

Kurs na pracę



Dynamiczny wzrost liczby pracujących na Pomorzu

Europejscy pracodawcy czekają na pracowników z Pomorza

Po co komu ergonomia?

Spis treści

- 3 ◆ Dynamiczny wzrost liczby pracujących na Pomorzu
 - 5 ◆ Marzec miesiącem kobiet
 - 6 ◆ Drogowskazy do kobiecości
 - 7 ◆ Marzec na obcasach
 - 9 ◆ Wirtualnie i stacjonarnie – Pomorzanie szukali pracy na Targach Pracy
 - 12 ◆ Europejscy pracodawcy czekają na pracowników z Pomorza
 - 14 ◆ Znaleźć pracownika w sieci
 - 15 ◆ Międzynarodowe rekrutacje do pracy w krajach europejskich
 - 16 ◆ EURES aktywnie na Pomorzu
 - 18 ◆ Bezrobotni absolwenci na pomorskim rynku pracy
 - 20 ◆ Pomorski Barometr Zawodowy wspiera politykę rynku pracy w województwie pomorskim
 - 22 ◆ Nowe spojrzenie na kompetencje zawodowe
 - 25 ◆ Po co komu ergonomia?
 - 27 ◆ Szansa dla nauczycieli
 - 28 ◆ Szanse i bariery powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem dziecka
 - 30 ◆ Konsekwencje migracji zarobkowych
 - 31 ◆ Jakie zmiany wprowadza nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia
-

Dynamiczny wzrost liczby pracujących na Pomorzu

Jak wynika z aktualnych danych z bazy EUROSTAT (na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności BAEL) dotyczących liczby pracujących w wieku 15 lat i więcej, na przestrzeni lat 2004–2013 w województwie pomorskim odnotowano znaczący wzrost liczby pracujących – o blisko 1/3 – z poziomu 676 do 894 tys. osób (tj. o ponad 217 tys. osób). To najdynamiczniejszy wzrost (o 32,2%) na tle wszystkich polskich województw.



foto.: Archiwum WUP

Średni wzrost liczby pracujących w tym okresie dla Polski wyniósł 13,8%, a dla UE 28 – 4,3%. Z pewnością znaczący wpływ na ten fakt miały działania Samorządu Województwa Pomorskiego, skoncentrowane na efektywnym i prozatrudnieniowym wykorzystaniu środków pozyskanych z funduszy europejskich. W kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy szczególne znaczenie miała tu interwencja podejmowana w ramach wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego przez Urząd Marszałkowski i Wojewódzki Urząd Pracy.

– Instytucje te zaplanowały i efektywnie wdrożyły działania finansowane z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, dzięki którym dotychczas ponad 46 tysięcy osób bezrobotnych w naszym regionie zostało objętych kompleksową aktywizacją zawodową, ponad 11 ty-

sięcy osób otrzymało dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej i tworzenie kolejnych miejsc pracy we własnych firmach, a ponad 52,5 tysiąca osób pracujących podniosło i poszerzyło swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe – mówi marszałek Mieczysław Struk. – Interwencja samorządu województwa w tych obszarach, realizowana ze szczególną intensywnością po roku 2007, służy właśnie doskonaleniu struktury i zasobów rynku pracy, w celu stwarzanie możliwości zatrudnienia dla jak największej liczby Pomorzan.

Ponadto w rozpatrywanym okresie w województwie pomorskim wzrosła również liczba ludności w wieku produkcyjnym – z 1401,8 tys. w 2004 r. do 1462,2 w 2012 r. Te dane z kolei świadczą o wysokim poziomie atrakcyjności województwa pomorskiego, które przyciąga

z zewnątrz w szczególności ludzi młodych, upatrujących w naszym regionie docelowego miejsca kontynuowania i rozwoju swojej kariery zawodowej, a także stałego zamieszkania i realizacji planów życiowych i rodzinnych. Rozpoznawalność i dobra marka Pomorza skutkująca rosnącym potencjałem zasobów rynku pracy stanowi również istotny argument dla wszelkich inwestorów zewnętrznych, którzy chętniej lokują swoje inwestycje na obszarach charakteryzujących się dużą liczbą ludności w wieku produkcyjnym, bowiem w znacznym stopniu ten fakt przekłada się również na dostępność licznej i wykształconej grupy potencjalnych pracowników

Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego



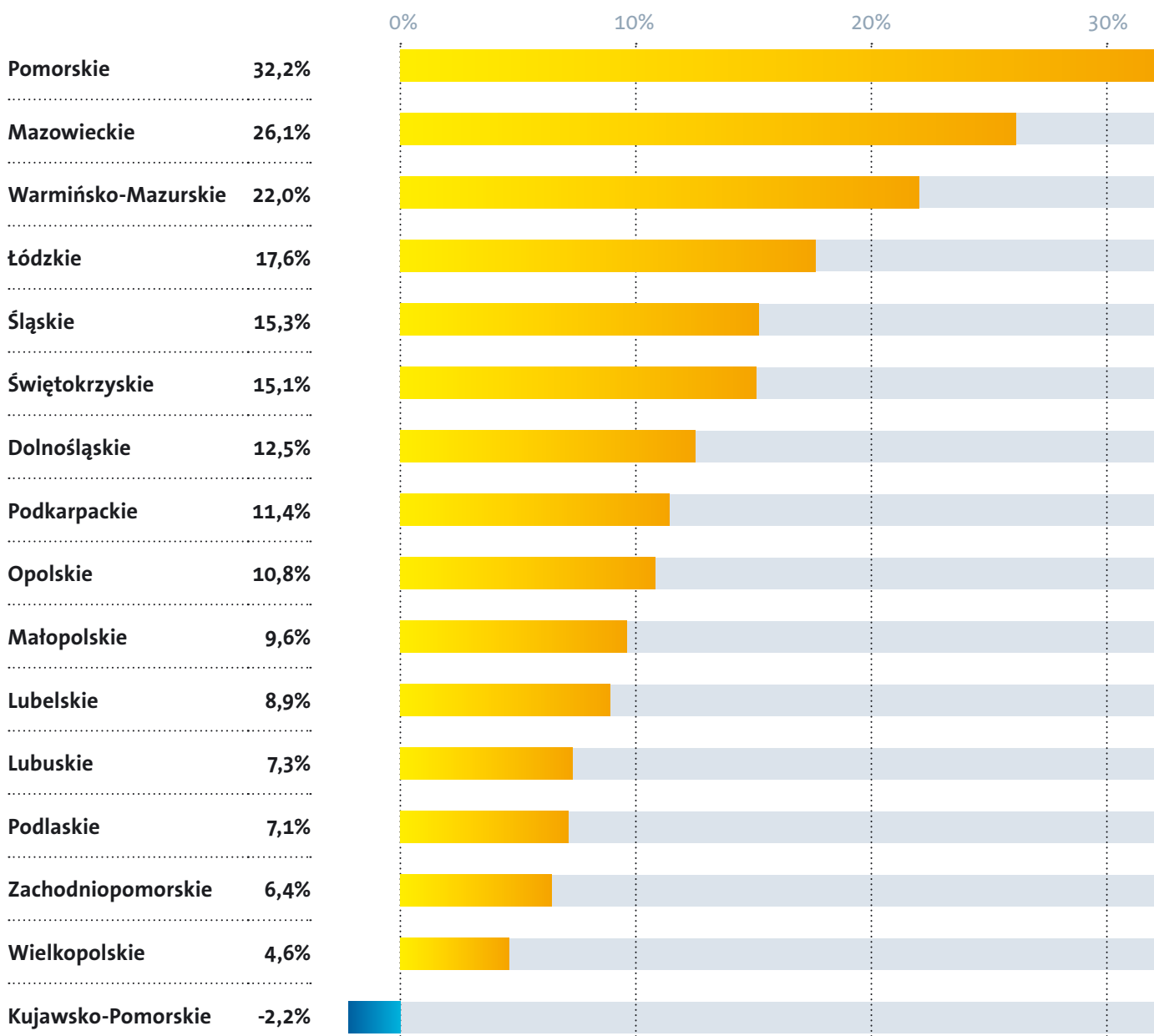
Tadeusz Adamejtis

dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku

Na tak znaczący wzrost liczby pracujących w ostatnich 10 latach w województwie pomorskim w stosunku do innych regionów w kraju i w Europie wpływ miało kilka czynników. Jednym z nich jest korzystny bilans migracji międzyregionalnej. Pomorskie to region atrakcyjny osiedleńczo. W roku 2013 nasze województwo było wśród 3 województw z dodatnim saldem migracji międzyregionalnych.

Kolejny aspekt to rozwój potencjału gospodarczego oraz inwestycji prywatnych i publicznych. Dają one szansę na rozwój zawodowy m.in. absolwentom szkół wyższych zarówno z Pomorza jak i z całej Polski Północnej. W ciągu ostatniej dekady dynamiczny wzrost liczby pracujących odnotowano w budownictwie, handlu oraz w firmach zatrudniających specjalistów w zakresie informatyki i komunikacji. W układzie wielkich grup zawodowych zwiększył się udział specjalistów, pracowników usług osobistych i sprzedaży oraz pracowników przy pracach prostych.

Zmiana liczby pracujących w latach 2004–2013 wg województw



Marzec miesiącem kobiet

Kobiety posiadają szczególną umiejętność łączenia pracy zawodowej z życiem domowym, potrafią godzić wiele ról, statystycznie chętniej niż mężczyźni uczą się i szkolą, rozwijają swoje kompetencje, są otwarte na zmianę zawodu, więcej czytają i są bardziej odpowiedzialne. Mimo to wciąż są w szczególnej sytuacji na rynku pracy: mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy, niewystarczający system opieki przedszkolnej, różnice w płacach kobiet i mężczyzn.

Wiosna, jak żadna z pór roku, sprzyja wszelkiego rodzaju pozytywnym zmianom i aktywności. Po zimowym uśpieniu nie tylko przyroda budzi się do życia, budzą się także nasze pragnienia i potrzeby. Nie trzeba wiele, żeby je zrealizować. Wystarczy wziąć udział

w bezpłatnych warsztatach, wykładach i spotkaniach z gośćmi specjalnymi przygotowanymi z myślą o kobietach przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Marzec od wielu dziesięcioleci kojarzony był z nadchodzącą wiosną i obchodzonym 8 mar-

ca świętem kobiet. Tegoroczny marzec również pełen był ciekawych warsztatów i spotkań z ekspertami dla kobiet – zarówno w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Słupsku jak i w Gdańsku.



fot.: Sylvie Edel | Dreamstime.com

Aleksandra Brasewicz

*Ciężki jest los współczesnej kobiety.
Musi ubierać się jak chłopak, wyglądać jak dziewczyna,
myśleć jak mężczyzna i pracować jak koń*
(Elizabeth Taylor)

Drogowskazy do kobiecości

Jaka jest rola kobiety we współczesnym świecie? Jak łączyć role zawodowe z rolą żony i matki? Czy faktycznie współczesna kobieta postawiona jest przed koniecznością wyboru: udane życie osobiste kontra satysfakcjonująca kariera zawodowa? Czy raczej to kobiety dziś stanowią siłę sprawczą w społeczeństwie, i to one kreują dzisiejszą rzeczywistość – społeczną, gospodarczą i polityczną? Te i wiele innych pytań pojawia się dzisiaj bardzo często w przestrzeni publicznej dyskusji nad rolą kobiety w społeczeństwie. Myślę, że dla nas samych – kobiet – odnalezienie się w tym gąszczu możliwości i ograniczeń, jakie niesie ze sobą rzeczywistość stanowi pewien problem. A w naszych wyborach staramy się po prostu kierować wartościami, które uznajemy za słuszne. Jedno jest pewne. Tym co pozwala świadomie kierować swoim życiem jest zdrowe poczucie własnej wartości. I to właśnie temat siły wewnętrznej stał się tematem przewodnim czwartej edycji warsztatów dla kobiet.

Wojewódzki Urząd Pracy, Oddział Zamiejscowy w Słupsku w dniach 3–7 marca 2014 r. zorganizował cykliczne wydarzenie „Tydzień Kobiet Aktywnych”. Celem tego przedsięwzięcia była aktywizacja społeczno-zawodowa kobiet. Co roku w ramach tego wydarzenia WUP organizuje tydzień warsztatów rozwojowych oraz spotkań informacyjnych skierowanych tylko do kobiet. W tym roku osiã cyklu zajęć było dążenie do harmonijnego rozwoju osobowości w ujęciu holistycznym: psyche, duch i ciało.

W pierwszych dniach TKA odbyły się warsztaty „Zbuduj filary samooceny”. Panie przez dwa dni poprzez serię różnorodnych zadań i ćwiczeń starały się dotrzeć do swoich przekonań, które wpływają na nasze wybory oraz relacje międzyludzkie. Metodą „skaner przekonań” Panie starały się oddzielać przekonania wspierające od tych hamujących ich rozwój. Jednocześnie uczestniczki poznały jak budować solidne filary samooceny oraz jak pielęgnować poczucie własnej wartości w codziennym życiu. Zajęcia stanowi-



ły pewien wstęp do swoistej autorefleksji nad sobą i swoim życiem. Refleksji niekiedy bolesnej, ale stanowiącej inspirację do zmiany.

Mówiąc o budowaniu wewnętrznej siły kobiet mam na myśli budowanie przekonania o własnej wartości i skuteczności w życiu, o tym, że jesteśmy zarówno jego reżyserem, jak i głównym aktorem.

„Podstawą siły wewnętrznej jest wiara w siebie. Opiera się przede wszystkim na pozytywnej samoocenie, która z kolei wiąże się z poczuciem zaufania zarówno do siebie, jak i do świata – ponieważ te dwa rodzaje zaufania są lustrzanym odbiciem”

Jako, że uznaliśmy podejście holistyczne w procesie samorozwoju za konieczne, w ofercie TKA nie poprzestaliśmy na budzeniu świadomości swoich postaw i wyborów. Poszliśmy krok dalej i zorganizowaliśmy praktyczne warsztaty jogi – zatytułowane „Wsluchaj się w siebie”, prowadzone przez instruktorkę jogi Panią Martę Leskę. Przez dwie godziny, wykonując w skupieniu różnorodne asany panie miały okazję skupić się tylko na sobie, na swoim ciele i jego potrzebach. Panie, które nigdy wcześniej nie miały okazji brać udziału w zajęciach jogi podkreślały, że zajęcia te oprócz tego, że korzystnie wpłynęły na ich samopoczucie fizyczne pozwoliły im również wyciszyć się, zrelaksować, zharmonizować emocje. Ta chwila poświęcona tylko

sobie, wsluchanie się w siebie pozwoliło paniom zdystansować się wobec swoich problemów i spojrzeć na nie z innej perspektywy. Część Pań zapisała się nawet na kolejne spotkania.

Było już coś dla psyche, coś dla ducha... zostało jeszcze ciało. Aby być kobietą aktywną społecznie i zawodowo trzeba przede wszystkim być kobietą zdrową. I tu z pomocą przychodzi nam pani Ewa Czarniak – dietetyczka z gabinetu „Mój dietetyk” ze Słupska. Podczas spotkania, które odbyło się 7 marca, Pani dietetyk przekazała najważniejsze zasady żywienia w służbie zdrowia i urody. Panie dowiedziały się jak komponować prawidłowy dobowy jadłospis na podstawie piramidy zdrowego żywienia. Przedstawiła przykładowe aranżacje posiłków do pracy, tak aby w codziennym zagonieniu nie jeść niezdrowych zapychaczy.

Planując tydzień zajęć pod hasłem „Drogowskazy do kobiecości” starałam się zawrzeć wskazówki dla Pań, które chcą zadbać o swoje relacje, zawodową przyszłość i wieść świadome, inteligentne życie. Te wskazówki dotyczyły trzech obszarów: duch, ciało, emocje. Wszystkie tak samo istotne dla naszego rozwoju. Jeśli o każdy z nich odpowiednio zadbaemy to będziemy odnawiać swoje wewnętrzne siły. Siły potrzebne, by stawiać czoła codziennym wymaganiom życia i czerpać radość ze swojego istnienia

Iwona Piotrowska, Krzysztof Świętalski

*Kobieta jest organizmem ultradoskonałym.
Potrafi się regenerować po ekstremalnie ciężkich doświadczeniach.
Przetrwa wszystko.*
(Katarzyna Nosowska)

Marzec na obcasach



fot.: Petrovicmarko | Dreamstime.com

Marzec w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku został w tym roku bezapelacyjnie dedykowany kobietom. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku przygotowało szereg warsztatów, wykładów i szkoleń z różnorodnych zagadnień: od zachowania równowagi emocjonalnej oraz umiejętności nazywania własnych odczuć, wyznaczania celów zawodowych i osobistych, odkrywania własnych talentów, redukcji stresu, poprzez sztukę wizażu i autoprezentacji na rozmowie z potencjalnym pracodawcą, aż do przygotowania profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych.

Podczas spotkań poruszane były także kwestie prawne dotyczące rodzaju umów związanych z zatrudnieniem, zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym i możliwości otrzymania świadczeń z tytułu macierzyństwa oraz uprawnień wynikających z rodzicielstwa w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy. Uczestniczki zapoznały się również z zasa-

mi dotyczącymi wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników w przypadku zaistnienia niewypłacalności pracodawcy.

W marcowych spotkaniach, którym towarzyszyła wspaniała atmosfera udział wzięło ponad 120 pań. Wszystkie propozycje zajęć spotkały się z bardzo dużym zainteresowaniem.

Umysł, dusza, ciało – każda kobieta to cud

Już pierwszy tydzień „Marca na obcasach” dla przybyłych pań był bardzo inspirujący. Uczestniczki zajęć miały okazję spotkać się z coachem, psychologiem i trenerem biznesu. Interaktywne warsztaty sprzyjały wymianie doświadczeń, zachęcały panie do refleksji nad przyszłością zawodową z wykorzystaniem osobistych talentów, mając przy tym na uwadze nie tylko swoje cele i marzenia, ale również potrzebę zachowania równowagi emocjonalnej w różnych sferach życia. Kończący tydzień wykład „Jak możemy radzić

sobie ze stresem i codziennymi trudnościami”, zwrócił uwagę na istotność wykorzystywania własnych zasobów do poprawy zdrowia i samopoczucia.

Kobieta jest z Wenus. Rzecz o wizerunku

Podczas tych spotkań panie miały okazję przekonać się jaki typ sylwetki prezentują, jak mogą ukryć niedoskonałości i podkreślić atuty, jakie barwy pasują do ich typu urody. Warsztaty „Co w szafie piszczysz?” prowadziła stylistka i projektantka. Dzieliła się ona z uczestniczkami nie tylko wiedzą dotyczącą mody i stylizacji, ale także własnym doświadczeniem zawodowym. Będąc kiedyś osobą poszukującą pracy podpowiadała praktyczne rozwiązania i zachęcała panie do większej odwagi i wiary w siebie.

– Wiem jak to jest, kiedy szuka się pracy, jak poczucie wartości może ulec zachwianiu, ile determinacji potrzeba żeby się zmobilizować i nie poddawać się, ale jestem żywym przykładem, że można i trzeba walczyć o siebie.

Czym jest wizerunek, jaki mamy wpływ na budowanie osobistej marki na rynku pracy, jak kreować pozytywny wizerunek podczas poszukiwania zatrudnienia oraz w czasie spotkania z potencjalnym pracodawcą? Te kwestie poruszył, trener, specjalista ds. public relations i budowy marki.

Z kolei doświadczona HR Manager, omówiła zagadnienia dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej z perspektywy rekrutera. Udzieliła uczestniczkom zajęć cennych wskazówek: co należy zrobić przed spotkaniem, by wypaść na nim dobrze i czuć się pewnie, jak zacząć rozmowę, dbając o profesjonalny wygląd, przywitanie i uścisk dłoni, co zrobić, gdy pytanie mnie zaskoczy i jak pozostawić po sobie dobre wrażenie.

Moje cv – moja wizytówka

Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych tylko pozornie wydaje się łatwą sprawą. W rzeczywistości muszą być "skrojone na miarę," tzn. trzeba je przygotować odpowiednio do oczekiwań wybranego pracodawcy. Inspiracji można szukać wszędzie, ale nie należy traktować wzorów dokumentów aplikacyj-

nych dostępnych m.in. portalach internetowych, za formularz do podstawiania danych. Już na etapie redagowania dokumentów aplikacyjnych mamy duży wpływ na kształtowanie własnego wizerunku – przekonywali panie uczestniczące w warsztacie „Moje dokumenty aplikacyjne moją wizytówką” doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku.

– Każdy posiada kompetencje, trzeba je tylko umiejętnie nazwać i wybrać te, najbardziej dopasowane do oferowanego stanowiska pracy. Celem dokumentów aplikacyjnych jest zainteresowanie pracodawcy naszymi kwalifikacjami, doświadczeniem, osobowością, by w efekcie otrzymać zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną.

Uczestniczki warsztatu miały zatem kilka minut na przygotowanie informacji o sobie, które chciałyby przekazać pracodawcy, spisanie tego, czego ich zdaniem powinien się o nich dowiedzieć. Kolejny etap to selekcja tych informacji i przypisanie wybranych cech do kompetencji miękkich, twardych i tzw. pozostałych informacji. Jedną z cech, które wymieniły uczestniczki była komunikatywność.

– A co się kryje za tą komunikatywnością? – dociekali prowadzący warsztat.

I od razu wyjaśnili, że może być ona przez każdego rozumiana inaczej, dlatego przygotowując dokumenty aplikacyjne warto pewne cechy sprecyzować, i odwołać się bezpośrednio do własnego doświadczenia zawodowego.

– Pracodawca może zadawać pytania dodatkowe, szukać potwierdzenia na wskazane przez nas kompetencje. Dlatego wymieniając cechy warto znaleźć do nich odwołanie w naszym życiu zawodowym. Użyjmy raczej zwrotu, np. „łatwość nawiązywania kontaktów” – podpowiadali doradcy.

Warto poświęcić trochę czasu i przygotować CV bazowe. Jest to swoisty bilans kompetencji, zebranie w jednym miejscu bardzo szczegółowych informacji dotyczących zarówno dotychczasowych wydarzeń i osiągnięć edukacyjno – zawodowych, jak i posiadanych umiejętności, cech charakteru, postaw czy innych kwestii mogących mieć znaczenie na rynku pracy. Jest to dokument przeznaczony do użytku własnego, wyjściowe CV, którego nie wysyłamy do pracodawcy. Stanowi ono jednak solidną podstawę do sprawnego przygotowania właściwego życiorysu adekwatnego do oferty pracy i oczekiwań pracodawcy – zachęcali doradcy zawodowi.

Sobie sterem i okrętem... Być kobietą przedsiębiorczą.

Marzec na obcasach był też okazją do poszukiwania, tworzenia i analizy pomysłów biznesowych przez uczestniczki warsztatu pt. „Sama sobie szefem – jak zaplanować, założyć i prowadzić własną firmę”. W trakcie 3 dniowych zajęć doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przeprowadzali Panie przymierzające się do prowadzenia własnych firm przez wszystkie etapy planowania i organizowania działalności gospodarczej. Rezultatem warsztatów były charakterystyki trzech różnych przedsięwzięć rynkowych, powstałych na bazie modelu biznesowego Business Model Canvas, który opisuje sposób w jaki organizacja wytwarza wartość i dostarcza ją klientowi. Oczywiście to wszystko nie mogłoby się udać bez ogromnego zaangażowania i zapału jaki towarzyszył wszystkim uczestniczkom. Bardzo pouczającym i wartościowym okazał się też udział zaproszonych gości, którzy podzielili się doświadczeniem w prowadzeniu własnych firm oraz ekspertki z Agencji Rozwoju Pomorza, która przedstawiła formalno-prawne aspekty zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej.



fot.: Archiwum WUP

Agnieszka Katka, Barbara Kuklińska

Wirtualnie i stacjonarnie – – Pomorzanie szukali pracy na Targach Pracy

Ponad 3500 ofert pracy w różnych branżach czekało na poszukujących zatrudnienia mieszkańców Pomorza podczas Międzynarodowych Pomorskich Metropolitalnych Targów Pracy i Przedsiębiorczości w Gdańsku zorganizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku i Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku. 2 kwietnia w Centrum Wystawienniczo-Kongresowym AmberExpo swoją ofertę przedstawiło 206 wystawców, wśród nich 160 pracodawców z Pomorza, kilkunastu wystawców oferujących zatrudnienie w krajach Unii Europejskiej oraz 12 instytucji wspierających rozwój przedsiębiorczości. Nowością tegorocznych targów była możliwość szukania pracy online.



foto: Archiwum WUP

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jako pierwszy spośród urzędów pracy w Polsce, podjął się organizacji wirtualnych Europejskich Targów Pracy. Ci, którzy wybrali tę metodę kontaktu z pracodawcą mogli rozmawiać z zagranicznymi pracodawcami oraz doradcami EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) przez internetowy „chat” i złożyć swoją aplikację wygodnie, profesjonalnie i bez wychodzenia z domu.

Pracodawcy nie zawiedli

Pracę online w rolnictwie, leśnictwie, budownictwie, branży hotelarskiej i gastronomicz-

nej, IT i komunikacji oferowały m.in.: Wielka Brytania, Francja, Hiszpania, Holandia. Łącznie do wyboru było 117 ofert na prawie 1000 wolnych miejsc pracy. Wirtualne Europejskie Targi Pracy skierowane były nie tylko do osób zdecydowanych na podjęcie pracy za granicą, ale również tych, którzy chcieli dowiedzieć się więcej o warunkach życia i pracy w interesujących ich krajach. Z myślą o nich transmitowane były prezentacje na temat warunków życia i pracy w Danii, Norwegii, Irlandii, Francji oraz Hiszpanii. Rozmawiając online z pracodawcami i międzynarodową kadrą doradców EURES mieszkańcy Pomorza mogli dowiedzieć się jak

w danej firmie przebiega proces rekrutacji, jakie są możliwości rozwoju zawodowego, jakie są wynagrodzenia w poszczególnych państwach. Tych, którzy tym razem nie skorzystali z możliwości aplikowania o pracę online zachęcano do odwiedzenia strony www.eures.europa.eu gdzie znajdują się oferty pracy z całej Europy. Europejscy pracodawcy w różnych branżach oferują ponad 1 mln 700 tys. wolnych miejsc pracy.

Wykorzystanie sieci Internet to współcześnie najwygodniejsza i coraz bardziej popularna metoda poszukiwania pracy. Kandydaci do pracy cenią jednak też bezpośredni kontakt



fot.: Archiwum WUP

z pracodawcą. Chętnie uczestniczą w tradycyjnych, stacjonarnych targach, gdzie jest możliwość rozmowy z potencjalnym pracodawcą i osobistego złożenia aplikacji.

– *Pomorscy pracodawcy jak zwykle nie zawiedli* – mówił podczas otwarcia imprezy Tadeusz Adamejtiś, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. – *Dla gości targów przywieźli oferty pracy z wielu branż.*

Monika Dmitruk pracuje jako kasjerka w jednym z gdańskich hipermarketów. Lubi swoją pracę. Do pełnej satysfakcji brakuje jej jednak umowy na stałe. Na targi przygotowała kilka kompletów dokumentów aplikacyjnych i zostawiła je u różnych pracodawców z branży handlowej.

– *Skończyłam szkołę handlową w Sopocie i nie chcę zmieniać zawodu, tym bardziej, że praca kasjerki bardzo mi odpowiada. Chciałabym tylko poprawić warunki zatrudnienia i zamiast umów tymczasowych mieć wreszcie pracę na czas nieokreślony* – zaznaczyła Monika Dmitruk.

Podczas targów stoiska reprezentowane przez pracodawców z branży handlowej – gdzie wśród ofert dominowały propozycje dla sprzedawców, kasjerów czy kierowników sklepu – były jednymi z najbardziej obleganych przez poszukujących pracy. Dla niektórych pracodawców brak doświadczenia zawodowego kandydata do pracy nie przekreśla jego szans na zatrudnienie. Liczą się kompetencje. Pierwsze zadania kandydaci do pracy dostają już podczas rozmowy kwalifikacyjnej,

a pracodawca ma od razu możliwość ocenić predyspozycje i umiejętności potencjalnego pracownika.

– *Osoby, które zostaną przyjęte do pracy są wdrażane od podstaw, od obsługi nożyka do cięcia kartonów* – mówiła Renata Niespodziana, od 9 lat w firmie Lidl, pracę zaczynała jako kierownik sklepu, obecnie jest kierownikiem ds. personalnych.

Małgorzata Pogorzelska z Jeronimo Martins Polska wśród tłumu chętnych do pracy w „Biedronkach” szukała osób na stanowiska kasjerów, kierowników sklepu i kierowników rejonu.

– *Jeśli tylko osoba jest chętna do pracy, ma u nas szanse na zatrudnienie* – podkreślała – Rekrutujemy średnio co dwa tygodnie. Wiemy dokładnie jakich osób potrzebujemy i umiemy je przeszkolić. W najbliższym czasie planujemy otworzyć pięć sklepów w samym Gdańsku, a 4000 sklepów w całej Polsce w ciągu najbliższych kilku lat. Miejsca do pracy u nas nie zabraknie.

Andrzej Haluch, dyrektor generalny Murlinvest na targi przyjechał w dwóch celach: promocyjnym i w poszukiwaniu pracowników do otwieranego niedługo sklepu „Delikatesy Centrum” w Bojanie. Jego stoisko cieszyło się również dużym zainteresowaniem.

– *Szukamy między innymi kierowników sklepu i sprzedawców. Nie oczekujemy specjalnego wykształcenia, nawet niezajomość obsługi kasy fiskalnej nie dyskwalifikuje kandydata do pracy. Najważniejsza jest chęć do pracy, a o tą, o dziwo, niezwykle trudno. Zainteresowanie pracą jest duże, ale jeśli dochodzimy do szczegółów, to nie widać motywacji, zapału* – przyznał.

I dodał, że dostrzega problem w szanowaniu swojej pracy, którą z takim trudem się zdobyło.

– *Wielu osobom po prostu się nie chce, sądzą, że jeśli już zostali przyjęci to im się praca po prostu należy. Zauważyłem też, że zmienia się perspektywa – ktoś kto wchodzi do sklepu jako klient oczekuje uprzejmości, uśmiechu, czystości, ale stając po drugiej stronie lady nie ma już takich wymagań w stosunku do samego siebie.*



fot.: Archiwum WUP

Inaczej widzi taką sytuację Renata Wiertel, która pracowała już w dużych samoobsługowych sklepach spożywczych, a na targi przyszła z młodszą siostrą, by wesprzeć ją w szukaniu pracy.

– *Od pracownika wymaga się niezwykle dużo, zwłaszcza na stanowisku kasjera. Wyśrubowane normy, które trudno spełnić, brak chwili odpoczynku a jednocześnie krótkoterminowe umowy, niepewność, ciągła wizja zwolnienia. Bardzo trudno pracuje się w takich warunkach, dlatego ja już nie szukam pracy w sklepie i odradzam to siostrze* – stwierdziła.

Duże firmy i małe zakłady potrzebują rąk do pracy

Pracowników szukali m.in. Intel, Bayer, Biedronka, Tesco, Lidl, Burger King, Lufthansa, Lotos, WNS Pomorze, Thomson Reuters, Hydrobudowa, PZU, Cyfrowy Polsat, Poczta Polska, Trefl, Remontowa Shipbuilding. Przynieśli oferty pracy na tegoroczne targi, między innymi, dla: informatyków, kucharzy, spedytorów, kierowców, pracowników usług bankowych, kasjerów, sprzedawców, magazynierów, księgowych, były też oferty pracy dla spawaczy, monterów, pracowników branży turystycznej.

Łukasz Potrykus pochodzi z Półwyspu Helskiego. Kończy zarządzanie gospodarką turystyczną w Wyższej Szkole Turystyki i Hotelarstwa

w Gdańsku i intensywnie szuka pracy w branży turystycznej, w gastronomii, hotelarstwie czy biurze podróży.

– *Na razie zbieram doświadczenie pracując na umowę zlecenie jako recepcjonista, ale jeśli chcę rozwijać się w tej branży muszę robić coś więcej. Nie wykluczam podjęcia pracy zagranicą* – mówi.

Biuro podróży Al-Travel potrzebuje osoby, która zajęłaby się organizowaniem czasu wolnego i opieką nad uczestnikami wycieczek.

– *Osoba, która aplikuje na stanowisko animatora czasu wolnego musi mieć odpowiednie kompetencje i wiedzę. Preferowane są osoby z wykształceniem pedagogicznym lub psychologicznym. Trzeba mieć odpowiednie podejście do ludzi, do grup w różnym wieku, o różnych potrzebach, trzeba być elastycznym i umieć dostosować swoje zachowanie do grupy* – opowiada Anna Lac z biura podróży Al-Travel. – *Płeć nie ma znaczenia przy wyborze pracownika, najważniejsza jest osobowość, cechy charakteru i dobra kondycja, bo jest to praca w ruchu.*

Według Anny Lac animator to zawód przyszłości, nie tylko w turystyce.

– *Taka osoba może świadczyć usługi jako opiekun dzieci czy osób starszych, poprowadzić event na wyjazdach integracyjnych czy zaopiekować się całą grupą na wycieczce klasowej czy zakładowej* – podkreśla.

Nieco rozczarowani byli pracodawcy z branży stoczniowej. *Dużo osób zainteresowanych pracą* – mówił jeden z wystawców z Remontowa Marine Services – *ale niewielkie albo zerowe kwalifikacje i doświadczenie. Poszukujemy głównie monterów kadłubów, elektro monterów i spawaczy. Przez te cztery godziny rozmawiałem może z czterema osobami, które mają umiejętności wystarczające do podjęcia pracy u nas. Większość osób chciałaby znaleźć pracę, ale nie chce podnosić i zmieniać kwalifikacji, zwłaszcza na swój koszt.*

Oprócz możliwości rozmowy z wystawcami uczestnicy targów mieli okazję wziąć udział w panelach szkoleniowych i doradczych. Dla chętnych zorganizowane były np.: warsztaty „Moje ukryte talenty”, podczas których uczestnicy uczyli się jak rozpoznać i rozwinąć swoje mocne strony, jak odkryć i docenić wartość swoich talentów. Osoby zainteresowane pracą za granicą miały możliwość poznania warunków życia i pracy w wybranych krajach europejskich, w Danii, Norwegii, Irlandii, Hiszpanii i Niemczech.

Pomorski i jednocześnie międzynarodowy charakter wydarzenia pozwolił zainteresowanym pracą w regionie, za granicą lub założeniem własnej firmy znaleźć satysfakcjonującą ofertę.



fot.: Archiwum WUP

Zofia Poznańska

– *Jestem absolwentką Politechniki Gdańskiej, szukam zatrudnienia w branży budowlanej z nastawieniem na budownictwo drogowe. Nie mam doświadczenia zawodowego, żeby myśleć w tej chwili o założeniu własnej firmy. Ponieważ dotychczasowe próby znalezienia oferty pracy przez Internet, osobiście w firmach czy przez urząd pracy nie przyniosły efektu, postanowiłam wykorzystać jeszcze jedną drogę i przyszedłam na targi.*



fot.: Archiwum WUP

Marcin Szymański

– *W grudniu ubiegłego roku ukończyłem budownictwo na Politechnice Gdańskiej. Od tamtej pory bezskutecznie szukam pracy. Na początek najchętniej w firmach na terenie Trójmiasta. Niestety pracodawcy szukają raczej pracowników z wieloletnim doświadczeniem, a nie młodych, początkujących inżynierów. Jeśli nie uda mi się znaleźć pracy w Polsce rozważam możliwość krótkoterminowej emigracji.*



fot.: Archiwum WUP

Jolanta Radecka

– *Interesuje mnie praca biurowa, w księgowości, administracji. Mam kilkuletnią przerwę w pracy ze względu na wychowanie dzieci. Obecnie mogłabym już podjąć pracę na cały etat. Na targi przyjechałam z dokumentami, mam nadzieję, że będę mogła zostawić swoje cv u kilku pracodawców.*

Agnieszka Katka

Europejscy pracodawcy czekają na pracowników z Pomorza

Do Niemiec tylko ze znajomością języka niemieckiego, do Hiszpanii na sezon, do Norwegii do pracy w branży morskiej. Europejski Dzień Pracy w Owidzu koło Starogardu Gdańskiego przyciągnął wielu mieszkańców okolicznych powiatów zainteresowanych pracą za granicą. Pracy szukali zarówno młodzi mieszkańcy Pomorza na sezon, jak i starsi zainteresowani dłuższym stażem w krajach europejskich.



fot.: Archiwum WUP

Europejski Dzień Pracy to wydarzenie umożliwiające bezpośredni kontakt poszukujących pracy za granicą z pracodawcami, międzynarodową kadrą doradców EURES oraz innymi ekspertami ds. rynku pracy. 3 kwietnia br. w Grodzisku Owidz koło Starogardu Gdańskiego w godzinach 10–14 chętni mogli porozma-

wiać z doradcami EURES z Hiszpanii, Irlandii, Czech, Danii, Francji, Bułgarii, Niemiec i Norwegii o warunkach podjęcia pracy za granicą. Poszukujący pracy mogli zgłosić swojej kandydatury na odpowiadające stanowisko pracy. Doradcy dysponowali ofertami pracy w branżach dających największe szanse zatrudnienia

w reprezentowanych przez nich krajach, udzielali informacji o warunkach pracy i życia w poszczególnych krajach europejskich oraz porad w zakresie sposobów poszukiwania pracy w danym kraju.

– Hiszpania ma przede wszystkim bogatą ofertę prac sezonowych. Potrzebni są pracownicy

w branży hotelarskiej i turystycznej, głównie kucharze, sprzątaczkę pokoi – mówił Arnau Say Massoni, doradca EURES z Hiszpanii. – Dla osób młodych od 18 roku życia mamy program „Moja pierwsza praca”, są to prace o charakterze sezonowym, głównie w branży turystycznej, gdzie wymagana jest znajomość języka angielskiego. Natomiast języka nie muszą znać osoby, które chcą się zatrudnić przy sprzątkaniu.

Gości odwiedzających wystawców interesowało przede wszystkim jaką pracę i w jakich branżach oferuje dany kraj, czy są to oferty na stałe czy na sezon, jakie języki są wymagane do wykonywania poszczególnych zadań.

– Chętnie wzięłabym udział w jakimś projekcie zagranicznym, wyjechała na zagraniczną praktykę – deklarowała Aleksandra Błądzka, uczennica I klasy technikum ekonomicznego w Starogardzie Gdańskim. – Na naszym rynku są duże trudności ze znalezieniem zatrudnienia, a ci, którzy mają pracę często narzekają na niskie zarobki.

Jej koleżanka Anna Szlachcikowska przyznała, że gdyby miała w przyszłości zdecydować się na pracę poza Polską zdecydowałaby się na Norwegię.

– Kusi mnie dobra opieka socjalna i wysokie pensje – nie ukrywała.

Podczas Europejskiego Dnia Pracy swoją ofertę przedstawili też pracodawcy z Danii – Rambøll Oil & Gas, dostawca usług doradczych z zakresu inżynierii morskiej i lądowej dla przemysłu naftowego i gazowego, Norwegii – Fosdalen AS firma działająca w branży budownictwa naftowego i gazowego i Engineering Supply AS firma consultingowa zajmująca się dostarczaniem wykwalifikowanych fachowców – inżynierów na norwe-

Adam Kordowski z Chojnic



– Z zawodu jestem fizjoterapeutą z kilkuletnim stażem. Kiedy siedem lat temu przeprowadziłem się ze Szczecina do Chojnic trudno było znaleźć pracę w zawodzie, więc chwyciłem się różnych zajęć. Pracowałem jako pomoc kuchenna, próbowałem sił we własnym biznesie, prowadziłem sklep, ale firma nie utrzymała się na rynku. Mam rodzinę na utrzymaniu, konkretny zawód, znam angielski i postanowiłem poszukać zatrudnienia za granicą jako opiekun osoby starszej.

Natalia Wrycza ze Starogardu Gdańskiego



– Skończyłam Liceum Ogólnokształcące w Starogardzie Gdańskim, a po maturze zrobiłam sobie rok przerwy. Obecnie jestem na stażu w Starostwie Powiatowym w Starogardzie Gdańskim. Poza tym pracuję z dziećmi, na zasadzie wolontariatu, jako animator w Centrum Psychologiczno-Pastoralnym „Więź”, działam w Młodzieżowej Radzie Powiatu Starogardzkiego. Chciałabym wyjechać na parę miesięcy latem za granicę i rozglądnąć się za ofertą, najchętniej w krajach południowych.

Marzę o podróżowaniu, jest we mnie ogromne pragnienie poznania świata, innych kultur, tradycji, historii, języka i ludzi. Wciąż nie podjęłam decyzji co robić w życiu, gdzie zostać. Wcześniej wyjeżdżałam na różne projekty międzynarodowe, dlatego nie boję się życia w innym kraju, stałam się odważniejsza. Znam język angielski i komunikatywnie niemiecki.

Lucyna Jakubowska z Owidza



– Uczę się w trzeciej klasie technikum hotelarskiego w Owidzu. W okolicy, w regionie są małe szanse na zatrudnienie w moim zawodzie. Na razie cieszy mnie perspektywa zagranicznej praktyki w wakacje – część klasy jedzie do Niemiec, część do Anglii. W przyszłości nie wykluczam pracy w innym kraju.

Paulina Dębicka z Owidza



– Żeby znaleźć pracę w branży hotelarskiej trzeba będzie wyjechać do większego miasta. Teraz jestem w trzeciej klasie technikum hotelarskiego w Owidzu, ale za rok będę musiała podjąć decyzję co dalej. Myślę, że najpierw będę próbowała szukać ofert w kraju.



fot.: Archiwum WUP

ski rynek w branży morskiej oraz Hiszpanii – Alten, Agencja rekrutacyjno-consultingowa z branży IT & Telekomunikacji i Inżynierii. Doradcy EURES z Niemiec przywieźli oferty pracy w branży usług opiekuńczych, rolniczej – do zbierania warzyw i owoców oraz branży IT. Jednym z warunków zakwalifikowania się do rozmowy kwalifikacyjnej była znajomość języka niemieckiego. Francuscy pracodawcy poszukiwali pracowników do kawiarni i restauracji, głównie kelnerów i kucharzy, osób do pracy w winnicach, do zbierania owoców, artystów zajmujących się tańcem, muzyką, operatorów telefonii.

Dla uczestników Europejskiego Dnia Pracy były przygotowane stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, tak by każdy mógł na bieżąco sprawdzać oferty pracy dostępne u zagranicznych pracodawców. Europejskie Dni Pracy zorganizował Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Starogardzie Gdańskim.



Grodzisko Owidz, w którym odbywał się Europejski Dzień Pracy | fot.: Archiwum WUP

Znaleźć pracownika w sieci

Na targach online jednym z rekrutujących była grupa ALTEN – europejski lider w konsultingu Inżynieryjnym oraz Technologicznym. Zatrudnia niemal 16 000 pracowników (w tym 88% inżynierów) i wciąż poszukuje nowych

- Jakich pracowników Państwo poszukiwali na gdańskich targach – zarówno stacjonarnych jak i wirtualnych?**
Poszukujemy inżynierów, także liczą się przede wszystkim umiejętności techniczne i doświadczenie, minimum dwuletnie. Oprócz tego, stawiamy również na języki, ponieważ wszystkie nasze pozycje są na poziomie międzynarodowym. Od kandydatów do pracy w naszej firmie wymagamy bardzo dobrej znajomości języka angielskiego, a mile widziany jest też drugi język, najchętniej niemiecki albo francuski.
- Polskie targi to tylko jedno z miejsc, gdzie szukacie pracowników?**
Tak, rekrutujemy pracowników z całej Europy, nie tylko z Polski. Oprócz Gdańska, w tym roku uczestniczymy również w targach pracy na Słowacji, w Portugalii i Hiszpanii.
- Czy jest to Państwa pierwsza rekrutacja on-line czy już wcześniej korzystaliście z takiej formy poszukiwania pracowników?**
Uczestniczyliśmy już wcześniej w targach on-line – przy okazji targów w Portugalii w zeszłym roku. Jest to wygodna forma rekrutacji, dlatego zdecydowaliśmy się częściej z niej korzystać. Poza tym w dobie komputerów, tak naprawdę większość rekrutacji odbywa się on-line. My korzystamy z portali pracy, portali społecznościowych itd. Wszystkie aplikacje składa się u nas przez Internet.
- Jakie są zalety, a jakie wady rekrutacji on-line? Dlaczego wybierają Państwo taką formę rekrutacji?**
Jest to w chwili obecnej najszybszy i najbardziej skuteczny sposób dotarcia do kandydatów.
- Czy targi on-line przyczyniły się do poszerzenia grona osób spełniających wymagania do pracy w Waszej firmie?**
Jak najbardziej, mamy kilku naprawdę interesujących kandydatów z bogatym cv. Jeśli nawet tylko jeden z nich zostanie zatrudniony, to warto było brać w nich udział

Marcin Krauze

Międzynarodowe rekrutacje do pracy w krajach europejskich

W 2013 r. kadra EURES Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadziła 89 rekrutacji dla zagranicznych pracodawców. Pracodawcy z reguły przyjeżdżają osobiście by przeprowadzić rozmowy z kandydatami jedynie w przypadku dużych rekrutacji, a więc wtedy kiedy poszukują kilkudziesięciu lub nawet kilkuset pracowników. Staramy się zachęcać ich do przeprowadzania bezpośrednich spotkań rekrutacyjnych ponieważ spotkania pracownik – pracodawca dają przyszłemu pracownikowi większe możliwości zaprezentowania swojej osoby, jak również poczucie bezpieczeństwa i szerszą wiedzę na temat przyszłej pracy a pracodawcy możliwość zweryfikowania umiejętności, doświadczenia czy kwalifikacji kandydatów do pracy.

Największe rekrutacje w 2013 r.:

- **Włochy** – branża hotelowo-gastronomiczna i rozrywkowa: animatorzy kultury, kelnerzy, barmani, osoby sprzątające (318 miejsc pracy)
- **Niemcy** – branża hotelowo-gastronomiczna: sprzedawca, serwis hotelowy, recepcjoniści, kucharze (74 miejsca pracy)
- **Szwecja** – pracownik leśny (55 miejsc pracy)
- **Wielka Brytania** – pracownik magazynu (30 miejsc pracy)

Wielka Brytania poszukuje pracowników magazynów.

EURES Gdańsk po raz pierwszy nawiązał



współpracę z brytyjską agencją pracy tymczasowej Staffline Group, dla której zorganizował 2 rekrutacje w dniach 15 października 2013 r. oraz 11 listopada 2013 r. Praca polegała na kompletowaniu i dekompletowaniu zamówień w magazynach wysokiego składowania działających 24h przez 7 dni w tygodniu, w których przechowywane są produkty spożywcze, szampony, środki farmaceutyczne, chemia gospodarcza oraz odzież. Praca wymagała wykonywania powtarzających się czynności polegających na podnoszeniu oraz układaniu ciężkich towarów. Podstawowym wymogiem ubiegania się o pracę był brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania tego typu pracy, znajomość języka angielskiego w stopniu komunikatywnym oraz mile widziane doświadczenie na podobnym stanowisku.

Spośród 105 osób zaproszonych na obie rozmowy rekrutacyjne z pracodawcą zatrudnionych zostało 48 osób. Pomimo, iż liczba wakatów wynosiła łącznie 30 miejsc pracodawca zdecydował się zatrudnić dodatkowo 18 osób.

Zapotrzebowanie na pracowników z branży hotelowo-gastronomicznej do pracy we Francji

Francuska agencja rekrutacyjna **Anteo Restauration** specjalizująca się w poszukiwaniu pracowników dla branży restauracyjno-gastronomicznej poszukiwała następujących pracowników: asystenta kierownika hotelu, kierownika sali, kelnerów, kucharzy, personelu kuchennego, pokojówek, pracowników pralni, serwisu sprzątającego. W tym celu wspólnie z EURES-em w Wałbrzychu zorganizowaliśmy rozmowy rekrutacyjne, które dla osób chcących przyjechać do Gdańska, odbyły się w dniu 6 marca 2014 roku w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Pracodawca poszukiwał kandydatów z doświadczeniem w pracy na podobnym stanowisku oraz ze znajomością języka francuskiego i angielskiego. Na rekrutację zaproszone zostały 24 osoby. Dla 5 kandydatów rozmowy zakończyły się pozytywnie.



fot.: Archiwum WUP

Ewa Staniewicz

EURES aktywnie na Pomorzu

Doradcy i asystenci EURES z WUP w Gdańsku biorą udział i wspierają merytorycznie targi pracy organizowane przez pomorskie powiatowe urzędy pracy. W 2013 r. przedstawiciele EURES uczestniczyli łącznie w 23 targach pracy, podczas których mieszkańcy Pomorza mogli zapoznać się z aktualnymi ofertami pracy za granicą, a także uzyskać szereg informacji dot. aktualnej sytuacji na rynku pracy, warunków życia i pracy w krajach europejskich oraz zasad bezpiecznych wyjazdów za granicę.

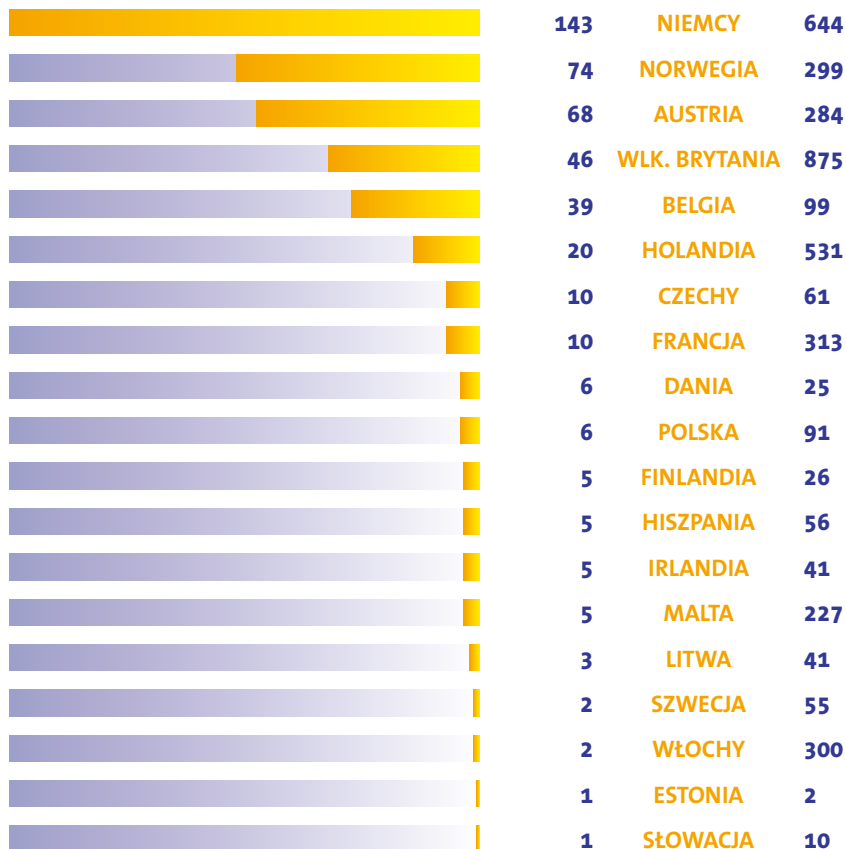
Działania EURES mają na celu także wspieranie pracodawców pragnących zatrudnić pracowników z zagranicy lub Polaków czasowo

przebywających na emigracji. Jednym z takich działań jest organizacja warsztatów i spotkań informacyjnych z pracodawcami na terenie naszego województwa. Ponadto doradcy EURES uczestniczyli i reprezentowali zainteresowanych przedsiębiorców podczas 2 wydarzeń: „European Job Day” oraz „Eures Recruitment Info Day” w Finlandii, w Turku w dniach 27–28.02.2013 r. oraz przeprowadzili spotkanie informacyjne i warsztaty dla bezrobotnych i poszukujących pracy obywateli polskich przebywających w Irlandii i rozważających możliwość powrotu do kraju. Spotkanie zrealizowane zostało w Dublinie we współpracy z Irlandzkimi służbami EURES

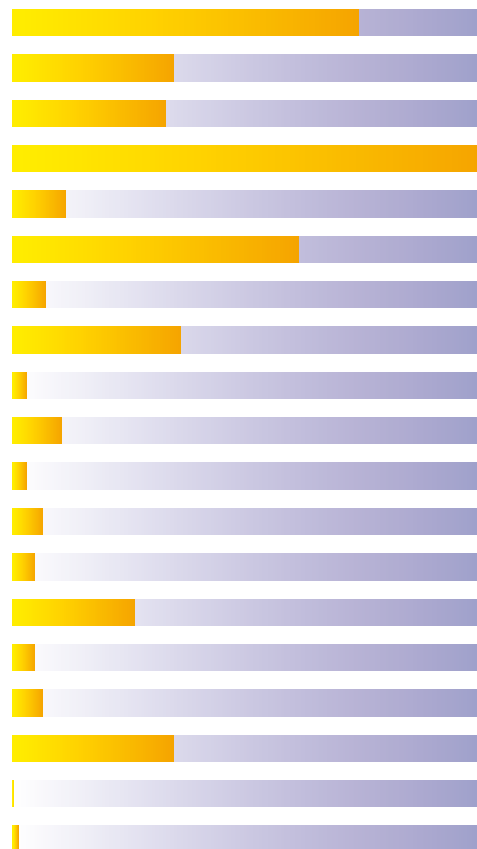
oraz przedstawicielem Powiatowego Urzędu Pracy w Kartuzach.

Dzięki usługom międzynarodowego pośrednictwa pracy, które są świadczone również w każdym powiatowym urzędzie pracy przez pośredników pracy realizujących zadania EURES, mieszkańcy Pomorza mają łatwiejszy dostęp do ofert pracy oraz informacji nt. warunków życia i pracy w krajach UE. Co roku WUP w Gdańsku organizuje szkolenia dla wszystkich członków kadry z powiatowych urzędów pracy na terenie województwa pomorskiego, by w ten sposób wzmacniać ich kompetencje i poprawić jakość świadczonych usług.

Liczba ofert pracy EURES w 2013 r. wg krajów



Liczba nowych miejsc pracy w 2013 r. wg krajów



W 2013 roku doradcy EURES pozyskali 451 ofert pracy za granicą na co najmniej 3980 nowych miejsc pracy, udzielili ponad 8 tys. porad osobom zainteresowanym podjęciem pracy oraz pracodawcom. Przeprowadzili 89 rekrutacji dla zagranicznych pracodawców

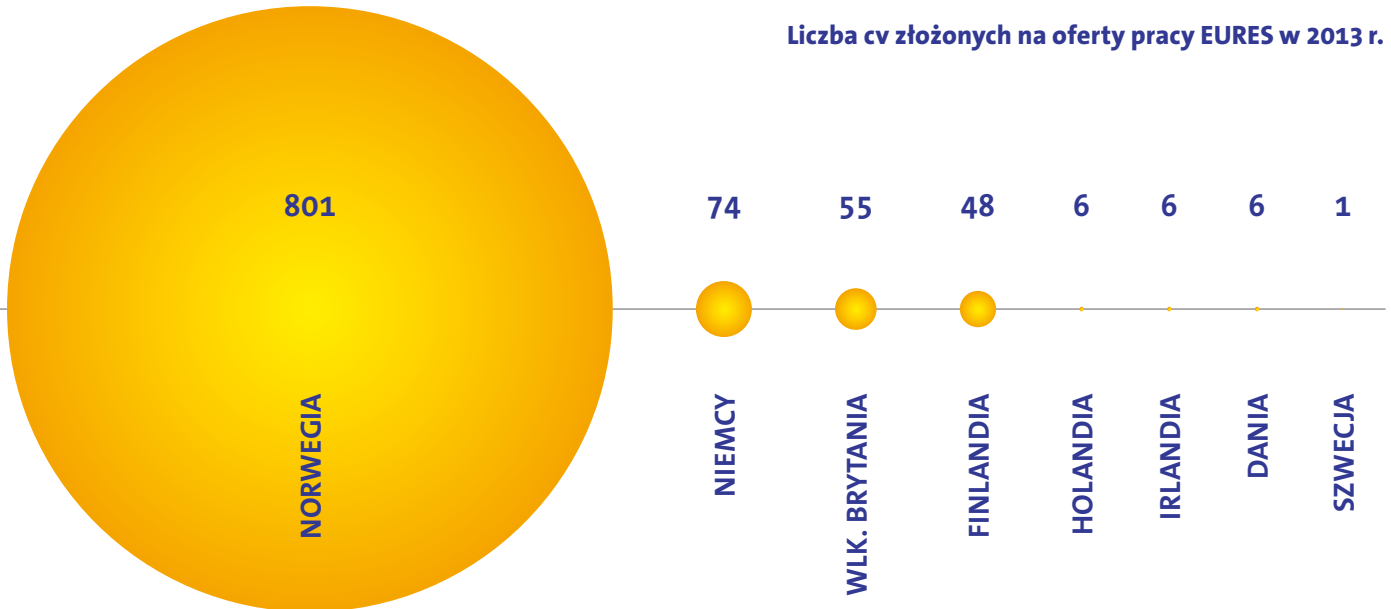
przekazując im łącznie 997 aplikacji kandydatów zainteresowanych pracą za granicą.

Najwięcej ofert pracy otrzymaliśmy z Niemiec – 143 oferty pracy. Następnie z Norwegii i Austrii – odpowiednio 74 oraz 68

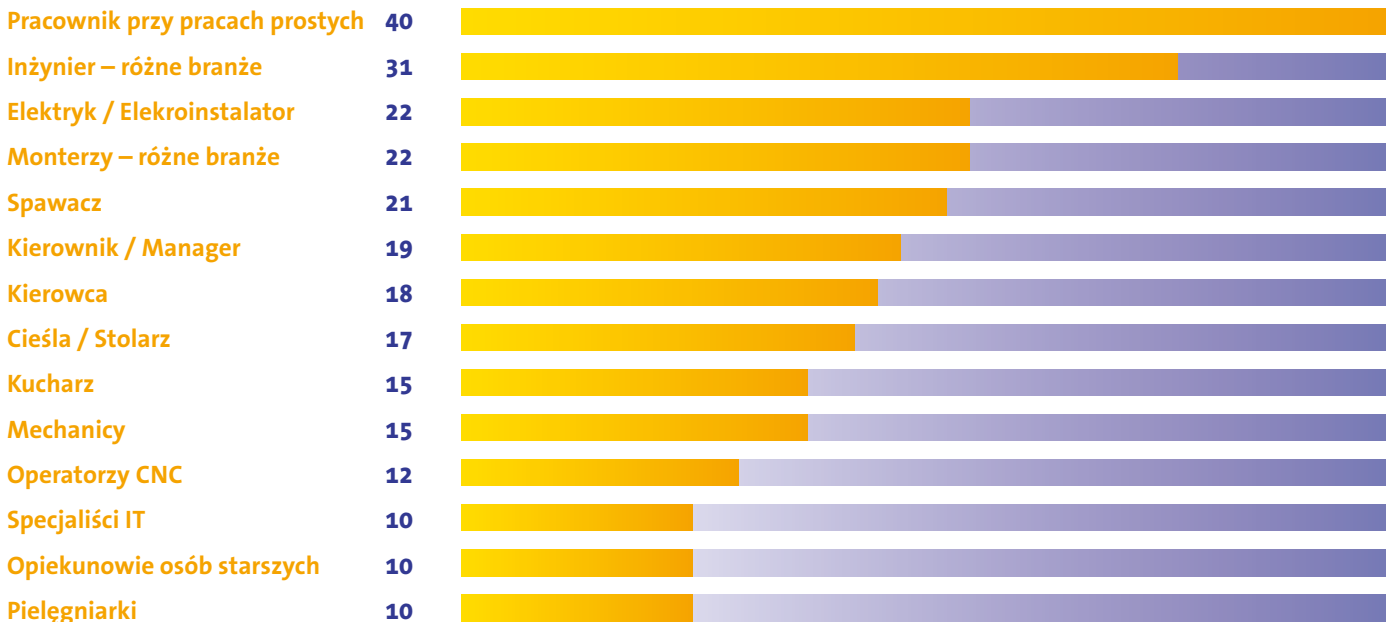
ofert pracy. Najwięcej nowych miejsc pracy zaoferowała Wielka Brytania – 875 wakatów, Niemcy – 644 oraz Holandia – 531 wakatów.

Mieszkańcy Pomorza najchętniej poszukiwali pracy w Norwegii – wysłano 801 aplikacji.

Liczba cv złożonych na oferty pracy EURES w 2013 r.



Branże / zawody ze względu na największą liczbę pozyskanych ofert pracy w 2013 r.



Źródło; Opracowanie własne na podstawie raportu rocznego usług EURES z WUP w Gdańsku za 2013 r.

Czym jest EURES?

EURES – z j. ang. EUropean Employment Services to Europejskie Służby Zatrudnienia – powołana przez Komisję Europejską sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy utworzona w celu promowania i wspierania swobodnego przepływu pracowników na terytorium państw należących do Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego czyli Norwegii, Islandii, Liechtensteinu i Szwajcarii. Usługi EURES świadczone są przez ok. 900 wykwalifikowanych doradców EURES, poprzez sieć ponad 5 tys. lokalnych biur pracy, w których usługi świadczy ponad 100 tys. pracowników. Każdego dnia na portalu internetowym EURES www.eures.europa.eu dostępnych jest ponad milion ofert pracy zgłaszanych przez wszystkie państwa UE/EOG. Zarejestrowanych jest tam ponad milion życiorysów kandydatów i ponad 30 tys. pracodawców. Głównymi zadaniami EURES jest pomaganie osobom poszukującym pracy oraz ich rodzinom w poprawie dostępu do miejsc pracy na terenie krajów UE/EOG, informowanie o warunkach życia i pracy oraz kształtowanie świadomości w zakresie zasad równego traktowania na europejskich rynkach pracy.



Agnieszka Katka

Bezrobotni absolwenci na pomorskim rynku pracy



Statystycznie posiadanie dyplomu uczelni wyższej zwiększa szanse znalezienia pracy oraz stwarza lepsze perspektywy zawodowe. Jak pokazują dane zawarte w opracowanej przez Urząd Statystyczny w Gdańsku oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku publikacji „Bezrobotni absolwenci szkół wyższych w województwie pomorskim w 2012 r.” wśród bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy najmniejszą grupę stanowią osoby z wyższym wykształceniem. Jednak sam dyplom nie jest gwarantem zatrudnienia. Bezrobocie dotyka absolwentów wszystkich kierunków szkół wyższych zarówno nauk ścisłych, jak i uczelni technicznych oraz nauk humanistycznych.

Szkoły wyższe pełnią ważną rolę w kształceniu wysoko wykwalifikowanych kadr dla gospodarki narodowej. Każdego roku absolwenci danego kierunku po kilku latach nauki licznie wchodzą na rynek pracy i muszą sprostać jego wymaganiom. Przechodzenie od edukacji do zatrudnienia jest procesem niezwykle ważnym, ale zarazem trudnym dla każdego absolwenta. Praca bowiem daje szansę na usamodzielnienie się młodego człowieka, zarówno w aspekcie rodzinnym, jak i ekonomicznym. Daje także możliwość osobistego rozwoju, a co najważniejsze, niezależność w podejmowaniu samodzielnych decyzji życiowych. Pozostawanie natomiast bez pracy powoduje, że ten ważny krok w dorosłość zostaje zahamowany.

Według statystyk wyższy poziom wykształcenia zwiększa szanse znalezienia pracy oraz stwarza lepsze perspektywy zawodowe. Jak pokazują dane zawarte w opracowanej przez Urząd Statystyczny w Gdańsku oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku publikacji „Bezrobotni absolwenci szkół wyższych w województwie pomorskim w 2012 r.” na koniec grudnia 2012 roku bezrobotni absolwenci z wykształceniem wyższym zarejestrowani w pomorskich powiatowych urzędach pracy stanowili tylko 10,1% ogółu bezrobotnych, to średnio o 20 proc. mniej niż w przypadku absolwentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym czy gimnazjalnym.

– Nie oznacza to jednak, że dyplom zawsze gwarantuje zatrudnienie. Przyczynami tego stanu rzeczy jest bieżąca koniunktura gospodarcza, niewystarczająca współpraca uczelni z potencjalnymi pracodawcami mająca na celu kształcenie pod potrzeby rynku pracy. Nadal za mało jest programów praktyk studenckich dostosowanych do specyfiki firm i instytucji, co powoduje, że absolwentom brakuje praktycznych umiejętności pożądanych przez zatrudniających – komentuje Wiesław Byczkowski, wicemarszałek województwa pomorskiego.

Innym problemem jest niewielka świadomość potencjalnych kandydatów na studia o możliwościach zdobycia pracy po ukończe-

niu studiów wyższych. Uczniowie ostatnich klas licealnych swoją wiedzę czerpią z wybiórczych informacji prezentowanych w mediach i niezawierających, obiegujących opiniach. Niewystarczająca liczba doradców zawodowych w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, skutkuje brakiem wiedzy o wybieranych przez młodzież kierunkach kształcenia i możliwościach zatrudnienia po ukończeniu szkoły. Często również wyobrażenia kandydatów na studia o tym, co dany kierunek oferuje absolwentom, rozmiągają się z rzeczywistością. Zdarza się, że pod atrakcyjną nazwą kryje się kierunek niepozwalający na zdobycie kwalifikacji przydatnych na rynku pracy. Jednocześnie dla wielu osób wybierających studia motywacją do dalszej edukacji jest odsunięcie momentu wejścia na rynek pracy oraz ambicja uzyskania tytułu licencjata bądź magistra. Stąd też przy wyborze studiów osoby te, nie tyle kierują się analizami rynku pracy czy planami podjęcia zatrudnienia po zakończeniu szkoły, co raczej dostępnością i łatwością ukończenia danego kierunku. Bardzo często młodzi ludzie wybierają miejscową uczelnię ze względów ekonomicznych swoich rodzin oraz z powodu braku pracy po szkole ponadgimnazjalnej.

W 2012 r. udział osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bez-

robotnych zarejestrowanych wyniósł w skali kraju 11,7%. W 9 województwach udział ten był niższy niż średnia krajowa – w województwie pomorskim udział ten wyniósł 10,1%, tj. o 1,6 pkt. proc. mniej niż średnia dla Polski i pod tym względem nasze województwo znajduje się na 5 miejscu w kraju. Pozostałe województwa odnotowały wskaźnik powyżej średniej krajowej.

W województwie pomorskim wśród kierunków, które kończy najwięcej absolwentów znalazły się pedagogika, zarządzanie, administracja, turystyka i rekreacja, ekonomia oraz finanse i rachunkowość. Wymienione kierunki studiów były jednocześnie oferowane przez największą liczbę uczelni (w województwie pomorskim jest 29 uczelni wyższych). Pedagogikę ukończyło prawie 4 tys. absolwentów w 9 szkołach wyższych, zarządzanie 3,1 tys. w 11 szkołach wyższych, administrację 1,4 tys. w 6 szkołach wyższych, natomiast turystyka i rekreacja oraz ekonomia oferowane były przez 4 uczelnie. Tym samym były to kierunki studiów, których absolwenci w 2012 r. najliczniej zasilili rynek pracy. Nie oznacza to jednak, że absolwenci tych kierunków mają największe trudności ze znalezieniem pracy.

– *Wobec powyższego istotne w kreowaniu polityki edukacyjnej na poziomie nauczania*

wyższego mogą być badania losów absolwentów szkół wyższych. Monitorowanie karier absolwentów może okazać się pomocne dla tych uczelni, które będą chciały dokonać modyfikacji oferty programowej i dydaktycznej, tak, by w jak najlepszym stopniu była ona dostosowana do potrzeb rynku pracy. Z kolei absolwenci szkół średnich będą mogli skorzystać z wyników badań losów absolwentów przy podejmowaniu decyzji o wyborze uczelni i takiego kierunku kształcenia, po którym prawdopodobieństwo uzyskania zatrudnienia jest statystycznie większe – mówi Michał Bruski, wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku ds. rynku pracy.

W publikacji „Bezrobotni absolwenci szkół wyższych w województwie pomorskim w 2012 r.” prezentowane są dane o bezrobotnych absolwentach według ukończonych szkół wyższych i kierunków studiów. Publikacja zawiera również informacje o kandydatach na studia i studentach. I chociaż obraz wynikający z opracowania pokazuje tylko bezrobocie zarejestrowane powinien pomóc władzom uczelni w planowaniu kierunków studiów i liczby miejsc na studiach. Planowa na jest kontynuacja badań w tej tematyce. Na koniec 2014 roku ukaże się publikacja zawierająca dane o losach absolwentów szkół wyższych województwa pomorskiego za rok 2013.

Raport „Bezrobotni absolwenci szkół wyższych w województwie pomorskim w 2012 roku” dostępny jest na stronie internetowej WUP w Gdańsku w zakładce: Publikacje

PRACA

EDUKACJA

Dr Łukasz Arendt

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Pomorski Barometr Zawodowy wspiera politykę rynku pracy w województwie pomorskim



fot.: Bartosz Winięcki | Archiwum WUP

Istotną rolę w równoważeniu lokalnych i regionalnych rynków pracy w Polsce odgrywają Publiczne Służby Zatrudnienia – w szczególności powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. To one świadczą usługi rynku pracy i dysponują różnorodnymi instrumentami (w ramach aktywnej polityki rynku pracy), które mają na celu wspieranie przedstawicieli podażyowej i popytowej strony rynku pracy. Skuteczność interwencji podejmowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia zależy w dużej mierze od poprawnego zdiagnozowania sytuacji na rynku pracy i ustalenia skali oraz przyczyn niedostosowań charakterystycznych dla danego lokalnego lub regionalnego rynku pracy. Nie-

stety, dane dostępne w ramach statystyki publicznej i te standardowo gromadzone przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy nie wystarczają do przeprowadzenia szczegółowych analiz, a w konsekwencji do postawienia trafnej diagnozy i podjęcia odpowiednich kroków służących poprawie sytuacji na rynku pracy i zmniejszeniu skali bezrobocia (przede wszystkim strukturalnego, wynikającego z niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego zasobów pracy do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców).

Występująca luka informacyjna powoduje, że w poszczególnych polskich regionach podejmowane są inicjatywy i działania mające

na celu jej zmniejszenie i pozyskanie danych i informacji wspierających procesy decyzyjne w ramach polityki rynku pracy. Działania te przyjmują zazwyczaj formę projektów badawczych, które pozwalają na zgromadzenie tzw. danych pierwotnych, wykorzystując różne metody i techniki badań społecznych.

Luka informacyjna dotyczy również województwa pomorskiego – w odpowiedzi na ten problem Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w 2011 roku rozpoczął realizację projektu „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego”² współ-

finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem, jaki postawiono przed projektem, było zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowanie popytu i podaży pracy. Wśród celów szczegółowych projektu znalazło się:

- uzyskanie pogłębionych informacji na temat zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oraz ustalenie profilu kompetencyjnego w branżach strategicznych dla rynku pracy, oraz
- rozpoznanie zakresu oraz przyczyn niedostosowania popytu i podaży pracy oraz określenie możliwych sposobów ich eliminacji.

W latach 2011–2013 przeprowadzono szereg badań i analiz zaplanowanych specjalnie na potrzeby realizacji projektu, wykorzystując ilościowe i jakościowe techniki badań terenowych (m.in. telefoniczne wywiady CATI, ankietę internetową CAWI, indywidualne wywiady pogłębione IDI, zogniskowane wywiady grupowe FGI, panel ekspertów), skierowane do różnorodnych grup respondentów: pracodawców z obszaru województwa pomorskiego, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, szkół zawodowych i wyższych, ekspertów do spraw planowania strategicznego i rozwoju regionu, pracowników powiatowych urzędów pracy.

Analizy w Pomorskim barometrze zawodowym obejmowały perspektywę krótko i średniookresową. Główny nacisk w analizach krótkookresowych został położony na określenie zawodów (a właściwie grup zawodów według kodu 4-cyfrowego z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności 2010), na które występowało największe zapotrzebowanie na pomorskim rynku pracy oraz zawodów deficytowych. W tym celu zastosowano autorską propozycję zespołu PSDB Sp. z o.o., który na zlecenie WUP w Gdańsku prowadził prace badawczo-analityczne, która to propozycja zakładała połączenie wielu źródeł danych (wtórnych i pierwotnych), na podstawie których powstały dwa rankingi: zawodów o największym zapotrzebowaniu i zawodów deficytowych¹. Zastosowane w Pomorskim barometrze zawodowym podejście jest unikalne na skalę krajową. Co prawda w innych województwach również



fot.: Bartosz Winiecki | Archiwum WUP

podejmowane są próby syntetycznego podejścia do analiz rynku pracy (w zakresie budowania rankingów zawodów – np. Barometr zawodów opracowywany przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, bądź integracji różnych źródeł danych – przykładowo w ramach projektów „Edu-Nawigator” realizowanych w województwach łódzkim, opolskim i mazowieckim), tym niemniej próby te bądź bazują tylko na źródłach jakościowych, bądź nie dają bezpośredniej możliwości budowania rankingów zawodów.

Z kolei w horyzoncie średniookresowym analizy Pomorskiego barometru zawodowego skupiły się na zidentyfikowaniu branż strategicznych dla pomorskiego rynku pracy oraz opracowaniu możliwych scenariuszy rozwojowych w ramach foresightu regionalnego rynku pracy województwa pomorskiego. Foresight został przeprowadzony przy wykorzystaniu metody PEST (analiza otoczenia polityczno-ekonomiczno-społeczno-technologicznego), która umożliwiła identyfikację czynników o charakterze zewnętrznym do analizy SWOT.

Szczegółowy opis wyników analiz przeprowadzonych w ramach trzech edycji badań (w roku 2011, 2012 i 2013) projektu Pomorski barometr zawodowy znajduje się w raportach z poszczególnych edycji, które są dostępne w wersji elektronicznej na stronie www.pomorskibarometr.pl. W raportach przedstawiono charakterystykę pomorskiego rynku pracy, zmiany w popycie i podaży pracy w ostatnich latach, rankingi zawodów, opisy profili kompetencyjnych wybranych grup zawodów, analizę branż strategicznych dla pomorskiego rynku pracy i scenariusze rozwoju tegoż rynku.

Projekt „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego” pozwolił lepiej rozpoznać specyfikę pomorskiego rynku pracy i dostarczył wielu istotnych informacji pozwalających zwiększyć skuteczność działania nie tylko Publicznych Służb Zatrudnienia, ale także innych instytucji rynku pracy na obszarze województwa pomorskiego.

¹ Prace analityczne projekcie zakończono w 2013 roku.

² Szczegółowy opis syntezy źródeł danych o popycie na pracę według grup zawodów i tworzenia rankingów można znaleźć w: Pomorski barometr zawodów. Raport 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2013; oraz Pomorski barometr zawodów. Raport 2013, <http://www.pomorskibarometr.pl/files/raport-pelny-baro-2013.pdf>

Nowe spojrzenie na kompetencje zawodowe

Z **Barbarą Szymańską**, koordynatorką merytoryczną projektu „PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”, w ramach którego powstał Pomorski Ośrodek Kompetencji (POK) rozmawia **Barbara Kuklińska**.



Badanie kompetencji w POK | fot. Archiwum WUP

Barbara Kuklińska: – Pomorski Ośrodek Kompetencji to nowa instytucja na Pomorzu. Dlaczego i dla kogo została stworzona?

Barbara Szymańska, koordynator projektu:

– Pomorski Ośrodek Kompetencji funkcjonuje w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Jego celem jest stworzenie osobom pozostającym bez zatrudnienia przestrzeni do identyfikacji swoich możliwości zawodowych, osobistych, fizycznych oraz szansy na wypracowanie zmian w życiu zawodowym. Jest to też swego rodzaju przestrzeń eksperymentalna. Można tą „eksperymentalność” dostrzec w, co najmniej, dwóch wymiarach. Z jednej strony osoba, która korzysta z naszych usług ma szansę na nowe, dla niektórych niecodzienne przeżycia i doświadczenia, sprawdzenie swoich umiejętności w praktycznym działaniu. Z drugiej strony jest to miejsce, w którym testujemy i weryfikujemy nowe metody pracy w ramach poradnictwa zawodowego po to, aby przeko-

nać się czy warto wdrożyć je na terenie całego kraju.

– Co zainspirowało WUP w Gdańsku do realizacji projektu?

– Pomysł na projekt pojawił się w wyniku obserwacji tego co dzieje się na rynku pracy w Szwecji. Dzięki ogromnej otwartości naszych partnerów: pracowników urzędów pracy z Ronneby i Gävle mogliśmy dowiedzieć się jak tam działają podobne ośrodki i jakie usługi są świadczone. Wrażenie jakie wywarło na nas to doświadczenie znalazło swój wyraz w powstaniu Pomorskiego Ośrodka Kompetencji. Ważną przesłanką do podjęcia decyzji o próbie adaptacji rozwiązań szwedzkich była również ich specyfika, która wiąże się z ogromną koncentracją na praktycznym działaniu i stwarzaniu szans oraz przestrzeni do doświadczenia sukcesu osiągniętego własnymi siłami, nastawieniu na budowanie relacji, holistycznym spojrzeniu na zasoby

osobiste i zawodowe, w tym uwzględnianie kondycji zdrowotnej. Ten właśnie etos staraliśmy się odzwierciedlić w POK.

– Czy usługi POK odzwierciedlają potrzeby klientów pomorskiego rynku pracy?

– Biorąc pod uwagę aspekt społeczny to proponowane przez nas usługi wychodzą naprzeciw niektórym aktualnym społecznym problemom i zjawiskom, jak na przykład: niski poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i brak narzędzi, które umożliwiłyby diagnozę ich możliwości skoncentrowaną na zasobach a nie na ograniczeniach, wydłużający się wiek produkcyjny, niska świadomość w zakresie profilaktyki zdrowotnej dotyczącej higieny pracy. Problemem jest też brak wystandardyzowanych i dostępnych w całym systemie publicznych służb zatrudnienia metod badania kompetencji zawodowych, niewiele jest narzędzi pracy z osobami, które z różnych powodów „wypadły” z rynku pracy na dłużej.

– Do kogo przede wszystkim skierowane są usługi POK?

– Ponieważ POK powstał w ramach realizowanego obecnie projektu unijnego współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w tej chwili naszymi klientkami i klientami mogą być osoby niepracujące. Szczególnie zachęcamy mieszkańców Pomorza, którym na rynku pracy jest najtrudniej, a chcą pracować, czyli osoby z niepełnosprawnością, pozostające długo poza rynkiem pracy oraz osoby dojrzałe. Na badania do POK swoje klientki i klientów mogą też kierować doradcy zawodowi z powiatowych urzędów pracy.

– Jak wygląda diagnozowanie kompetencji w Pomorskim Ośrodku Kompetencji?

– Oceniane są dwa główne obszary funkcjonowania zawodowego: sfera psychologiczna i fizyczna.

W ramach badań sprawności fizycznej mamy możliwość oceny funkcjonowania danej osoby w sytuacji pracy w różnym zakresie m.in.: praca rąk (m.in. stabilność/siła ręki, zręczność palców, zręczność manualna), koordynacja wzrokowo-ruchowa, koordynacja ciała, wytrzymałość fizyczna, siła dynamiczna, siła statyczna, praca nóg, praca w różnych pozycjach, używanie tułowia i głowy, ruchomość ciała, możliwość przenoszenia i podnoszenia przedmiotów, jakość ruchów i bezpieczeństwo. Badanie polega na sprawdzeniu możliwości fizycznych w praktyce, przy wykonywaniu konkretnych czynności jak, na przykład, praca w różnych pozycjach, przenoszenie przedmiotów różnej ciężkości czy ściskanie dynamometru.

Dokonując oceny możliwości psychologicznych możemy zbadać 33 kompetencje. Każdą z nich określa od 2 do 7 wskaźników, a więc ilość zmiennych możliwych do obserwacji jest znaczna. Badamy m.in. umiejętność działania w sytuacjach stresowych, sumiennosc i dokładność, umiejętności w zakresie koncentracji i podzielności uwagi, umiejętność współpracy w grupie, orientację na klienta, elastyczność i wiele innych kompetencji społecznych, poznawczych, menadżerskich i osobistych. Kompetencje zostały wybrane i zdefiniowane w oparciu o badania doradców zawodowych, pracodawców i pracowników.

Bardzo ciekawym aspektem naszej metody jest to, że dysponujemy w tej chwili spójnym modelem 26 ról zawodowych, opartym o typologię Johna Hollanda i zdefiniowanych ze względu na kompetencje. Do każdej roli przyporządkowane są istotne z punktu widzenia zadań zawodowych kompetencje psycholo-



Badanie kompetencji w POK | fot.: Archiwum WUP

giczne i fizyczne oraz opracowane konkretne zadania.

W tej chwili jesteśmy w trakcie testowania naszego modelu i wszystkich metod. Wyniki testowania dostępne będą pod koniec tego roku.

– Jakie informacje otrzymują klienci POK-a po przeprowadzeniu diagnozy?

– Przede wszystkim mogą otrzymać rzetelną informację o swoich kompetencjach psychologicznych i sprawności fizycznej. Jest to okazja, aby sprawdzić wyobrażenie o sobie w realnym działaniu oraz uzyskać informację zwrotną na temat własnych zasobów i obszarów rozwoju od obiektywnego obserwatora. Bardzo ważne jest to, że każda z osób po prostu podejmuje w POK duży wysiłek, znajduje się w trudnej, dość stresującej sytuacji i ma szansę wykonać wiele fizycznych zadań. Ma to swój pozytywny efekt psychologiczny.

Nasze klientki i klienci otrzymują szczegółowy raport z badania, dzięki czemu dysponują pisemnym podsumowaniem swojej „pracy”, którą podjęli w POK. Raport jest również szczegółowo omawiany podczas sesji informacji zwrotnych, co sprzyja zwiększeniu świadomości i wiedzy o sobie, zrozumieniu relacji między działaniem w trakcie badań a kompetencjami, kształtowaniu umiejętności nazywania własnych zasobów, abstrahowania kompetencji od konkretnych zawodów czy wyjaśnieniu ewentualnych wątpliwości. Dodatkowo osoby, które zostały poddane badaniu razem z doradcami zawodowymi tworzą swój osobisty plan działań rozwojowych, który uwzględni pytanie z jakim przychodzą do POK oraz definiują swoje mocne strony i obszary rozwoju. Dzięki temu opuszczając nas mają krótkoterminowy plan działania.

W POK pracują profesjonaliści z bogatym

doświadczeniem zawodowym, dogłębnie przeszkoleni i kompetentni. Są to psycholodzy, pedagog (asesorzy i doradcy zawodowi) i fizjoterapeuci (terapeuci zawodowi). Każda klientka i klient ma kontakt z co najmniej 3 osobowym zespołem, który swoją uwagę przez maksimum 2 dni poświęca wyłącznie tej osobie.

Każdy kto przechodzi diagnozę sprawności fizycznej otrzymuje również użyteczne wskazówki ergonomiczne dotyczące bezpiecznych sposobów wykonywania pracy czy możliwej pomocy, która może zrekompensować pewne niedomagania organizmu i pomóc radzić sobie z występującym bólem. Niektórym zalecają się profilaktyczne ćwiczenia wzmacniające.

– Czy przewidziana jest oferta dla pracodawców?

– Wprowadzie obecnie pracodawcy nie mogą być naszymi klientami, ale wypracowywany przez nas model ma ogromny potencjał rozwojowy. Docelowo nasza propozycja może okazać się bardzo atrakcyjną dla pracodawców. Jedną z możliwości jest, na przykład, wsparcie procesów rekrutacyjnych, ponieważ nasze metody (zarówno AC/DC jak i inne) doskonale sprawdzą się w procesach rekrutacyjnych na różne stanowiska. Poza tym ważnym aspektem usług może być świadczenie doradztwa w zakresie ergonomii pracy i profilaktyki zdrowotnej pracowników.

W przyszłości diagnoza ergonomiczna zakładu pracy i możliwość uzyskania zaleceń co zrobić aby pracować zdrowo. Często są to proste i mało kosztowne zmiany, które znacząco wpływają na komfort i higienę pracy. Myślę, że moglibyśmy mieć również znaczący udział we wdrażaniu w firmach strategii zarządzania wiekiem.

Dodam jeszcze, że nasz model będzie można z powodzeniem stosować w różnym celu np.: orientacji zawodowej dla młodzieży, wsparcia absolwentek i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy, pomocy w zakresie przekwalifikowania lub dostosowania stanowisk pracy do potrzeb organizmu dla osób pracujących, które w wyniku choroby bądź wypadku straciły możliwość wykonywania dotychczasowej pracy. Ale to wszystko jeszcze przed nami.

– Projekt, w ramach którego powstał Pomorski Ośrodek Kompetencji, jest projektem innowacyjnym. Na czym polega jego nowatorstwo?

Jest wiele obszarów innowacyjności naszych działań. Najważniejszym z nich jest wprowadzenie oceny sprawności fizycznej w kon-



Badanie kompetencji w POK | fot. Archiwum WUP

tekście pracy zawodowej do usług urzędów pracy i koncentracja na tym jakimi możliwościami dysponuje dana osoba. Jest to szczególnie ważne dla tych, którzy mają pewne ograniczenia sprawności fizycznej spowodowane chorobą lub wypadkiem. Wydaje mi się, że uwzględnienie obszaru fizyczności może również poszerzać myślenie o kompetencjach zawodowych czy też o samej metodologii AC/DC.

W ramach nowości wprowadziliśmy też nową funkcję – terapeuty zawodowego, który posiada nie tylko kwalifikacje fizjoterapeuty, ale zna się na ergonomii oraz posiada wiedzę z zakresu wymogów rynku pracy.

Jesteśmy w trakcie rozwijania standardu doradztwa ergonomicznego, dysponujemy szeregiem pomocy typu: stoły o regulowanej wysokości blatów, krzesła ergonomiczne różnego typu, podnóżki, uchwyty, dzięki czemu można na miejscu spróbować, co mogłoby

pomóc w rozwiązaniu naszego kłopotu. Jest to nowość w urzędach pracy, a żadna instytucja publiczna w Polsce nie świadczy tego typu usług.

Ważną i ciekawą innowacją jest również wdrożenie modelu ról zawodowych, który pozwala nam na używanie metod AC/DC w ramach sprawdzania kompetencji zawodowych osób niepracujących bez dysponowania dokładnym opisem stanowiska pracy. Dzięki tej koncepcji mamy narzędzia, których możemy używać w naprawdę szerokim spektrum działań w przyszłości i dopasowywać je elastycznie do potrzeb. Ponadto dysponujemy kilkudziesięcioma zadaniami, które są wystandaryzowane. Jest to dla nas ważna cecha z punktu widzenia możliwości dalszego rozpowszechniania modelu po okresie testowania.

Nowością jest też to, że w POK, w jednym miejscu pracują doradcy zawodowi i tera-

peuci zawodowi. Praca zespołowa pozwala na łączenie różnych i dość odległych od siebie w zakresie metod działania i potrzebnej wiedzy obszarów.

Dodam tylko, że część badań w POK nasi klienci przechodzą w trampkach i sportowym stroju, co z pewnością nie kojarzy się z wizytą w urzędzie pracy...

Pomorski Ośrodek Kompetencji powstał w ramach projektu „PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”. Projekt ten jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Liderem projektu jest Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Partnerami w projekcie są Politechnika Wrocławska, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie, Urząd Pracy w Gävle.

W dniu 11 kwietnia 2014 r podczas posiedzenia konwentu odbywającego się w Gdańsku, Dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy zapoznali się z nowymi usługami w poradnictwie zawodowym w ramach Pomorskiego Ośrodka Kompetencji. Zostało wypracowane stanowisko Konwentu w sprawie wdrożenia zindywidualizowanych, specjalistycznych usług w poradnictwie zawodowym. Opinia została przesłana do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W piśmie czytamy:

„(...) Dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy wyrażają zainteresowanie podjęciem wspólnych z Ministrem Pracy i Polityki społecznej działań w celu wdrożenia wypracowanych metod i narzędzie do praktyki działania WUP w Polsce, w ramach Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Centra stosując takie indywidualne specjalistyczne usługi poradnictwa zawodowego stanowiąc będą drugi poziom wsparcia osób bezrobotnych, osób poszukujących pracy i pracodawców, przyczyniając się do poprawy skuteczności i pośrednictwa pracy.

Zdaniem Dyrektorów WUP wdrożenie tych rozwiązań w zakresie publicznego poradnictwa zawodowego zasadnym jest poprzedzić np. dwuletnim pilotażem w kilku WUP-ach, podczas którego warto rozszerzyć proponowane rozwiązania o usługę doradztwa ergonomicznego świadczoną bezpośrednio na miejscu u pracodawcy.

W związku z powyższym Konwent zwraca się do Ministra Pracy i Polityki Społecznej o rozważenie możliwości uruchomienia programu pilotażowego, przy wsparciu środków Funduszu Pracy, jeszcze w bieżącym roku.”

Dorota Terman, Jaremi Sciepurko

Po co komu ergonomia?

Na stanowisku pracy spędzamy jedną trzecią całego życia. Niewłaściwa pozycja ciała i ruchy oraz nieprawidłowy sposób wykonywania pracy mają poważne konsekwencje zdrowotne. Zaczyna się niewinnie, ale z czasem pojawiają się coraz częstsze bóle głowy, senność, poczucie zmęczenia a stopniowo dochodzi do bólu układu mięśniowo-szkieletowego, kończyn i kręgosłupa. Zauważalne jest również zmniejszenie wydajności, obniżenie koncentracji i trudności w efektywnym myśleniu, co oczywiście przekłada się na standard pracy i obniża produktywność pracowników.



foto.: Archiwum WUP

Ergonomia to nauka, która zajmuje się dostosowaniem pracy do możliwości psychofizycznych człowieka. Ma ona na celu polepszenie warunków pracy poprzez dostosowanie stanowiska pracy i urządzeń technicznych do możliwości i potrzeb pracownika.

Jedną z ważnych konsekwencji złych (nieergonomicznych) warunków pracy, jest **absencja chorobowa pracowników**. Wykazano, że w wyniku zaistniałych wypadków przy pracy, okres niezdolności do pracy dla 27,3% poszkodowanych osób wynosił od 1 do 3 miesięcy. Dla 19,4% ogólnej liczby poszkodowanych okres leczenia i rekonwalescencji trwał około 1 miesiąca. Również dość liczną grupę stanowili poszkodowani, dla których okres niezdolności do pracy trwał co najmniej cztery dni, ale mniej niż dwa tygodnie.

Problemy zdrowotne związane z pracą mogą prowadzić w konsekwencji do **ograniczenia codziennej aktywności**, zarówno związanej z pracą, jak i poza pracą. Dane wskazują, że tylko dla co czwartej osoby wśród zgłaszających problem zdrowotny nie miał on wpływu na jej codzienną aktywność. Dla ponad połowy (56,6%) odczuwanie takiego problemu tylko w pewnym stopniu ograniczało codzienną aktywność, a dla prawie 18% populacji (dla prawie co szóstej osoby) powodowało znaczące ograniczenie codziennej aktywności. (wg danych z GUS)

Powyższe odczucia zgłaszały prawie w równym stopniu kobiety i mężczyźni; **Znaczne ograniczenie codziennej aktywności** sygnalizowały głównie osoby w wieku 65 lat i więcej (47,4% tych przypadków),

60-64 lata (13,6%);
55-59 lat (14,6%)
osoby w wieku do 24 lat nie zgłosiły w ogóle takiego ograniczenia, udział pozostałych grup wiekowych nie przekraczał 10%.

STANOWISKO PRACY. JAK PRACUJESZ TAK SIĘ CZUJESZ!

Czasami wystarczy tak niewiele, aby lepiej się czuć, a co za tym idzie zdrowiej. Ergonomiczne stanowisko pracy pozwala na zmniejszenie liczby zachorowań związanych z pracą i zwiększenie wydajności pracowników. Należy zwrócić uwagę na prawidłowe wysokości siedziska i blatu roboczego, odpowiednie rozmieszczenie narzędzi na terenie pracy, środki ochrony przed szkodliwymi substancjami, prawidłowe oświetlenie itp. Na każdym stanowisku pracy będą to inne rzeczy, o których

warto pamiętać, specyficzne dla wykonywanego zawodu.

Doradztwo ergonomiczne w Pomorskim Ośrodku Kompetencji polega na dopasowaniu pod klienta stanowiska pracy (siedzącej, z komputerem, stojącej, monotonnej, statycznej), zwracając uwagę na ograniczenia z jakimi zmaga się dana osoba. Pokazujemy z jakich narzędzi ergonomicznych można skorzystać aby ułatwić sobie pracę w wymaganej pozycji, jak również co można wykorzystać ze sprzętów codziennego użytku, jeżeli nie ma się dostępu do rozwiązań ergonomicznych. Uczymy naszych klientów jak należy prawidłowo podnosić i przenosić ciężkie przedmioty, na co zwrócić uwagę podczas tych czynności, aby było to jak najmniej szkodliwe dla naszego ciała. Informujemy jak radzić sobie w pracy związanej z ciężkimi warunkami np. praca w hałasie, zapyleniu.

Doradztwo zawiera w sobie również instruktaż i demonstrację ćwiczeń, dobranych indywidualnie dla każdego klienta pod kątem problemu z jakim się zgłasza, w ramach profilaktyki i zapobiegania pogłębianiu się problemów zdrowotnych.

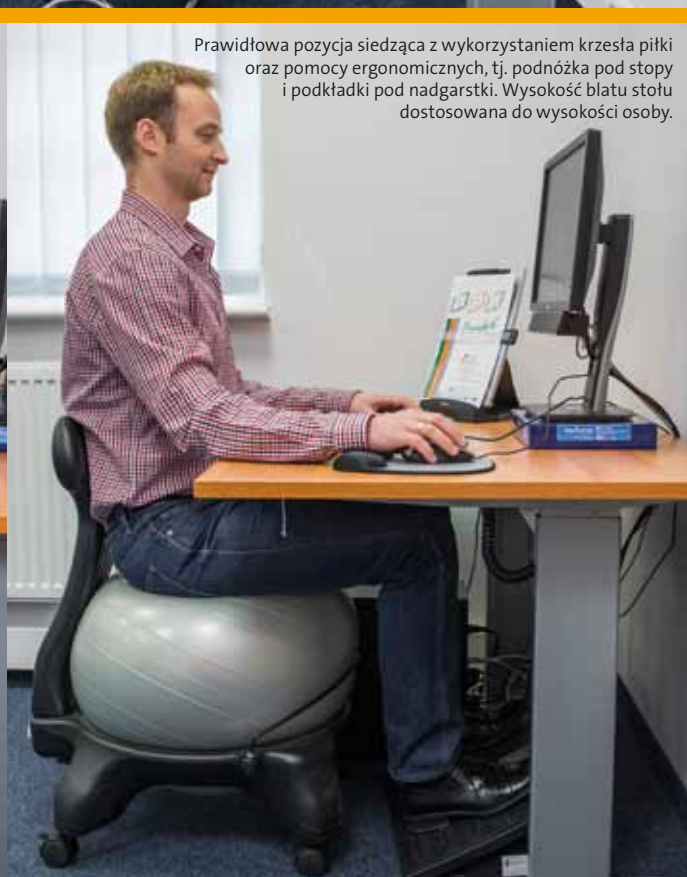
Praca w pozycji stojącej z wykorzystaniem pomocy ergonomicznych, tj. podstawką pod laptop zapewniająca odpowiedni kąt widzenia oraz podnóżka pod stopę.)



Nieprawidłowa pozycja siedząca



Prawidłowa pozycja siedząca z wykorzystaniem krzesła piłki oraz pomocy ergonomicznych, tj. podnóżka pod stopy i podkładki pod nadgarstki. Wysokość blatu stołu dostosowana do wysokości osoby.



Agnieszka Paluch

Szansa dla nauczycieli



fot.: Archiwum WUP

”Rozwój i kwalifikacje – program adaptacji zawodowej pracowników instytucji sektora oświaty z województwa pomorskiego” – Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku chce aktywnie pomagać zwalnianym nauczycielom. W latach 2014–2015 realizuje projekt oferujący kompleksowe wsparcie dla 100 osób z instytucji sektora oświaty zwolnionych po 31.12.2012 r., przewidzianych do zwolnienia

lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W ramach projektu przewidziano: studia podyplomowe oraz różnego rodzaju szkolenia, umożliwiające podniesienie, zmianę bądź zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych, odpowiadających potrzebom lokalnego rynku pracy. Ponadto zaplanowano poradnictwo zawodowe i psychologiczne, pośrednictwo

pracy, staże i praktyki zawodowe oraz jednorazowy dodatek relokacyjny (5 tys. zł). Oprócz bezzwrotnej dotacji na rozwój działalności gospodarczej w wysokości do 40 tys. zł będzie też proponowane wsparcie pomostowe przez okres od 6 do 12 miesięcy w wysokości nie wyższej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia.

Trwa rekrutacja uczestników do projektu.

Zgłoszenia przyjmowane są za pośrednictwem: poczty internetowej e-mail: rik@wup.gdansk.pl, poczty tradycyjnej oraz w siedzibie WUP w Gdańsku i w Słupsku.

KONTAKT

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, pok. 209
80-824, ul. Podwale Przedmiejskie 30,
tel. 058 326 18 25, tel/fax 058 326 48 74,

Odział Zamiejscowy w Słupsku,
76-200 Słupsk, ul. Jaracza 18 A,
tel. 059 846 83 00

Serdecznie zapraszamy!



fot.: Wavebreakmedia Ltd | Dreamstime.com

Od 2011 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku cyklicznie co roku organizuje konkurs na najlepszą pracę magisterską z zakresu problematyki rynku pracy. Tematyka prac jest poświęcona w szczególności takim zagadnieniom jak: polityka rynku pracy, działalność instytucji rynku pracy, aktywizacja zawodowa i jej efektywność, zawodoznawstwo, kształcenie na potrzeby rynku pracy, dyskryminacja na rynku pracy, migracje za pracą.

Formuła konkursu ma umożliwić zapoznanie się z osiągnięciami absolwentów uczelni wyższych, zwiększyć zainteresowanie problematyką rynku pracy, a także stworzyć możliwość publikacji najciekawszych prac. Aby w pełni zrealizować te zamierzenia i zapewnić ich kontynuację w dłuższym okresie czasu, konkurs jest powtarzany cyklicznie co roku.

Zgodnie z ideą konkursu postanowiliśmy w kolejnych numerach naszego biuletynu publikować artykuły odnoszące się do treści merytorycznej prac magisterskich, które zostały wyróżnione przez Komisję Konkursową.

Obecnie prezentujemy dwa artykuły napisane przez laureatki konkursu.

Pierwszy autorstwa Anny Stencel, absolwentki Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu, która zdobyła wyróżnienie. Autorką drugiego tekstu jest Jaśmina Nafda, absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego. Jej praca magisterska zdobyła II miejsce w konkursie.

Anna Stencel

absolwentka Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu

Szanse i bariery powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem dziecka

Jak wynika z przeprowadzonych badań, kobiety mają wiele obaw i trudności związanych z powrotem do pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem dziecka. Niektóre z nich wynikają ze stresu pojawiającego się na samą myśl o powrocie do pracy, inne są reakcją na sceptyczną postawę pracodawcy wobec okresu związanego z ciążą i macierzyństwem. Pozostałe zaś uwarunkowane są trudnościami podziału rodzicielskich zadań. Kobiety są świadome konieczności wprowadzania w życie partnerskiego podziału obowiązków lub elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, co ułatwiłoby im funkcjonowanie w każdej z życiowych sfer.

Badania wskazały, że największą barierą dla powrotu do aktywności zawodowej kobiet jest brak możliwości zapewnienia dziecku odpowiedniej opieki. Jest to ważny powód dla którego kobiety decydują się na chwilową rezygnację z pracy. Istnieje widoczna zależność między możliwością zapewnienia dziecku państwowej opieki a szybszym rozpoczęciem aktywności zawodowej. Problemem ograniczonej liczby miejsc w państwowych placówkach opieki powraca bardzo często w debatach poświęconych macierzyństwu i pracy młodych matek. Polityka prorodzinna powinna uwzględniać konieczność tworzenia większej liczby przedszkoli oraz zachęcać pracodawców do ich organizowania. Określając czynniki które ułatwiają kobietom łączenie funkcji rodzicielskich i zawodowych stwierdzono, że najważniejsze jest zaangażowanie mężczyzny w obowiązki domowe, w które dotychczas angażował się sporadycznie. W literaturze można znaleźć założenia, mówiące o pozytywnym wpływie elastycznych godzin pracy na sprawność łączenia przez kobiety ról rodzicielskich i zawodowych. Kobiety rozumieją, że zastosowanie tych rozwiązań ogólnie nie jest możliwe, lub przez długi czas nie będzie stosowane powszechnie. Respondentki stawiają więc na dobrą i efektywną organizację sfery domowej i dzielenie tej aktywności z partnerem.



foto.: Frank Gärtner | Dreamstime.com

Wzrasta kobieca świadomość dotycząca ich trudnej sytuacji na rynku pracy. Stereotypowe spostrzeganie ról kobiecych i męskich, wzmacnia sytuację, w której kobiety biorą na siebie wszystkie obowiązki domowe. Panie pomimo chęci wdrożenia partnerskiego podziału prac zauważają, że takie rozgraniczenie nie istnieje. Niezaangażowanie mężczyzn wpływa na gorszą pozycję kobiet na rynku pracy. Opinie ekspertów w tej kwestii są zgodne i określają konieczność egzekwowania od mężczyzn wykorzystywania przysługujących im uprawnień do opieki nad dzieckiem. Kobiety w zależności od sytuacji życiowej podają różne motywy ich powrotu do pracy. Respondentki wychowujące dzieci wskazały głównie na względy finansowe. Kobiety pracujące podkreślały, że powodowała nimi chęć samorealizacji. Uzyskanie rozbieżnych odpowiedzi w tym pytaniu może wynikać z faktu, że kobiety aktywne zawodowo powracały do aktywności kilka lat temu, kiedy nie było recesji gospodarczej i dużego kryzysu na rynku pracy. Możliwe, że pensja współmałżonka wystarczała aby zapewnić dobry poziom życia całej rodzinie. Aktualnie niskie zasiłki nie rekompensują utraty zarob-

ków, więc kobiety nie decydują się na długie pozostawanie w domu. Z drugiej strony, przedłużająca się nieobecność w pracy budzi w pracodawcach złe nastawienie. Panie idą w tym względzie na kompromis. Decydują się na krótszy okres przebywania z dzieckiem, na rzecz możliwości powrotu na wcześniejsze stanowisko.

Sfera rodzinna na ogromny wpływ na czasowe porzucenie pracy przez kobiety. Co ciekawe, w czasie dezaktywacji większość kobiet zaznacza, że nigdy nie korzysta z pomocy doradcy zawodowego i kursów podnoszących kwalifikacje. Coraz częściej panie nieaktywne zawodowo zaczynają zauważać w tym szanse na podniesienie swoich kwalifikacji i podwyższenie zdolności do zatrudnienia w przyszłości. Kobiety powinny zainwestować we własne umiejętności i z większą odwagą brać się za zakładanie małych firm dzięki czemu same będą kierowały własnym rozwojem. Niedoceniane do tej pory doradztwo zawodowe odgrywa istotną rolę dla kobiet które po długiej przerwie pragną rozpocząć pracę.

Jaśmina Nafda

absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego

Konsekwencje migracji zarobkowych

Współczesne migracje stały się podstawowym elementem społecznego i gospodarczego życia prawie każdego państwa. Ich rozmiary, a także zróżnicowanie przyczyn i konsekwencji powodują, że są one przedmiotem badań wielu dziedzin życia.

Ustalenie zarówno przyczyn, jak i konsekwencji migracji wiąże się z analizą wielu różnorodnych czynników, poczynając od ekonomicznych, przez społeczne, polityczne, demograficzne czy psychologiczne. Na uwarunkowania i konsekwencje migracji należy spojrzeć z dwóch perspektyw, po pierwsze – makrospołecznej: krajów przyjmujących i wysyłających, a także z perspektywy mikrospołecznej: osób, rodzin i grup migrujących. Ponadto bardzo cenne informacje, dotyczące procesów migracyjnych można uzyskać analizując cechy samych migrantów oraz sytuacje, w których podejmują decyzję o migracji.

W ramach konsekwencji ekonomicznych spowodowanych migracją zarobkową uwagę zwróciłam na główne kategorie makroekonomiczne: produkt krajowy brutto, rynek pracy oraz transfery zarobków migrantów. Wpływ migracji zarobkowej Polaków na wspomniane kategorie związany jest z przepływem zasobów siły roboczej między krajem a zagranicą. Przepływ ten przyczynił się do spadku podaży pracy, obniżając jednocześnie poziom bezrobocia. Uważa się to za największą zaletę migracji dla Polski, jednak ma to znaczenie co najmniej ambiwalentne, gdyż zdecydowanie korzystniejsze byłoby, gdyby pracownicy pochodzący z naszego kraju wykorzystywali swój potencjał dla rozwoju gospodarki Polski, a nie innych krajów.

Innym ważnym dla Polski skutkiem jest wzrost pozycji pracownika. Otwarcie rynków pracy UE spowodowało, że pracodawcy poddali się presji podwyżki płac i zaproponowali wyższe wynagrodzenia, uczynili to, żeby zatrzymać nasilające się wyjazdy i tym samym zatrudnić pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Tymczasem w prawidłowo rozwijającej się gospodarce, wzrost wynagrodzeń powinien być wynikiem zwiększania się wy-

dajności pracy lub następstwem podjętych przez pracodawców działań motywacyjnych. Biorąc to założenie pod uwagę okazuje się, że skutkiem zwiększenia wynagrodzeń przez polskie firmy będzie zmniejszenie ich konkurencyjności – muszą ponosić wyższe koszty przy tych samych przychodach. Wpłyne to także na tempo ich rozwoju z racji mniejszych zysków, a tym samym mniejszych środków na inwestycje. Tym bardziej, że większa płaca nie będzie działać motywacyjnie. Natomiast podnoszenie wynagrodzeń przez firmy bez zwiększenia wydajności w skali całego kraju wpływać będzie z jednej strony na zwiększenie inflacji – będzie więcej pieniędzy na rynku przy podobnej ilości towarów i usług, z drugiej zaś na zmniejszenie wpływów do budżetu z racji mniejszych dochodów firm.

Kolejne negatywne konsekwencje dla rynku pracy w Polsce związane są ze zjawiskiem zwanym „drenażem mózgów”. Oznacza ono odpływ najbardziej twórczych i wykwalifikowanych pracowników. Dodatkowo odnotowuje się w Polsce wszechobecne braki w zatrudnieniu. Sytuacja ta wynika z dwóch powodów, po pierwsze ze względu na dużą stopę bezrobocia oraz możliwość otrzymania znacznie większego wynagrodzenia za pracę wyjeżdżają osoby mobilne, przedsiębiorcze i wykwalifikowane, które mogłyby zajmować wolne stanowiska pracy w kraju, a po drugie miejscowi bezrobotni, którzy żyją z zasiłków na ogół wolą pozostać przy swoim statusie bezrobotnego niż pracować za oferowane przez polskich pracodawców wynagrodzenie. Takie zachowania i postawy charakteryzujące polskich pracowników, jak i pracodawców, przyczyniają się do wzrostu emigracji z Polski, ta natomiast pogłębia niedopasowanie zasobów pracy do potrzeb biznesu, zarówno w rozumieniu przestrzennym, jak i zawodowym.

Korzystnie na gospodarkę Polski wpływają fundusze, które przesyłają migranci do Polski w ramach wsparcia czy finansowania swoich bliskich, którzy pozostali w kraju. Obecność i wpływ transferów można obserwować na różnych płaszczyznach, zarówno na poziomie

gospodarki narodowej, regionu, jak i gospodarstwa domowego. Również ich oddziaływanie jest różnie postrzegane w zależności od poziomu, którego dotyczy. To, jaki jest wpływ transferów na gospodarkę pochodzenia migranta, jest uzależnione od skali tych transferów, od ich przeznaczenia oraz efektywności ich wykorzystania.

Transfery zwiększają dochody krajowe, przeznaczane są na konsumpcję prywatną, oszczędności oraz inwestycje – sprzyja to rozwojowi gospodarstwu poprzez przekazywanie środków na przedsięwzięcia inwestycyjne lub również w przypadku konsumpcji prywatnej – poprzez udział w tworzeniu PKB. Ponadto pozytywny wpływ transferów zauważany jest w sferach produktywności i zatrudnienia (zwłaszcza przy zwiększaniu inwestycji), w niektórych sektorach gospodarki – przykładem może tu być budownictwo mieszkaniowe.

Najkorzystniejsze efekty transferów zauważane są jednak na poziomie gospodarstw domowych. Rodzina i bliscy przeznaczają większość przekazów na zaspokajanie podstawowych potrzeb tj. wyżywienie, ubrania czy zakup innych niezbędnych dóbr. Na tym poziomie transfery migrantów pomagają ograniczyć ubóstwo i podnosić jakość, wygodę i komfort życia polskich rodzin. Ożywienie konsumpcji prywatnej ma również pozytywny wkład w rozwój gospodarczy kraju, ponieważ skutkuje wzrostem wpływów do budżetu z tytułu podatków pośrednich, co znowu umożliwia wzrost wydatków budżetowych.

Zjawisko migracji może być również korzystne dla kraju wysyłającego ze względu na korzyści samej osoby migrującej, tzn. z uwagi na wzbogacanie umiejętności i zdobywanie nowych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych. Jednak gospodarka kraju pochodzenia będzie mogła skorzystać z tych pozytywów tylko wówczas, gdy jednostka podejmie decyzję o powrocie do kraju i pozostaniu w nim na dobre. W przeciwnym razie sytuacja ta nie będzie korzystna dla kraju pochodzenia, a wręcz przeciwnie może doprowadzić do „brain drain” i wiązać się ze stratą środków, które zostały przeznaczone na edukację przykładowego migranta.

Migracje zarobkowe mają wpływ nie tylko na ekonomiczny aspekt życia ludzkiego, ale przede wszystkim na wymiar społeczny. Pewne jest, że pozytywne skutki migracji w tym wymiarze wiążą się w większości z poprawą warunków życia, gdyż taki jest podstawowy cel i sens migracji. Jednakże należy podkreślić, iż obserwuje się również wiele negatywnych konsekwencji.

Jakie zmiany wprowadza nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia

27 maja weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która ma na celu m.in. usprawnienie działalności urzędów pracy. Zmiany mają dostosować działania urzędów pracy do indywidualnego bezrobotnego i pracodawcy. Nowelizacja wprowadza profilowanie pomocy dla bezrobotnych, premiowanie urzędów pracy za osiągnięte efekty, organizowanie specjalnych programów dla młodych osób bezrobotnych. Daje też pracodawcom szansę na obniżenie kosztów pracy przez dofinansowanie zatrudnienia osób młodych i w wieku 50+.

Zmiana przepisów określa wyraźnie **profile bezrobotnych**, do których ma być kierowana pomoc:

- pierwszy profil to osoby aktywne, które nie potrzebują specjalistycznego wsparcia, a jedynie przedstawienia ofert pracy.
- drugi profil obejmuje osoby wymagające szerszego wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia
- w trzecim profilu znaleźć się mają osoby, które są oddalone od rynku pracy – zagrożone wykluczeniem społecznym. Tą grupą będą się zajmować wspólnie z urzędami pracy prywatne agencje zatrudnienia, ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe. Zlecenie przez urzędy pracy usług aktywizacyjnych prywatnym agencjom zatrudnienia ma sprzyjać indywidualnemu podejściu do osób długotrwale bezrobotnych.

W noweli pojawia się także instrument ułatwiający godzenie obowiązków osobistych i zawodowych – **grant na telepracę**.

Grant na telepracę pozwoli pracodawcom zatrudniać bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy, którzy wychowują co najmniej jedno dziecko w wieku do lat sześciu lub też bezrobotnego, który zrezygnował



foto.: Gunnar3000 | Dreamstime.com

z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną w okresie 3 ostatnich lat. Dla pracodawców zatrudniających osobę opiekującą się dzieckiem bądź osobą zależną zostało dedykowane świadczenie aktywizacyjne. Pracodawca zatrudniający taką osobę może otrzymać przez 12 miesięcy połowę minimalnego wynagrodzenia, lub przez 18 miesięcy 1/3 minimalnego wynagrodzenia, jeśli zdecyduje się zatrudnić taką właśnie osobę.

Kolejną nowością są **bony dla osób bezrobotnych do 30 roku życia**. Zostały wyróżnione cztery rodzaje takich bonów: szkoleniowy, stażowy i zatrudnieniowy oraz tzw. bon na zasiedlenie. Wszystkie mają pomóc młodym osobom poszukującym pracy i zachęcić pracodawców do szukania pracowników w tej grupie wiekowej.

Bardzo pozytywnym rozwiązaniem jest **możliwość zaciągnięcia niskooprocentowanych pożyczek** na podjęcie działalności gospodarczej. Ta forma pomocy kierowana jest

w znacznej mierze do studentów ostatniego roku studiów oraz poszukujących pracy absolwentów szkół w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego.

W nowelizacji powołany został także **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**. Źródłem finansowania zadań związanych z KFS będzie pula środków Funduszu Pracy. W pierwszej kolejności szkolenia miałyby objąć grupę osób powyżej 45. roku życia, w której występują największe braki kwalifikacyjne. W zamyśle to pracodawcy, na podstawie własnych potrzeb i planów rozwoju, decydowaliby o kierunku podnoszenia kwalifikacji.

Dla młodych osób bezrobotnych istotną zmianą jest fakt, że został skrócony, z sześciu do czterech miesięcy, okres w którym urzędy pracy muszą przedstawić im oferty pracy, stażu lub podniesienia kwalifikacji.

Z kolei firmy zatrudniające osoby bezrobotne w wieku 50+ będą mogły otrzymać dofinansowanie do ich wynagrodzenia.



Pobierz przez smartfon lub tablet archiwalne numery „Kursu na Pracę”



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP Pomorze



**JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jest instytucją realizującą zadania Województwa Pomorskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania skutecznych rozwiązań promujących aktywność zawodową mieszkańców Pomorza.

WYDAWCA

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

REDAKCJA

ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk
tel. 58 326 48 63, 58 326 48 42
e-mail: wup@wup.gdansk.pl
www.wup.gdansk.pl

Wersja elektroniczna dostępna na stronie:
www.wup.gdansk.pl/publikacje

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania
i adiustacji tekstów oraz zmiany ich tytułów.

Egzemplarz bezpłatny.
Nakład 1500 sztuk.
Wydanie zamknięto: 30 maja 2014

Projekt graficzny i skład:
Nylon Studio | www.nylonstudio.pl

Fotografie i ilustracje:
Archiwum WUP