniowych funkcjonujących w woj. podlaskim i wpisanych do tzw. Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku i tam zapytać o dostępną ofertę szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, dofinansowanych ze środków publicznych². W ofercie instytucji szkoleniowych dominuje tematyka związana z usługami transportowymi – 13,9% (w tym kursy prawa jazdy), co jest dowodem na to, że

zawód kierowcy niezmiennie od kilku lat cieszy się popularnością, jak również odzwierciedla zapotrzebowanie na takie kwalifikacje ze strony pracodawców. Duży odsetek w ogóle organizowanych szkoleń w woj. podlaskim stanowią szkolenia klasyfikowane jako „inne” – w 2009 roku było to 12,2% ogółu szkoleń. W kategorii „inne” mieszczą się np.: szkolenia BHP, minimum sanitarne czy też bukiciarstwo – florystyka – kompozycje kwiatowe. Innym bardzo popularnym obszarem szkoleń są te w zakresie „informatyki i wykorzystania komputerów” – ich udział w ogóle przeprowadzonych szkoleń w 2009 roku wynosił 11,9%.

Liczba aktywnych instytucji szkoleniowych w powiatach woj. podlaskiego w 2009 r.



Gdzie w województwie znajdują się skupiska instytucji szkoleniowych?

W 2009 roku na 318 instytucji działających w regionie 179 miało siedzibę w powiecie grodzkim Białystok, 30 w Łomży oraz 26 w Suwałkach (mapa). Pozostałe 26% instytucji skupiło się w powiatach ziemskich. Wśród nich najwięcej zlokalizowano w powiecie białostockim – 15 oraz augustowskim – 13. Najmniej z kolei w kolneńskim – 2, łomżyńskim – 2 oraz siemiatyckim – 3. Jedynym powiatem, w którym od 2004 roku nie zarejestrowała się żadna instytucja, był powiat suwalski.

Z przeprowadzonej analizy wyraźnie widać, że największe szanse na korzystanie ze szkolenia dofinansowanego ze środków publicznych przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy mają mieszkańcy powiatu białostockiego (łącznie z mieszkańcami miasta Białystok). Udział tych grup w ogóle zarejestrowanych osób w białostockim powiatowym urzędzie pracy wynosił

odpowiednio 97,9% w odniesieniu do osób bezrobotnych oraz 2,1% w odniesieniu do osób pracujących i są to wielkości zbliżone do średnich wojewódzkich⁴. Rozbudowana infrastruktura szkoleniowa w powiecie białostockim oraz miasta Białystok nie napawa jednak optymizmem, gdyż idea równości szans w dostępie do edukacji napotyka tutaj wysoki, nie do zaakceptowania, próg. Należałoby podjąć dłuższe rozważanie na temat tego, czy jesteśmy skąpi w wydatkowaniu własnych środków na edukację i dlatego nie uczestniczymy w szkoleniach, czy też jesteśmy aż tak przedsiębiorczy, że korzystamy z innych, choć nadal niewystarczających form wsparcia w tym zakresie. Postawione pytania pozostawiam otwarte.

¹ Budżety gospodarstw domowych w 2008 r., GUS, Warszawa 2009.
² Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku opracowane przez Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych.
³ Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 r., MPiPS, Warszawa 2010.
⁴ Podlaski Rynek Pracy. Lipiec 2010. WUP w Białymstoku, Białystok 2010.
⁵ Znaczenie szkoleń w budowaniu przewagi konkurencyjnej w sektorze małych i średnich firm, Raport SHG, Warszawa 2006, s. 3.

Lekcja księgowości

CO KAŻDY WSTĘPUJĄCY NA RYNEK PRACY O RACHUNKACH WIEDZIEĆ POWINIEN?



opracowanie:
Agnieszka Naruszewicz
kontakt z autorem:
aganarus@wp.pl

W Internecie roi się od pytań odnośnie rachunków i księgowości. Pytania w zasadzie są proste, z serii tych najpopularniejszych, zadawanych przez zwykłych śmiertelników. „Buszując w sieci” podlaskich portali, można stworzyć ranking najczęściej zadawanych przez Państwa pytań i wątpliwości. Odpowiedzi na nie potraktowane zostały zarówno pod kątem osób bezrobotnych wchodzących na rynek pracy, jak i pracodawców poszukujących pracowników. Zostały też skonsultowane z zespołem księgowych, którzy na co dzień rozwiązują rachunkowe problemy swoich większych i mniejszych klientów.

<<marat>> Czy rozpoczynając działalność lub decydując się na nową pracę, każdy powinien mieć księgowego?

Skłaniam się do stwierdzenia, że tak. Na pewno każda z osób rozpoczynających pracę czy decydująca się na własną działalność gospodarczą powinna przynajmniej skorzystać z porady dobrego księgowego – to jest w zasadzie startowe minimum. Najlepiej od razu zdecydować się np. na biuro rachunkowe – przynajmniej do czasu, kiedy sami będziemy mogli w miarę biegle poruszać się w interesującym nas temacie. Faktycznie jest wiele osób samodzielnie prowadzących księgowość – trzeba mieć tylko czas, aby jej się nauczyć.

<<xxx>> W którym momencie działalności powinniśmy się zdecydować na księgowego? W momencie zgłoszenia działalności czy przy pierwszych problemach, z którymi nie możemy sobie poradzić?

Bardzo podobne pytanie do poprzedniego... W zasadzie na księgowego powinniśmy się zdecydować przede wszystkim na starcie, wtedy kiedy ta pomoc jest nam rzeczywiście potrzebna. Zazwyczaj schemat zaistnienia na rynku jest podobny. Osoba, która decyduje się na wspomnianą własną działalność gospodarczą, nie dysponuje odpowiednią wiedzą odnośnie księgowości

i prowadzenia rachunków. Popelnia nieuniknione błędy i dopiero wtedy zwraca się o pomoc do księgowego. Nie ma sensu czekać, aż popełnimy błąd, który zwykle wiąże się z kosztami. Dobry księgowy oznacza dużo łatwiejszy i bezpieczniejszy start. Poza tym jest osobą, od której możemy się uczyć, aby w przyszłości zająć się sprawami rachunkowymi samodzielnie.

<<patrycja76>> Czy księgowość jest trudna?

Właściwszym określeniem w tym przypadku wydaje się słowo skomplikowana. Wymaga sporej wiedzy, tzw. otwartego umysłu i swojego rodzaju odwagi. Na pewno księgowość jest bardzo trudna dla osób, które nigdy wcześniej nie miały z nią do czynienia.

<<bartek>> Na co powinien uważać bezrobotny z punktu widzenia księgowego?

Na przestrzeganie statusu osoby bezrobotnej w rozumieniu Urzędu Pracy. Niestety, często dochodzi do paradoksalnych sytuacji, że osoba bezrobotna w rozumieniu prawa, pracuje i zarabia, a później jest zdziwiona, że cofnięto jej status bezrobotnego. Każdy by tak chciał – pracować i zarabiać, a udawać, że się nie pracuje i korzystać z tego tytułu z dodatkowych ulg i uprawnień! Złamanie statusu osoby bezrobotnej niesie za sobą oczywiste w tym przypadku konsekwencje.

<<sas>> Co znaczy dobry księgowy w firmie?

Chyba nie przesadzę, twierdząc, że decyduje o bezpieczeństwie i stabilności firmy. Księgowi znają przepisy i potrafią tę wiedzę w zadziwiający sposób wykorzystywać na korzyść instytucji, dla której pracują. Wiedzą, jak poprawnie „obejść” niektóre zapisy i skupić się na tych, które są korzystniejsze.

<<hektor>> Czy istnieje usługa „porady księgowe”?

Oczywiście! Większość biur rachunkowych ma w swojej ofercie szeroko rozumiane doradztwo. W biurze

rachunkowym na dzień dobry nie musimy podpisywać umowy o prowadzenie pełnej księgowości. Możemy zawsze porozmawiać na interesujące nas tematy z doradcą.

<<kiara>> Czy wszelkie wnioski składane do urzędów możemy wypełniać w formie elektronicznej?

Tylko niektóre. I nawet w takich przypadkach powinniśmy dowiedzieć się, czy ich złożenie nie wymaga dodatkowej wizyty w urzędzie w celu złożenia podpisu pod dokumentem. Niestety, podpis elektroniczny nadal nie funkcjonuje w większości instytucji.

<<mirella>> Za co możemy dostać mandat od Urzędu Skarbowego?

Żeby uniknąć odpowiedzi „za wszystko”, powiedzmy, że za każde niewypełnienie procedur sformułowanych w prawie skarbowym. Czyli od opóźnienia w spłacie należności względem Urzędu Skarbowego po niezłożenie wymaganych dokumentów. Przyznanego raz mandatu nie można cofnąć – od woli urzędnika zależy natomiast jego kwota.

<<bedek>> Czy ZUS może zablokować konto?

Zadłużenie wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych może prowadzić do zajęcia przez ZUS naszego konta. Należności wobec ZUS są egzekwowane na drodze egzekucji administracyjnej, która jest prawomocna. Uprawnienia są podobne do tych, które posiada Urząd Skarbowy. Zajęcie konta jest oczywiście kwestią dyskusyjną, nawet w świetle obowiązującego prawa, i należy w takim przypadku zasięgnąć dodatkowej porady prawnej.

<<axa5>> Czy osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej może zawrzeć umowę o prowadzenie księgowości?

Każdy potencjalny klient księgowego jest w kwestii prawnego nazewnictwa „osobą fizyczną”. Każdy więc ma prawo korzystać z usług rachunkowych i podpisać w tym celu stosowną umowę. Przecież nie każdy z nas musi umieć wypełniać coroczne zeznanie podatkowe... Od tego właśnie są ludzie zajmujący się zawodowo księgowością.

Dodatkowo najczęściej usługi świadczone na rzecz osoby fizycznej nieposiadającej działalności gospodarczej opierają się na uproszczonej księgowości i są zdecydowanie tańsze niż te świadczone na rzecz firm i większych instytucji.

<<laura88>> Przygotowuję biznesplan własnej firmy. Jakie są najczęstsze problemy, z którymi będę mogła się spotkać?

Zdecydowanie brak znajomości aktualnych przepisów i procedur. Prawo jest tworem, który ciągle się zmienia. Jeżeli zakładamy własną firmę, może okazać się, że dobre rady znajomych są po prostu nieaktualne, mimo że całkiem niedawno zakładali oni swoje własne firmy! Niestety, takie instytucje jak Urząd Skarbowy czy ZUS rzadko wybaczą błędy. Działając na podstawie kon-

kretnych przepisów prawa, są zobligowane do konkretnych czynności i procedur. Niejednokrotnie nawet za minimalne przekroczenie terminu opłaty podatku lub złożenia dokumentu jesteśmy zmuszeni zapłacić mandat.

Księgowi to osoby wyspecjalizowane w tej dziedzinie. Ich praca polega również na ciągłym aktualizowaniu swojej wiedzy i informowaniu klienta o zmianach.

<<amina>> Na co uważać, jeżeli zdecyduję się na samodzielne prowadzenie księgowości?

Po stokroć na przepisy i ich aktualizacje. Na to, że będziemy poruszać się, często po omacku, w labiryncie praw i obowiązków, jakie musimy spełnić względem takich instytucji jak ZUS czy Urząd Skarbowy. Niestety, nie da się uniknąć niektórych błędów.

<<gość>> Kto odpowiada za błędy popełnione przez księgowego? Nie znam się na księgowości, dlatego jestem zmuszony skorzystać z usług biura.

Generalnie za popełnione błędy odpowiada właściciel firmy lub osoba korzystająca z usług zaprzyjaźnionego księgowego. Najczęściej już w podpisywanych umowach znajduje się klauzula, w której mowa jest właśnie o tym, że biuro nie ponosi odpowiedzialności lub że można się z nim sądzić jedynie na drodze cywilnej. Zdarza się oczywiście, ale to kwestia marki i pozycji na rynku biura rachunkowego, że w umowach o prowadzenie księgowości jest zapis, że biuro ponosi również koszty za błędy pracowników (takie biuro jest zdecydowanie lepszym partnerem w interesach, zapis oznacza też, że instytucja posiada specjalne ubezpieczenie lub fundusz, z którego w razie konieczności szybko zostaną wypłacone nam pieniądze) – jest to kwestia doprecyzowania zapisów.

Biura rachunkowe są często droższe niż księgowia zatrudniona na etacie w firmie. Z drugiej jednak strony, jeżeli chcemy mieć pewność wypłaty odszkodowania, lepiej podpisać umowę z profesjonalną zewnętrzną instytucją, która posiada ubezpieczenie.

Kwestia odpowiedzialności księgowego za popełnione błędy powinna być decydującym kryterium przy wyborze osoby, która ma docelowo zajmować się naszymi rachunkami. Warto wybrać biuro, które ma ubezpieczenie OC oraz licencję Ministerstwa Finansów niż zdecydować się na tańszą opcję, jaką jest „zaprzyjaźniona koleżanka księgowia”.

<<klient>> Czy księgowi mogą osobiście reprezentować klienta w ZUS lub Urzędzie Skarbowym w razie niedopełnienia przez klienta obowiązków względem ZUS czy US?

Tak, w usługach wielu biur rachunkowych klient już w podstawowym pakiecie może skorzystać z opcji reprezentowania go np. w Urzędzie Skarbowym oraz w ZUS na mocy upoważniającej do tej czynności umowy między biurem a klientem. Wracamy znów do kryteriów wyboru biura i spectrum usług, jakie jest ono nam w stanie zaoferować.

Patrząc w przyszłość

STARTERY PODLASKIEJ GOSPODARKI

ANALIZA GOSPODARCZYCH OBSZARÓW WZROSTU I INNOWACJI



tekst: Aneta Niegierska
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
aneta.niegierska
@wup.wrotapodlasia.pl

Od lipca do listopada 2009 roku badaliśmy gospodarcze obszary wzrostu i innowacji województwa podlaskiego. Oto wyniki analizy przeprowadzonej na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych.

Celem badań było wskazanie i przeanalizowanie tych obszarów, które w gospodarce ogólnostanowionej wykazują duży potencjał rozwojowy, a w woj. podlaskim nie występują bądź występują w postaci załączkowej. Analiza umożliwiła: ustalenie głównych determinant i barier rozwojowych występujących w badanych obszarach wzrostu; przedstawienie prognoz na przyszłość rozwoju tych obszarów; dostarczenie informacji, niezbędnych przedsiębiorcom w procesie planowania strategicznego; wskazanie podmiotom regulacji (w tym instytucjom rynku pracy, władzom regionalnym i lokalnym) barier rozwojowych, kierunków działań zmierzających do ich ograniczenia.

Jako pierwsze badano sektory producentów artykułów i sprzętu medycznego oraz rehabilitacji geriatrycznej. Na podstawie analizy zebranego materiału zespół ekspertów z dziedziny ekonomii i socjologii opracował szczegółowe raporty na temat stanu i perspektyw rozwoju obu sektorów.

Zamieszczamy jedynie skrót najistotniejszych zagadnień poruszanych w raportach. Pełne wersje dostępne są na stronie www.obserwatorium.up.podlasie.pl.

ANALIZA SEKTORA PRODUCENTÓW ARTYKUŁÓW I SPRZĘTU MEDYCZNEGO

Jak definiować sektor? W badaniu sektor medyczny zdefiniowany został jako sektor uczestniczący w projektowaniu, wdrażaniu, dostarczaniu i produkcji wyrobów medycznych. Jest tworzony przez:

- jednostki służby zdrowia, kadrę medyczną i klientów indywidualnych,
- jednostki badawcze i instytuty naukowe odpowiedzialne za badania i projektowanie,
- kooperantów i dostawców.

Na terenie województwa podlaskiego w systemie REGON znajduje się 1380 podmiotów gospodarczych należących do sektora medycznego. Jednakże za najistotniejsze podmioty tworzące rynek uważa się 46 z nich.

Silna pozycja podlaskich firm w kraju

Wszyscy producenci sprzętu medycznego w kraju w podobny sposób odczuwają wpływ zjawisk zachodzących w systemie zdrowotnym, tj.: niedofinansowanie opieki zdrowotnej, stopniowe wprowadzanie reguł rynkowych, rosnące zapotrzebowanie społeczeństwa na nowoczesny i dostępny system opieki zdrowotnej czy zbliżanie się oczekiwanej długości życia do poziomu średniej europejskiej. Zdaniem badaczy powyższe trendy nie obniżają konkurencyjności podlaskich firm. Sytuację podlaskiego sektora producentów artykułów i sprzętu medycznego można uznać za stabilną i konkurencyjną w skali krajowej.

Trudniej na arenie międzynarodowej

Rozpatrując sektor w układzie międzynarodowym, w dużej mierze dostrzegamy przewagę słabości i zagrożeń. Istnieją bariery wejścia na rynki zagraniczne. W skali międzynarodowej sektor nie jest już konkurencyjny ani pod względem technologii, ani innowacyjności produktów. Podlaski sektor jest silnie uzależniony od producentów zagranicznych dostarczających technologię, sprzęt i licencje.

Doświadczenie i wykształcona kadra inżynierska

Podlaskie firmy cechuje doświadczenie zdobyte podczas długiej działalności na rynku. Park technologiczny w stosunku do innych krajowych wytwórców jest nowoczesny. Mocną stroną stanowi także dostęp do wykształconej kadry inżynierskiej, relatywnie tańszej niż za granicą.

Perspektywy rozwoju

Szans rozwoju sektora upatruje się w pozyskaniu nowoczesnych technologii finansowanych ze środków unijnych. Najbardziej optymistyczny wariant rozwoju zakłada, iż podlaskie przedsiębiorstwa będą nadążały za rozwojem postępu technicznego i ich wyroby będą innowacyjne.

Kształcenie medyczne plus inżynierskie

Rozwój sektora będzie miał przełożenie na rynek pracy w woj. podlaskim. Sektor ten obejmuje zarówno osoby z wykształceniem medycznym, jak i technicznym inżynierskim, zarówno średnim zawodowym, jak i wyższym.

Chociaż ostatnio sytuacja w zakresie dostępności kadr w regionie nieco się polepszyła, to jednak nadal istnieje problem niedoboru wykwalifikowanych pracowników.

Wzrasta zapotrzebowanie na pracowników łączących wykształcenie medyczne z technicznym inżynierskim. Dodatkowo istnieje problem natury technicznej – brak parku maszynowego do kształcenia zgodnego z potrzebami przedsiębiorstw.

Wśród zawodów deficytowych, zdaniem badanych przedstawicieli sektora, można wymienić: technik ortopeda, biomechanik, operator obrabiarek CNC, specjalista z dziedziny optyki instrumentalnej oraz mechaniki precyzyjnej.

Na dzień dzisiejszy nie ma większych perspektyw na nowe miejsca pracy. Jeżeli napłyną inwestycje, będzie można liczyć na wzrost zatrudnienia w sektorze. Nie będzie to jednak wzrost znaczący.

ANALIZA SEKTORA REHABILITACJI GERIATRYCZNEJ

W ostatnich latach szybko następuje proces starzenia się ludności kraju. O ile w 2000 roku liczba osób w wieku poprodukcyjnym wynosiła 5660,1 tys. (co stanowiło 14,8% ogółu społeczeństwa), to w 2007 roku liczba osób w tej grupie wiekowej wyniosła 6082,5 tys. (co dawało 16,0% ludności Polski). Prognozy dotyczące ludności wskazują, że w 2035 roku udział osób w wieku poprodukcyjnym będzie wynosił 26,7%, co oznacza wzrost o prawie 12,0% w porównaniu z 2000 rokiem. Zagrożenia, jakie niesie ze sobą starzenie się społeczeństwa i wydłużenie życia, powinny uświadamiać konieczność podejmowania działań profilaktycznych z zakresu rehabilitacji także we wcześniejszym wieku. Pozwoli to na utrzymanie dobrej kondycji fizycznej i zmniejszenie liczby dysfunkcji w przyszłości. Stąd też sektor rehabilitacji geriatrycznej jest rozumiany jako sektor świadczący usługi z zakresu rehabilitacji medycznej, innych rodzajów rehabilitacji oraz usługi typu wellness dla osób w wieku podeszłym – 60 lat i więcej, oraz rehabilitacji profilaktycznej dla osób w wieku 45 lat i więcej.

Średniookresowa strategia przetrwania firm

Zdaniem badaczy w perspektywie średniej (do 5 lat) w sektorze będą dominować przede wszystkim zagrożenia i słabe strony. Dla jego przyszłego rozwoju największe znaczenie będą miały cechy charakterystyczne woj. podlaskiego, takie jak: nizinne położenie, czyste środowisko naturalne, duża powierzchnia lasów i obszarów chronionych, tak istotne w leczeniu schorzeń układu krążenia. Jednak jeśli poszukiwać już istniejących cech wyróżniających sektor, to na tle kraju cechuje go duża liczba specjalistów z zakresu rehabilitacji.

Szczególnie poważną barierą rozwojową jest i będzie w okresie najbliższych kilku lat, dostępność komunikacyjna województwa. Równie ważne zagrożenie stanowi duże prawdopodobieństwo utrzymywania się dotychczasowych niezdrowych wzorców konsumpcji wśród większości osób starszych. Kolejnym istotnym problemem może być dalsze utrzymanie zasad kontraktowania usług rehabilitacyjnych przez NFZ.

W perspektywie średniookresowej zakładany jest niewielki wzrost popytu na usługi. Sektor nie będzie

w stanie zwiększyć zainteresowania swoją ofertą na zewnątrz regionu z powodu niewielu atutów. W tej sytuacji szanse na rozwój sektora rehabilitacji geriatrycznej w najbliższym okresie są niewielkie. Zasadne wydaje się więc stosowanie przez już funkcjonujące podmioty strategii przetrwania i utrzymanie dotychczasowej aktywności.

Długookresowa strategia rozwoju firm

Według badaczy w długiej perspektywie czasowej (powyżej 5 lat) najprawdopodobniej będą dominować szanse oraz mocne strony sektora. Jeśli ten scenariusz się spełni, pojawią się nowe oferty oraz nowi konkurenci na rynku. Będzie to efekt poprawy w zakresie infrastruktury transportowej. Ponadto dochody ludności powinny rosnąć. Równocześnie można spodziewać się wzrostu emigracji ludności oraz wzrostu poziomu wykształcenia osób starszych.

Zdrowe, aktywne i bogate społeczeństwo

Najbardziej optymistyczny wariant zakłada, że największy pozytywny wpływ na sektor może mieć wzrost zamożności społeczeństwa. Jest też szansa na pojawianie się pierwszych efektów zmian związanych z nastawieniem społeczeństwa na zdrowy styl życia, aktywność i korzystanie z rekreacji przez osoby starsze. Optymistyczne prognozy związane z dalszym finansowaniem opieki zdrowotnej ze środków Unii Europejskiej również mogą pozytywnie wpływać na przyszły rozwój sektora. W tak rozpatrywanej przyszłości należy spodziewać się również przyjazdu nabywców usług sektora spoza regionu.

Przyszłość związana z rehabilitacją

Wydłużenie życia i starzenie się społeczeństwa to zapowiedź wzrostu zapotrzebowania na zawody związane z rehabilitacją. W związku z tym można traktować ten sektor jako niezwykle przyszłościowy. Ponadto uzyskane wyniki badań wskazują, że na chwilę obecną nie ma możliwości dostępu do wyspecjalizowanych usług, które mogłyby mieć wpływ na rozwój.

Obecnie dostępność do kadr sektora jest znacząco ograniczona, a wśród szczególnie pożądaných zawodów wymienić można: fizjoterapeuta – specjalność geriatra, terapeuta zajęciowy, psycholog, wykwalifikowany masażysta. Istotną kwestią jest również niedobór lekarzy ze specjalizacją w geriatryi. Jednocześnie słabą stroną podlaskiego rynku pracy jest niewielka liczba ośrodków, w których możliwe byłoby odbycie stażu i zdobycie praktycznych umiejętności w kontakcie z osobami starszymi przez uczniów i absolwentów szkół.

Istotnym optymistycznym wnioskiem płynącym z przeprowadzonych badań jest uznanie, że potencjalny rozwój sektora w województwie będzie pociągał za sobą wzrost zapotrzebowania na zawody związane z kosmetologią, obsługą gastronomii i hoteli oraz na organizatorów tzw. czasu wolnego (związanych z branżą rekreacyjno-kulturową).

W 2010 r. Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach badania „STARTERÓW PODLASKIEJ GOSPODARKI” planuje przeprowadzenie analizy obszarów: produkcja bielizny, produkcja żywności leczniczej oraz call center.

Rynek pracy

INSTRUMENTY WSPIERAJĄCE



tekst: Karolina Kisiel
PUP w Sejnach
kontakt z autorem:
k.kisiel@pup.sejny.pl

Podstawowe usługi rynku pracy to: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń*. Wykonywane są przez publiczne służby zatrudnienia i realizowane zgodnie ze standardami usług rynku pracy.

Osoby bezrobotne i pracodawcy, którzy zdecydują się skorzystać z usług oferowanych przez urząd pracy, mogą dodatkowo liczyć na wsparcie w postaci różnych form aktywizacji zawodowej oraz finansowania kosztów poniesionych na dojazd, zakwaterowanie, dodatki aktywizacyjne lub dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy czy podjęcia działalności gospodarczej. Instrumenty te mają na celu pomoc bezrobotnym w zwiększeniu ich doświadczenia zawodowego, mobilności na rynku pracy czy udzielenie im pomocy finansowej na realizację zaplanowanych przez siebie przedsięwzięć, np. otwarcie działalności gospodarczej. Pracodawcom instrumenty rynku pracy służą przede wszystkim jako pomoc przy tworzeniu miejsc pracy, a także wsparciu stabilności firm poprzez możliwość obniżenia kosztów zatrudnienia.

Instrumenty rynku pracy skierowane do wszystkich bezrobotnych

Do podstawowych instrumentów rynku pracy, z których mogą skorzystać wszystkie osoby bezrobotne, należą:

Finansowanie kosztów przejazdu. Urząd pracy może dokonywać zwrotu kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca zatrudnienia i z powrotem przez okres do 12 miesięcy albo przez okres odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych czy zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Aby uzyskać taki zwrot, należy spełnić na-

stępujące warunki: podjąć pracę lub uczestniczyć w zajęciach na podstawie skierowania wydanego przez urząd pracy oraz uzyskać wynagrodzenie nieprzekraczające 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2634 zł**.

Finansowanie kosztów zakwaterowania. Przez okres wskazany przy finansowaniu kosztów przejazdów urząd pracy może sfinansować koszty zakwaterowania. Refundacja taka przysługuje osobie, która podjęła pracę, staż czy przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem zamieszkania. Aby ją uzyskać, należy podjąć zatrudnienie w wyniku skierowania wydanego przez urząd pracy, gdzie czas dojazdu i powrotu z pracy przekracza łącznie 3 godz. dziennie, uzyskać wynagrodzenie nieprzekraczające 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę (2634 zł**) oraz mieszkać w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości, w której zostało podjęte zatrudnienie lub jej pobliżu.

Wyposażenie stanowiska pracy. Pracodawca, który chce zatrudnić na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy osobę zarejestrowaną w urzędzie pracy jako bezrobotna, może starać się o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla tej osoby. Wysokość takiej refundacji może wynieść do 19 898,28 zł**. Okres, na jaki musi być stworzone to stanowisko pracy, wynosi 24 miesiące.

Środki na podjęcie działalności gospodarczej. Osoba bezrobotna zamierzająca podjąć działalność gospodarczą może ubiegać się o przyznanie jej jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Kwota, o jaką osoby bezrobotne mogą się ubiegać, to 19 898,28 zł**. Środki te są bezzwrotne, o ile osoba ta będzie prowadziła działalność gospodarczą przez minimum 12 miesięcy.



Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca może zawrzeć umowę z urzędem pracy przewidującą jednorazową refundację poniesionych kosztów z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego. Warunkiem jest zatrudnienie osoby bezrobotnej w pełnym wymiarze czasu pracy na okres dłuższy niż 12 miesięcy. Wysokość refundacji wynosi do 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. (3951 zł**).

Finansowanie dodatków aktywizacyjnych. Osobie bezrobotnej posiadającej prawo do zasiłku przysługuje dodatek aktywizacyjny, jeżeli podejmie ona pracę w wyniku skierowania wydanego przez urząd pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i będzie otrzymywała wynagrodzenie niższe od minimalnej płacy albo podejmie zatrudnienie z własnej inicjatywy. Wysokość dodatku aktywizacyjnego wynosi do 371,10 zł brutto**. Dodatek nie będzie przysługiwał osobom, które podejmą zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub innych form refundowanych przez urząd, w przypadku podjęcia zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy oraz podjęcia zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

Instrumenty rynku pracy skierowane do bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Poza instrumentami rynku pracy omówionymi powyżej, z których może skorzystać każda osoba bezrobotna, są instrumenty skierowane tylko do osób określonych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Należą do nich osoby bezrobotne do 25. roku życia; długotrwale bezrobotni; osoby po zakończeniu kontraktu socjalnego; kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; osoby powyżej 50. roku życia; osoby bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego; osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia; osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia oraz osoby niepełnosprawne.

Są to osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i w stosunku do nich można dodatkowo stosować następujące instrumenty rynku pracy:

Prace interwencyjne. To zatrudnienie osób bezrobotnych przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku zawartej umowy między urzędem pracy a pracodawcą. Forma ta przewiduje możliwość podpisania następujących umów:

– do 6 miesięcy lub do 12 miesięcy – refundacja do wysokości zasiłku dla bezrobotnych plus składka na ubezpieczenie społeczne;
 – do 12 miesięcy lub do 18 miesięcy – refundacja do minimalnego wynagrodzenia plus składka na ubezpieczenie społeczne co drugi miesiąc;
 – do 24 miesięcy – refundacja do wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne – dotyczy osób spełniających warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz 50% minimalnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne – dotyczy osób niespełniających warunków koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego;
 – do 4 lat – zwrot kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne j.w. za co drugi miesiąc.

Roboty publiczne. To zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez: gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Na roboty publiczne urząd może skierować osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy zgodnie z art. 49 ust. 2-7, a także bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi. W ramach tej formy wsparcia przewiduje się zatrudnienie na 6 miesięcy – refundacja obejmuje koszty poniesione za każdy miesiąc zatrudnienia osób bezrobotnych i na 12 miesięcy – refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia osób bezrobotnych.

Staż. Jest nabywaniem przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy pomiędzy pracodawcą i bezrobotnym. Forma ta skierowana jest do osób określonych w art. 49 ww. ustawy, a także do bezrobotnych, które nie ukończyły 27 lat (liczy się data urodzenia) i nie minęło 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej. Może trwać od 3 do 12 miesięcy dla osób do 25. roku życia (liczy się data urodzenia) i absolwentów szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 lat oraz od 3 do 6 miesięcy dla pozostałych bezrobotnych. Dokładny czas trwania stażu określony jest w umowie zawartej pomiędzy pracodawcą i PUP. Pracodawca nie ponosi żadnych kosztów związanych ze zorganizowaniem stażu. PUP wypłaca bezrobotnemu odbywającemu staż stypendium w wysokości 890,60 zł brutto**.

Przygotowanie zawodowe dorosłych. To instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej zakończonego egzaminem.

– Praktyczna nauka zawodu dorosłych – forma przygotowania zawodowego dorosłych umożliwiająca uzyskanie tytułu zawodowego lub tytułu czeladnika (trwa 12-18 miesięcy).

– Przyuczenie do pracy dorosłych – forma przygotowania zawodowego dorosłych, umożliwiająca uzyskanie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności potwierdzonych zaświadczeniem (trwa 3-6 miesięcy).

Stypendium w okresie kontynuowania nauki. Bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych, który w okresie 12 miesięcy od daty zarejestrowania się w urzędzie pracy podejmie dalszą naukę w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych lub w szkole wyższej i studiuje w formie studiów niestacjonarnych, może ubiegać się o przyznanie mu stypendium w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych tj. 742,110 zł brutto** na okres 12 miesięcy. Stypendium przysługuje pod warunkiem nieprzekroczenia wysokości dochodu na osobę w rodzinie, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, 351 zł**.

Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem. Przez okres 6 miesięcy osobom, które podjęły zatrudnienie, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie i samotnie wychowują dzieci do 7. roku życia, przysługuje zwrot kosztów opieki na każde dziecko. Wysokość refundacji za każdy miesiąc na 1 dziecko nie może przekroczyć połowy wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Warunkiem ubiegania się o zwrot kosztów opieki jest uzyskiwanie miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę.

*regulowane ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

**stawki obowiązujące na dzień 01.09.2010 r.

Bibliografia:

¹ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

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:

Agnieszka Naruszewicz,
Anna Niegiersz,
Dorota Frasunkewicz,
Karolina Kisiel,
Magdalena Aniśko,
Marta Sosnowska

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 11
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 Wysokim 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