

2008 KURS NA PRACĘ



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

Zmiany na regionalnym rynku pracy

po przystąpieniu do UE

KONKURENCJA WŚRÓD EUROPEJSKICH PRACODAWCÓW



STRONA 14

► Szacuje się, iż po rozszerzeniu Unii Europejskiej około 5 mln osób wyemigrowało...

WCZORAJ, DZIŚ ... JUTRO – USŁUGI DORADCZE CENTRÓW INFORMACJI...



STRONA 17

► Dynamiczne zmiany na polskim rynku pracy, jakie dokonały się w latach 90 – tych XXw., spowodowały...

JAK SKUTECZNIE WYCIĄGAĆ POMOCNĄ DŁOŃ...



STRONA 20

► Przekuć myśl projektową na konkretny wniosek nie jest łatwo. Przed projektodawcami nie lada wyzwanie...

Szanowni Państwo,



Oddajemy w Państwa ręce informator o pomorskim rynku pracy i usługach, jakie w tym zakresie świadczy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Jesteśmy instytucją kluczową realizującą politykę rynku pracy w imieniu samorządu województwa pomorskiego.

Współpracujemy z partnerami rynku pracy starając się pogodzić interesy pracodawców i pracowników.

Prowadzimy badania i analizy, które pozwalają na monitorowanie zmian zachodzących na rynku pracy i diagnozowanie problemów w tym obszarze, tak by prowadzić skuteczne działania na rzecz wzrostu zatrudnienia i ograniczania bezrobocia.

Realizujemy programy unijne i regionalne, po to by efektywnie rozwiązywać problemy zachodzące na rynku pracy.

Tą publikacją chcemy pokazać Państwu wielość i różnorodność zadań, którymi zajmuje się nasz urząd.

Mam nadzieję, że ten skrócony i niepełny przegląd pozwoli Państwu spojrzeć na nasz urząd nie tylko jak na biurokratyczną maszynę, lecz jak na miejsce, gdzie koncentruje się wiedza na temat rynku pracy i doświadczenie w działaniu na rzecz mieszkańców naszego regionu.

Ewa Jurkowska

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku

SPIS TREŚCI:

3 Zmiany na regionalnym rynku pracy po przystąpieniu do UE

Anna Pawłowska

7 Badania i analizy rynku pracy

Marcin Średziński

10 Proste metody już nie działają

Marcin Nowicki

12 Badania migracji zarobkowych w województwie pomorskim

Marta Jankowska

14 Konkurencja wśród europejskich pracodawców

Paweł Bardon

16 Eures w praktyce czyli targi pracy w Irlandii

Alicja Konkol

17 Wczoraj, dziś, jutro... usługi doradcze Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w województwie pomorskim

Sylwia Kozłowska - Zapiec

20 Jak skutecznie wyciągnąć pomocną dłoń, czyli co rynek pracy zyska na funduszach unijnych?

Grażyna Bolewska
Izabela Bojanowska

23 Faworyci PO KL

Joanna Sulewska-Łobocka

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku

Redakcja:
Zespół Komunikacji Społecznej
ul. Okopowa 21/27, 80-810 Gdańsk
tel. (058) 300 93 61, 300 93 63
e-mail: wup@wup.gdansk.pl

Wersja elektroniczna dostępna na stronie:
www.wup.gdansk.pl
Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiacji tekstów oraz zmiany ich tytułów.

Projekt graficzny i skład:
www.yellowfactory.eu

Fotografie:
Archiwum WUP, Paweł Najbar,
istockphoto

Zmiany na regionalnym rynku pracy po przystąpieniu do UE

Minęły już ponad cztery lata od chwili akcesji Polski do Unii Europejskiej (UE). Fakt ten wpłynął na różne obszary życia społecznego i gospodarczego we wszystkich regionach Polski. Również życie społeczno – gospodarcze regionu pomorskiego odzwierciedla procesy zachodzące w Unii Europejskiej, której jest on częścią.

Zmiany w zasobach ludzkich na rynku pracy w województwie pomorskim są determinowane przez przekształcenia strukturalne i technologiczne, jakie zachodzą we współczesnych gospodarkach europejskich, przy występowaniu efektów globalizacji oraz procesów związanych ze starzeniem się ludności.

W ciągu ostatnich czterech lat obraz pomorskiego rynku pracy uległ korzystnej zmianie. Zniwelowane zostały skutki zaburzeń rynkowych, które dotknęły gospodarkę kraju (również regionu) jeszcze przed rokiem 2002. Efektem tych zaburzeń był wysoki poziom bezrobocia i niska wielkość zatrudnienia. Przyczyną poprawy sytuacji na rynku pracy naszego regionu była nie tylko dobra koniunktura gospodarcza, stymulowana w znacznym zakresie przez akcesję Polski do UE. To nie tylko kreacja popytu wskutek absorpcji środków z funduszy UE, ale przede wszystkim ułatwienia działalności gospodarczej oraz postępujące otwarcie europejskich rynków pracy poprawiły sytuację pomorskiego rynku pracy.

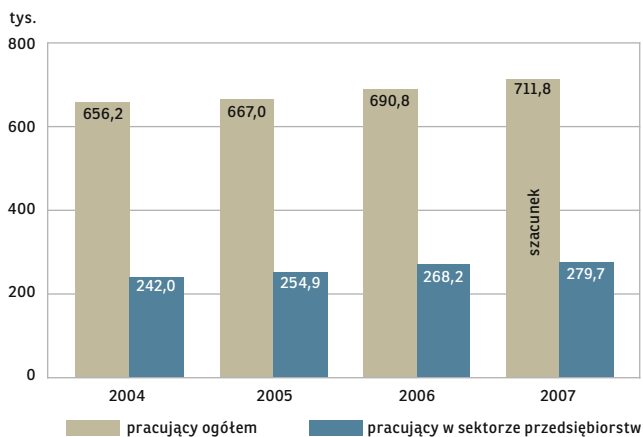
Wskaźniki rynku pracy w Pomorskiem lepsze niż w kraju

Poziom aktywności gospodarczej w województwie pomorskim jest ściśle skorelowany z koniunkturą w kraju oraz z tenden-

cjami na rynkach europejskich. Pomimo rozprzestrzenienia się w drugiej połowie 2008 roku skutków kryzysu finansowego na wszystkie gospodarki świata, wskaźniki rynku pracy dla województwa pomorskiego nadal były lepsze od analogicznych wskaźników dla polskiej gospodarki. W końcu trzeciego kwartału br. liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw wynosiła prawie 240 tys. (o 7% więcej niż w 2004 r., w kraju więcej o mniej niż 3%). Zatrudniały one w tym okresie przeciętnie blisko 280 tys. osób (o 19% więcej niż w 2004 r., w kraju więcej o 15%). Natomiast średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło około 3200 zł (102% średniej płacy krajowej) i było wyższe o jedną trzecią od obserwowanego przed ponad czterema laty (w kraju o 28%).

Niższa niż w kraju stopa bezrobocia w regionie jest skutkiem większej dynamiki spadku liczby bezrobotnych.

Obserwowane w ostatnim czasie korzystne zmiany społeczno – gospodarcze w Pomorskiem utrwały się od 2004 r. Liczba bezrobotnych w tym okresie zmalała o ponad 60% (w kraju spadek poniżej 60%) i wynosiła we wrześniu br. poniżej 65 tys. osób. Dzięki większej niż w kraju dynamice spadku bezrobocia w regionie, stopa bezrobocia w Pomorskiem od października 2007 r. jest niższa niż w kraju. Ponadto jej



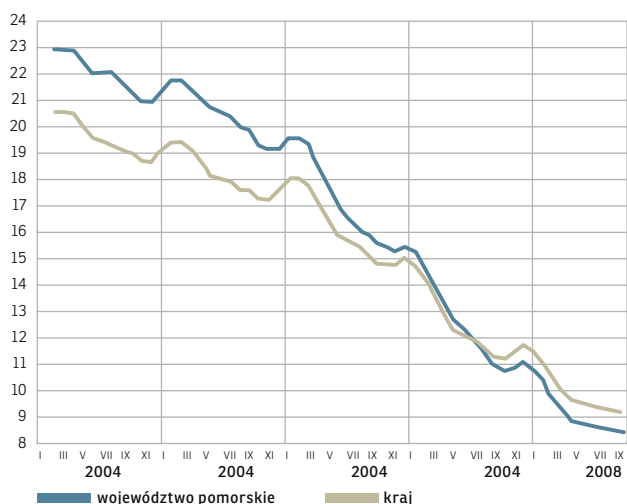
Pracujący w województwie pomorskim w latach 2004-2007 stan na 31 grudnia.

Źródło: www.stat.gov.pl

poziom w dalszym ciągu zmniejsza się, tak że we wrześniu br. stopa bezrobocia w województwie ukształtowała się na poziomie 8,0% (w kraju 8,9%).

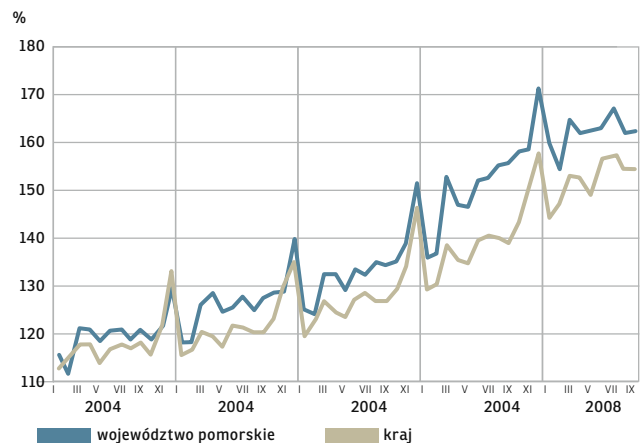
W grupie ludzi podejmujących pracę (wychodzących z bezrobocia) zaobserwować można systematyczny wzrost udziału osób podejmujących działalność gospodarczą. Na Pomorzu odsetek takich osób był wyższy niż w kraju w całym omawianym okresie (w okresie styczeń – wrzesień br. w województwie 5%, w kraju około 4%).

Pomimo wzrostu zatrudnienia w regionie, nadal pozostają niewykorzystane rezerwy zasobów pracy. Odsetek pracujących w wieku produkcyjnym wyniósł w Pomorskiem około 57% w 2007 r. i był zdecydowanie niższy od rekomendowanego w odnowionej Strategii Lizbońskiej docelowego poziomu 70%.



Stopa bezrobocia rejestrowanego. Stan w końcu miesiąca.

Źródło: www.stat.gov.pl

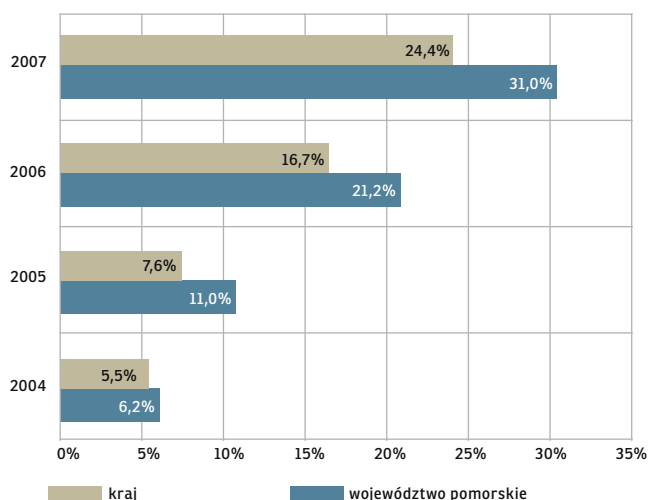


Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (przeciętna miesięczna 2000 r. = 100).

Źródło: www.stat.gov.pl

Mniejsza skala wyjazdów zarobkowych za granicę może wpłynąć na zmniejszenie deficytów kadrowych na Pomorzu

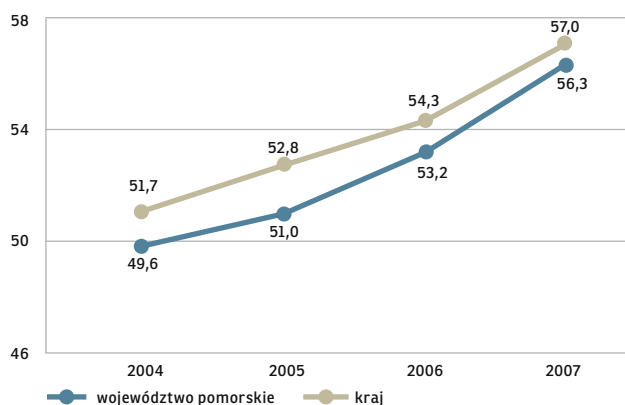
Rozwój gospodarki regionu oraz liczne wyjazdy Polaków do pracy za granicą, zwłaszcza po akcesji naszego kraju do UE, wpłynęły na deficyt pracowników z różnych branż (np. budownictwie, przemyśle stoczniowym – pomimo trudnej sytuacji tej branży). O ile jeszcze w 2004 r. pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego około 55 tys. ofert, których było o prawie połowę mniej niż rejestrujących się bezrobotnych, to w 2007 r. zanotowano ponad 95 tys. ofert pracy a ich liczba przekraczała zdecydowanie liczbę rejestrujących się w tym czasie bezrobotnych.



Dynamika spadku liczby bezrobotnych w województwie pomorskim na tle kraju w latach 2004 - 2007.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPIPS-0.

¹¹ Osoby z powojennego wyluz demograficznego, będące aktualnie w wieku 50 i więcej lat wpłyną znacząco na wzrost liczby i udziału ludności w wieku poprodukcyjnym. Spadek po 2010 r. liczby osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście w wieku poprodukcyjnym spowoduje większe obciążenia grupy pracujących, gdyż będą musieli oni pokryć świadczenia emerytalne większej liczbie osób.



Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15-64 lat w latach 2004-2007

Źródło: Eurostat

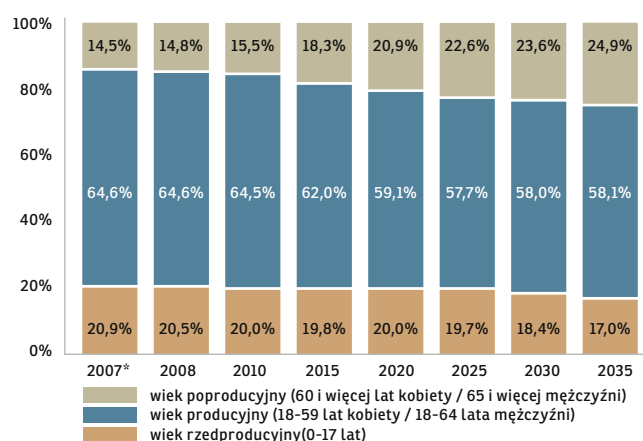
Niepokojącym zjawiskiem jest obserwowany deficyt pracowników w budownictwie ze względu na potrzebę budowy infrastruktury potrzebnej do przeprowadzenia piłkarskich Mistrzostw Europy w 2012 r. Rosnące problemy pracodawców z obsadzeniem wolnych miejsc pracy wynikają między innymi z emigracji zarobkowej, której sprzyja różnica poziomu płac i warunków życia oraz otwarcie rynków pracy przez kraje UE. Jednakże masowe wyjazdy zarobkowe obserwowane po 2004 r. uległy zahamowaniu. Powodem takiego stanu jest mniejsza opłacalność pracy za granicą ze względu na niższy kurs walut krajów, do których emigrują Polacy.

Wzrost zatrudnienia, ale niska aktywność zawodowa Pomorzan

Wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia nie przekładają się na wzrost aktywności zawodowej mieszkańców Pomorza. Pomimo wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym w województwie, który będzie obserwowany do 2010 r., występuje jednocześnie wzrost liczby ludności biernej zawodowo. Oznacza to, że mimo rosnącego popytu na pracę, zatrudnienia i wynagrodzenia, występuje wysoka skłonność ludności Pomorza do opuszczania rynku pracy w wieku niższym niż ustawy (podobna sytuacja jest w innych regionach kraju).

Groźne w skutkach starzenie się społeczeństwa regionu

Jednakże w obliczu problemów związanych z przyspieszeniem starzenia się społeczeństwa województwa pomorskiego po 2010 roku, szczególne znaczenie będą odgrywały działania prowadzące do zwiększenia udziału osób pracujących (jest to istotny problem w kontekście zwiększających się obciążeń pracujących, związanych z wypłatą świadczeń tym, którzy opuszczają rynek pracy).



*dane rzeczywiste

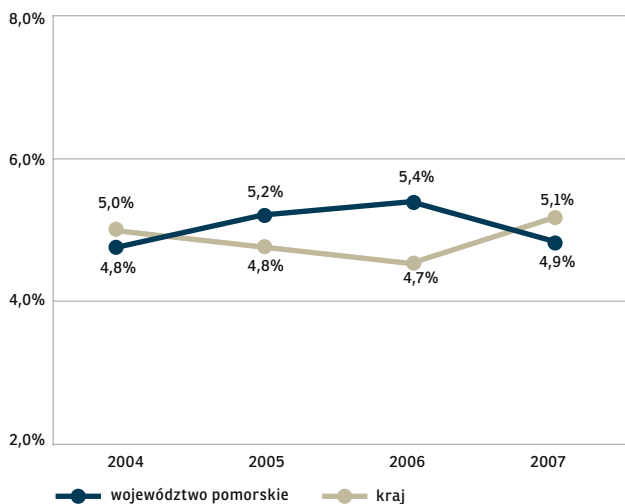
Prognozowane zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku do roku 2035 w województwie pomorskim

Źródło: www.stat.gov.pl



Pracodawcy chętnie zatrudniają młodzież, starsi szybko opuszczają rynek pracy

Należy zwrócić uwagę, że wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy województwa pomorskiego, coraz mocniej rośnie zatrudnienie osób młodych (15-24 lata), co świadczy o wzrastającym popycie na młodych pracowników. Jeszcze w 2004 r. odsetek pracującej na Pomorzu młodzieży wynosił 22%, rosnąc stopniowo do poziomu ponad 27% w 2007 r. Można przypuszczać, że ich kwalifikacje są bardziej dopasowane do struktury rynku pracy, niż starszych pokoleń. Osobom w starszych grupach wiekowych niejednokrotnie trudniej jest sprostać coraz większym wymaganiom stawianym przez pracodawców a względna łatwość przejścia na wcześniejszą emeryturę przyczynia się do ich szybszej dezaktywacji. Świadczy o tym chociażby realny wiek emerytalny: dla mężczyzn to 59 lat, dla kobiet 56 lat. Ponadto, obserwowany jest niski, ale rosnący udział pracujących w województwie osób w wieku przedemerytalnym, tj. 55-64 lata. Udział pracujących w tej grupie wiekowej wyniósł w 2007 r. prawie 30% (w 2004 r. – prawie 26%), ale do osiągnięcia poziomu założonego w Strategii Lizbońskiej (50%) jest jeszcze daleka droga.



Udział osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu ustawicznym w latach 2004-2007.

Źródło: Eurostat.

Struktura pracujących w Pomorskiem zbliża się do rozwiniętych gospodarek Europy – większość pracujących w usługach, niewiele w rolnictwie

Zmiany na rynku pracy w województwie pomorskim są pod wpływem zjawiska konwergencji, tzn. dostosowywania się do siebie struktur gospodarek państw UE. W naszym regionie struktura pracujących zbliża się do tej, jaką mają rozwinięte gospodarki Europy. W handlu i usługach pracuje 60% ludności, w przemyśle i budownictwie ponad 30%, zaś w rolnictwie poniżej 10%.

Popyt na pracę, który kierowany jest jedynie do pewnej kategorii ludności (o określonym wykształceniu, umiejętnościach, wieku, stanu zdrowia itp.) charakteryzuje się dynamiką i niestabilnością, prowadzącą do zmian organizacyjnych pracy, jej form i charakteru. Obserwowana jest większa mobilność i dyspozycyjność pracowników, a ich zasady zatrudnienia niejednokrotnie przyjmują charakter elastyczny (praca na umowę zlecenie, o dzieło, w niepełnym wymiarze czasu pracy, w formie kontraktu). Przedsiębiorcy przez stosowanie różnych formuł zatrudnienia w zależności od grupy pracowników przyczyniają się do segmentacji rynku pracy.

Wykształcenie i konkretne kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu na rynku pracy

Pomorski rynek pracy zmieniał się wskutek przemiany struktury wykształcenia pracujących. Na rynek ten wkraczały roczniki osób mających coraz lepszy dostęp do oferty edukacyjnej, co radykalnie zwiększyło liczbę osób z wykształ-

ceniem wyższym. Ponadto, rozwijający się sektor usług i częściowo przemysł, wchłaniały szybko rosnąco liczbę osób z tytułem magistra. Jednocześnie gwałtownie wzrastał popyt na pracowników z konkretnymi kwalifikacjami zawodowymi w takich sektorach jak budownictwo i handel. W konsekwencji zauważalnie zwiększył się udziału pracujących zarówno z wykształceniem wyższym (z 73% w 2004 r. do 77% w 2006 r.), jak i zasadniczym zawodowym (z 50% w 2004 r. do 57% w 2006 r.).

Pomorzanie przestają podnosić swoje kwalifikacje

Kształcenie ustawiczne, czyli doksztacanie się osób dorosłych poza systemem szkolnym, jest kluczowym elementem rozwoju nowoczesnych gospodarek. Jednakże wskaźnik uczestnictwa dorosłych uczących się jest niski nie tylko w Polsce, ale także na Pomorzu. Po obiecującym jeszcze do 2006 r. wzroście odsetka uczestników doksztacania w regionie, pozytywna tendencja odwróciła się, czego skutkiem było w 2007 r. obniżenie udziału dorosłych w kształceniu ustawicznym do poziomu z 2004 r., czyli poniżej 5%.

Publiczne służby zatrudnienia skuteczniejsze w aktywizacji bezrobotnych

Nie można zapomnieć o roli publicznych służb zatrudnienia, które nauczyły się ograniczać liczbę bezrobotnych w regionie. Było to możliwe poprzez zmianę struktury wydatków Funduszu Pracy, w których udział wydatków na zasiłki znacznie się obniżył, przy jednoczesnym wzroście udziału wydatków na programy aktywizujące bezrobotnych (wzrost z nieco ponad 30% w 2005 r. do prawie 50% w 2007 r.). Wśród uczestników takich programów, zdecydowanie wzrósł odsetek osób, które podjęły zatrudnienie (z prawie 50% w 2005 r. do prawie 65% w 2007 r.).

Utrwalanie pozytywnych trendów na rynku pracy województwa pomorskiego jest wyzwaniem nie tylko dla publicznych służb zatrudnienia, ale również dla samorządu województwa. Szczególnego znaczenia w tym kontekście nabiera Program Operacyjny Kapitał Ludzki, w ramach którego mamy do dyspozycji środki finansowe z UE. Jednakże sposób ich wydatkowania może wpłynąć na zmniejszenie dystansu, jaki występuje w rozwoju społeczno - gospodarczym w Pomorskiem w porównaniu do krajów Europy zachodniej.

Anna Pawłowska

²⁾ Do programów na rzecz promocji zatrudnienia zalicza się: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej oraz wyposażenie i doposażenie stanowisk pracy.

Badania i analizy rynku pracy

Po co robić badania rynku pracy?

Każdy z nas przed podjęciem ważnej życiowej decyzji, na podstawie posiadanych informacji, analizuje czy decyzja ta jest słuszna, czy może wybrać inne, trafniejsze rozwiązanie. Identycznie jest z działaniami instytucji rynku pracy, które mają prowadzić skuteczne działania na rzecz wzrostu zatrudnienia i ograniczania bezrobocia. Muszą posiadać jak najwięcej danych, aby ich działania były efektywne. A informacje te można zdobyć właśnie badając jak najwięcej zjawisk występujących na rynku pracy. Badania i analizy rynku pracy pozwalają na monitorowanie zmian zachodzących na rynku pracy i diagnozowanie problemów w tym obszarze. Będą zasadniczym elementem powstającego systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jest jednostką samorządu województwa, która z racji ustawowo określonych zadań, jest zainteresowana pozyskaniem jak największej liczby informacji o regionalnym rynku pracy. W tym celu WUP prowadzi monitoring i analizy rynku pracy w oparciu o informacje Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie, Urzędu Statystycznego w Gdańsku, informacje z powiatowych urzędów pracy oraz badania rynku pracy (niezbyt liczne do roku 2004). Od chwili uruchomienia programów operacyjnych, w ramach których można współfinansować z Europejskiego Funduszu Społecznego projekty badawcze rynku pracy, pojawiła się możliwość objęcia badaniami nowych obszarów rynku pracy.

Kto czeka na wyniki badań i analiz rynku pracy?

Informacji o rynku pracy oczekują: władze samorządowe, które muszą podejmować ważne strategiczne decyzje dotyczące rozwoju województwa uwzględniające popyt i podaż pracy w regionie; szkoły i instytucje szkoleniowe planujące zawodowe profile kształcenia; przedsiębiorcy planujący działalność inwestycyjną; ośrodki pomocy społecznej podejmujące działania na rzecz usamodzielnienia ekonomicznego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.



Co chcemy wiedzieć?

► Przyczyny zróżnicowania pomorskiego rynku pracy.

Rynek pracy województwa pomorskiego charakteryzuje się silnym zróżnicowaniem. Przykładem jest różnica w stopie bezrobocia występująca w poszczególnych powiatach: w Trójmieście notujemy najniższą w kraju stopę bezrobocia – nie przekracza ona według stanu na koniec września br. 2,1%; w powiatach bezpośrednio sąsiadujących z Trójmiastem oraz w powiecie kwidzyńskim i w Słupsku jest ona kilkakrotnie wyższa niż w Trójmieście i wynosi od 3,6% do 9,5%; a w powiatach oddalonych od Trójmiasta, łącznie z powiatem nowodworskim, gdzie występuje największe natężeniem tego zjawiska – stopa bezrobocia wynosi od 12,1% do 20,4%. Zróżnicowanie przestrzenne rynku pracy ma związek z intensywnością rozwoju gospodarki w poszczególnych powiatach, ale należałoby poznać też inne przyczyny tego zróżnicowania.

► **Zmiany demograficzne.** Jednym z podstawowych problemów, z którymi w najbliższym czasie trzeba się będzie zmierzyć, jest proces starzenia się społeczeństwa, szczególnie intensywny po 2010 r. Proces ten z jednej strony spowoduje spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, a z drugiej – wywoła skutki społeczne związane z koniecznością zaspokojenia potrzeb gwałtownie rosnącej grupy osób w wieku emerytalnym. Prognozuje się, że w województwie pomorskim w latach 2000 – 2030 udział ludności w wieku poprodukcyjnym zwiększy się z 13% aż do 23%.

► **Oczekiwania pracodawców.** Bardzo istotnym elementem wiedzy o rynku pracy jest określenie potrzeb i oczekiwań pracodawców co do pożądaných kwalifikacji i umiejętności pracowników. Potrzeby te powinny mieć odzwierciedlenie w programach edukacyjnych, aby szkoły i uczelnie przygotowywały do wyjścia na rynek pracy poszukiwanych specjalistów, a nie „produkowały” bezrobotnych.

► **Losy absolwentów.** Uzyskanie odpowiedzi na pytanie co dzieje się z absolwentami szkół zawodowych i uczelni wyższych stanowić może cenne źródło informacji dla uczniów, którzy podejmują decyzję o wyborze szkoły i uczelni. Efektem ostatecznym powinien być rozwój kierunków edukacji w tzw. zawodach przyszłości.

► **Grupy defaworyzowane na rynku pracy.** Gruntownego zbadania wymagają różne sposoby pokonywania barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, osób długotrwale bezrobotnych czy osób w wieku 50+. Wykluczenie tych osób z rynku pracy najczęściej wiąże się z wykluczeniem ekonomicznym i społecznym. Osoby te, oprócz zdiagnozowania ich sytuacji i posiadanego potencjału, wymagają różnego rodzaju wsparcia. Dostarczenie instytucjom rynku pracy informacji na temat wielkości i profilu populacji osób z tych grup w województwie pomorskim jest niezbędne w kontekście tworzenia skutecznych polityk i narzędzi aktywizacji zawodowej.



► **Długotrwałe bezrobocie.** Ujawniane w wielu branżach gospodarki braki pracowników powodują, że szczególnej obserwacji należy poddać zjawisko długotrwałego bezrobocia. Kluczowymi dla rozwiązania tego problemu są: poznanie przyczyn tego zjawiska oraz programów, które okazują się być najskuteczniejsze w jego ograniczaniu.

► **Zjawisko migracji.** Ważnym problemem z punktu widzenia konieczności zabezpieczenia potrzeb kadrowych regionalnej gospodarki są migracje. Badaniom należy poddać zarówno zjawiska migracji za pracą wewnątrz województwa (są one korzystne dla regionalnego rynku pracy ponieważ zapewniają lepsze wykorzystanie zasobów pracy regionu), jak też migracje za pracą poza region (w tym emigracje zagraniczne). Te ostatnie są szczególnie niekorzystne dla regionu, gdy dotyczą wysokokwalifikowanych pracowników. Poznanie najważniejszych przyczyn migracji pozwoli na opracowanie skutecznych narzędzi ograniczających negatywne skutki tego zjawiska oraz działań zachęcających do powrotu tych którzy wyjechali z województwa za pracą.

► **Strategiczne branże pomorskiego rynku pracy.** Geograficzne położenie województwa pomorskiego powoduje, że rynek pracy w porównaniu do województwo położonych w głębi kraju jest nieco odmienny. Dlatego też zbadanie takich sektorów gospodarki jak sektor stoczniowy czy portowy jest, zwłaszcza dla prowadzenia efektywnych działań na rzecz wzrostu zatrudnienia czy ograniczenia bezrobocia w województwie pomorskim, niezwykle ważne.

► **Elastyczne formy zatrudnienia.** Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają optymalizować tryb i czas pracy, tak aby osiągać możliwie najlepsze efekty, umożliwiają również łączenie obowiązków służbowych z innymi obowiązkami. Niezbędne jest więc zbadanie opinii pracodawców i pracowników na temat możliwości wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia w ich zakładach pracy.



Dużym problemem jest utrudniony dostęp do spójnej informacji o obecnej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy, który może uniemożliwić prowadzenie efektywnej polityki rynku pracy. Powstanie instytucji tzw. hurtowni danych, która dysponować będzie danymi i informacjami dotyczącymi rynku pracy wydaje się niezbędne.

Łatwy dostęp do informacji o rynku pracy przyczynia się do rozwoju szeroko pojętego dialogu społecznego, w którym wszystkie strony (pracodawcy, związki zawodowe, administracja rządowa i samorządowa, organizacje pozarządowe) mają równy dostęp do informacji. Bez tego dialogu trudno sobie wyobrazić efektywne działania na rzecz wzrostu zatrudnienia i ograniczania bezrobocia.

Projekty badawcze współfinansowane z EFS

Programy współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, które zrealizowano bądź realizowane są w województwie pomorskim mają właśnie pomóc w rozwiązaniu zasygnalizowanych powyżej problemów. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku od początku wprowadzenia w Polsce instrumentu współfinansowania działań ze środków EFS jest Instytucją Wdrażającą przy działaniach związanych z projektami badawczymi w województwie pomorskim. Takich projektów badawczych jest w sumie 11. W ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004 – 2006 (Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie) zrealizowano 6 projektów badawczych. W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013 (Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy) realizowanych jest obecnie 5 projektów badawczych.

Marcin Średziński



Proste metody już nie działają

Stopa bezrobocia wciąż spada, powstają nowe miejsca pracy, rosną wynagrodzenia i wszystko wskazuje na to, że zmniejsza się liczba Polaków pracujących za granicą. To obraz rynku pracy, do którego zaczynamy się już przyzwyczajać.

Stopa bezrobocia wciąż spada, powstają nowe miejsca pracy, rosną wynagrodzenia i wszystko wskazuje na to, że zmniejsza się liczba Polaków pracujących za granicą. To obraz rynku pracy, do którego zaczynamy się już przyzwyczajać. Niestety, na tle tych pozytywnych tendencji coraz wyraźniej widać najważniejsze niedomagania naszego rynku pracy, których nie da się już usunąć prostymi metodami. Są to bowiem deficyty o charakterze głęboko strukturalnym. Co więcej, wyczerpujące się proste rezerwy rynku pracy, które do tej pory rozgrzeszały brak poważniejszych działań reformatorskich, obnażają powoli sedno problemów nadając im właściwą hierarchię. Najwyższy czas tę hierarchię dostrzec i dostosować do niej politykę rozwoju kraju i regionu.

Warto również przestawić sposób analizowania rynku pracy na logikę przyczynowo-skutkową, a więc nauczyć się odróżniać efekt od tego, co go wywołuje. Stosując takie podejście łatwiej będzie dobrać odpowiednie działania dostosowawcze. Łatwiej też dostrzec, jak wiele z takich działań dotychczas podejmowanych ma cechy „leczenia objawowego”, które nie trafia w źródło „choroby”.

Co w takim razie jest największym problemem naszego rynku pracy? Bez wątpliwości jest nim w tej chwili brak rąk do pracy. Deficyt pracowników ma wymiar zarówno ilościowy jak też jakościowy. Pracodawcy narzekają na brak specjalistów, ale także pracowników bez kwalifikacji. Co jest tego przyczyną? Dlaczego przy nadal dużym bezrobociu na naszym pomorskim rynku jest kilkadziesiąt tysięcy wolnych miejsc pracy?

Utarta się teza, że główną przyczyną jest niedopasowanie kwalifikacji potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców. Idąc do genezy problemu, dochodzimy do systemu edukacji

i oświaty, bowiem szkolenia i przekwalifikowania – jako bardziej elastyczne – mogą jedynie ten system uzupełniać. Na pewno go nie zastąpią. Tymczasem opinia pracodawców o absolwentach jest daleka od dobrej. Z jednej strony system edukacji jest oderwany od potrzeb zawodowych zgłaszanych przez pracodawców. Edukacja zawodowa praktycznie nie istnieje. Z drugiej strony szkoła nie kształtuje podstawowych kompetencji potrzebnych człowiekowi do funkcjonowania w dzisiejszym świecie, nie tylko w aspekcie zawodowym. Chodzi o kształtowanie cech i postaw (odpowiedzialności, rzetelności, prawości itp.) jak i umiejętności społecznych (praca zespołowa, rozwiązywanie problemów, negocjacje itp.). Niestety na prawdziwą zmianę w polskich szkołach przyjdzie nam jeszcze poczekać.

Poza niedopasowaniem kwalifikacji osób pozostających bez pracy do potrzeb pracodawców, muszą więc istnieć inne przyczyny dużej liczby nieobsadzonych miejsc pracy przy jednocześnie wysokim oficjalnym bezrobociu. Dla tych, którzy faktycznie poszukują pracy są to najczęściej bariery transportowe – często bowiem miejsca pracy dostępne są w innym miejscu, niż miejsce zamieszkania. Gdy te odległości są znaczne i nawet najlepiej zorganizowany transport publiczny nie mógłby tej bariery usunąć, pojawia się kwestia rynku mieszkań. Zarówno koszty kupna jak i wynajmu mieszkania w centrach rozwoju (najczęściej są to przecież duże miasta) nie pozwalają na tego typu migracje zarobkowe. Ale nie tylko. Problemem jest też mentalność i strach przed „wielką” zmianą życiową. W mniejszym stopniu dotyczy to młodych ludzi, ale dla pokolenia 40 – 50-latków przeprowadzka ze wsi do miasta, albo z małego miasteczka do dużego stanowi próg psychologiczny niezwykle trudny do pokonania. Ponownie należy zadać pytanie, czy działania w ramach szeroko pojętej

polityki rynku pracy problem ten zauważają i jak próbują go rozwiązywać. Proste subsydiowanie dojazdów do pracy czy też informowanie o możliwościach zatrudnienia poza obszarem zamieszkania na pewno nie wystarczą. I w tym wypadku, wyraźnie widać konieczność spójnego podejścia w ramach całościowej polityki rozwoju regionu – od transportu poprzez różnego rodzaju indywidualne zachęty i programy adaptacyjne, na pomocy o charakterze psychologicznym kończąc.

Osobną przyczyną tak dużego rozdźwięku między statystyką bezrobocia a liczbą wolnych miejsc pracy jest praca nielegalna. Wciąż nierozwiązany jest problem rejestrowania się „bezrobotnych” w urzędach pracy jedynie dla otrzymania świadczeń społecznych i zdrowotnych. Jednocześnie, spora grupa zarejestrowanych bezrobotnych pracuje zarobkowo. Dotyczy to w szczególności najmniejszych firm w branżach takich jak budownictwo, przetwórstwo rolno-spożywcze, handel, usługi. W pewnym stopniu – jak się jednak okazuje niewielkim – zjawisko pracy „na czarno” ulega ograniczeniu ze względu na zmieniające się warunki na rynku pracy. Brak rąk do pracy wymusza na pracodawcach legalizację zatrudnienia jako element „przywiązywania” pracowników do firmy. Niestety, niewidzialna ręka rynku w tym wypadku to za mało. Nadal bowiem omijanie narzutów na pracę jest atrakcyjne dla obu stron: pracodawca ponosi mniejszy koszt, a pracownik dostaje więcej „na rękę”. Skoro trudno liczyć w najbliższych latach na zdecydowane obniżenie tych obciążeń, pozostaje liczyć na wzrost samoświadomości pracowników o konsekwencjach długofalowych pracy „na czarno”. Do tego konieczny jest jednak dalszy wzrost poziomu życia i cywilizowania rynku pracy – trudno bowiem myśleć 20-latkowi o emeryturze, gdy legalna pensja nie wystarcza na życie „tu i teraz”.

Kolejną przyczyną deficytu pracowników jest wykluczenie zawodowe osób w wieku 50+. Problem ten został już dostrzeżony i wprowadzane są programy aktywizujące dla tych osób. Jednocześnie zmienia się powoli nastawienie pracodawców do tej grupy wiekowej wskutek ogólnego deficytu pracowników. Biorąc jednak pod uwagę niską mobilność przestrzenną i często niechęć do gruntownego przekwalifikowywania się, jest to grupa która musi podlegać spójnej i długofalowej polityce rynku pracy. Nie bez znaczenia dla aktywizacji zawodowej osób starszych jest dostępność i jakość opieki zdrowotnej a także poziom elastyczności w ramach standardowego stosunku pracy. Efektem zmiany podejścia do takich osób oraz wdrożenia racjonalnego mechanizmu zachęt będzie spora rzesza oddanych, rzetelnych i dysponujących ważnym doświadczeniem życiowym (inteligencją emocjonalną) pracowników.

Zapełnienie deficytu pracowników wymaga otwarcia naszego rynku na emigrantów. Kwestia ta budzi emocje społeczne i polityczne, przede wszystkim wynikające z dominującego przekonania opinii publicznej w Polsce o braku pracy. Jednocześnie pojawiają się lęki przed utratą pracy na rzecz tańszych pracowników. Czyli dokładnie to, czego obawiali się nasi zachodni partnerzy w UE w związku z otwieraniem ich rynków pracy dla Polaków

Tak, czy inaczej imigranci będą nam potrzebni. Będą oni uzupełniali podaż na rynku pracy, a nie zastępowali rodzimych pracowników. I tak, jak w przypadku Wielkiej Brytanii, czy Irlandii przysłużą się naszemu rozwojowi. Problem polega na tym, że nawet gdybyśmy już dziś w pełni otworzyli nasz rynek pracy dla imigrantów (np. z wschodniej granicy) i tak przyjechałoby ich zbyt mało w stosunku do naszych potrzeb. Nie jesteśmy bowiem atrakcyjnym rynkiem pracy w porównaniu z innymi krajami, które są otwarte dla imigrantów.

Dochodzimy do najważniejszej przyczyny deficytu pracowników, która stanowi już teraz największą barierę rozwojową dla naszej gospodarki. Jest to niezwykle niski poziom aktywności zawodowej Polaków, w tym szczególnie mieszkańców Pomorza. Problem ten zdecydowanie wykracza poza sferę regulacji rynku pracy. Jego geneza sięga praktycznie wszystkich sfer naszego systemu społeczno-gospodarczego a jej analiza wykracza poza ramy tego artykułu. Warto jednak w tym miejscu poruszyć dwie kwestie. Pierwsza to zadziwiająco łatwy dostęp do świadczeń rentowych z tytułu niezdolności do pracy. To relikty poprzedniego systemu społeczno-gospodarczego a także pierwszych lat transformacji, kiedy renta stała się remedium na bezrobocie. Druga, to wcześniejsze emerytury. Zadziwiająca jest nieumiejętność wyłumaczenia opinii publicznej i zainteresowanym grupom zawodowym konsekwencji rozdmuchanego zakresu wcześniejszych emerytur. Trzeba mieć jednak świadomość, że wiarygodność takiej argumentacji zależy od dostępności atrakcyjnych miejsc pracy dla osób, którym możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę chce się ograniczyć.

Jak widać, żeby prawdziwie zreformować nasz rynek pracy, często trzeba sięgnąć bardzo głęboko. Siłą rzeczy zarysowane tu relacje przyczynowo-skutkowe zostały bardzo uproszczone. Rynek pracy i zjawiska na nim występujące mają niezwykle złożoną genezę, zahaczającą o niemal wszystkie sfery życia. Dlatego rozwiązywanie problemów rynku pracy wymaga rzetelnej informacji, wiedzy i realnej współpracy bardzo różnych środowisk.

Marcin Nowicki

IBnGR

IBnGR

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową jest pozarządową, niezależną instytucją naukowo-badawczą zajmującą się gospodarką i polityką państwa. Instytut powstał w 1989 roku jako fundacja działająca na zasadach non-profit. IBnGR realizuje projekt badawczy „Pomorskie obserwatorium rynku pracy” w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie dla osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy PO KL.



Badania migracji zarobkowych w województwie pomorskim

Migracja polegająca na trwałym lub czasowym opuszczeniu miejsca stałego pobytu i przemieszczeniu się na inne miejsce jest zjawiskiem całkowicie naturalnym, które miało miejsce od początku istnienia człowieka.

Migracja polegająca na trwałym lub czasowym opuszczeniu miejsca stałego pobytu i przemieszczeniu się na inne miejsce jest zjawiskiem całkowicie naturalnym, które miało miejsce od początku istnienia człowieka. Przemieszczanie się ludności może być spowodowane różnymi czynnikami m.in. gospodarczymi, politycznymi, religijnymi czy też rasowymi. Pomimo, iż problematyka migracji nie jest nowa wciąż stanowi trudny i niezwykle złożony temat do obserwacji i rozważań. Poznaniu tej sfery ludzkiej aktywności służą badania migracji, które mają ok. 100-letnią tradycję.

W odniesieniu do rynku pracy migracje mają ogromne znaczenie, są czynnikiem wpływającym na rozwój bądź regres gospodarczy krajów i regionów. Globalizacja i integracja europejska, a co za tym idzie swobodny przepływ osób, sprawiają, że w chwili obecnej można spojrzeć na migracje na rynku pracy z zupełnie innej, nowej perspektywy.

Pracodawcy oczekują od obecnych i potencjalnych pracowników większej mobilności – zarówno zawodowej jak i przestrzennej (gotowości do wyjazdu z miejscowości czy też województwa zamieszkania, a nawet poza granice kraju). Pomimo, że waga problemu migracji jest dostrzegana, nadal istnieją na jej temat jedynie wyrywkowe dane.

Pani Grażyna Zielińska, Dyrektor Generalny Regionalnej Izby Gospodarczej Pomorza, ekspert ds. rynku pracy w projektach realizowanych przez PBS DGA mówi o tym następująco „Różne mamy opinie na temat migracji - jedni mówią, że to olbrzymia strata dla Polski, bo wyjeżdżają młodzi, wykształceni ludzie i zaczyna brakować rąk do pracy, co może mieć wpływ na tempo rozwoju kraju, a coraz wyższe koszty wynagrodzenia pracowników zniechęcają inwestorów do lokowania swoich firm w Polsce. Inni twierdzą, że to szansa dla Polski, ponieważ następuje transfer



pieniędzy a wzbogaceni o nowoczesne kwalifikacje młodzi ludzie coraz częściej wracają do rodziny. Jak jest naprawdę? Dlaczego wyjeżdżają? Jedynie rzetelnie opracowane badania mogą dać odpowiedź na m.in. takie pytania. Dobrze, że Wojewódzki Urząd Pracy taką próbę podjął.”

Województwo pomorskie, zgodnie z danymi GUS, jest obszarem o wysokich odpływach migracyjnych, co negatywnie wpływa na długookresowy rozwój regionu i obniża jego konkurencyjność. W 2007 r. migracje mieszkańców Pomorza zostały zbadane przez firmę badawczą PBS DGA w ramach prowadzonych szerszych badań objętych projektem pt. „Analiza regionalnych rynków pracy województwa pomorskiego”. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Na podstawie przeprowadzonych badań w zakresie mobilności przestrzennej i migracji zagranicznych okazało się, że wyjazdy do pracy za granicę były jednym z głównych powodów odejść pracowników (średnio, w co drugiej firmie na Pomorzu odszedł z tego powodu jeden pracownik). Najczęściej wskazywano na wyjazdy pracowników z zawodów tj. sprzedawca, kosmetyczka, fryzjer, kierowca. Czterech na stu respondentów przyznało, że w 2006 roku pracowało za granicą, a dwa razy tyle planowało wyjechać do pracy w 2007 i 2008 roku.

W 2006 r. badani najczęściej pracowali w Niemczech, Anglii, Norwegii i Francji. Natomiast jako docelowy kraj przyszłych wyjazdów na pierwszym miejscu wskazali Anglię, potem Niemcy, Irlandię i Norwegię. Większość osób, które wyjechały, pracowała fizycznie (najczęściej w budownictwie, przy wykańczaniu mieszkań i w rolnictwie, ogrodnictwie). Średnio, co czwarty badany przyznaje, że pracował na czarno i podobna ilość respondentów twierdzi, że pracowała za granicą dłużej niż pół roku. Pomorzanie nie są zbyt mobilni - z uwagi na zdobycie pracy lub poprawę jej dostępności (bliskość) - do zmiany miejsca zamieszkania przyznał się tylko, co ósmy badany. Również pracodawcy przyznali, że zatrudniali osoby niemal wyłącznie z najbliższej okolicy.

Od lipca 2008 PBS DGA prowadzi projekt badawczy „Migracje szansą województwa pomorskiego – wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy”. Głównym celem projektu jest wsparcie publicznych służb zatrudnienia poprzez monitoring migracji oraz przeprowadzenie i upowszechnienie analiz, prognoz i rekomendacji dotyczących migracji zarobkowych na terenie województwa pomorskiego.

Zjawisko migracji może być zagrożeniem, ale może też być szansą dla pomorskiego rynku pracy. W ramach projektu wypracowane zostaną rekomendacje efektywnych działań na rzecz stymulowania napływu na teren województwa pomorskiego wykwalifikowanych pracowników, co zwiększy potencjał jego długofalowego rozwoju.

Marta Jankowska
PBS DGA Sp.z o.o

PBS DGA Sp. z o.o.

(dawniej: Pracownia Badań Społecznych) jest jedną z najstarszych na polskim rynku agencji badawczych. Założona w 1990 roku, świadczy usługi w zakresie badań ilościowych i jakościowych, pracując m.in. dla klientów z sektora przedsiębiorstw i usług publicznych. PBS DGA realizuje projekt badawczy „Migracje szansą województwa pomorskiego – wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy” w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie dla osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy PO KL.

Konkurencja wśród europejskich pracodawców



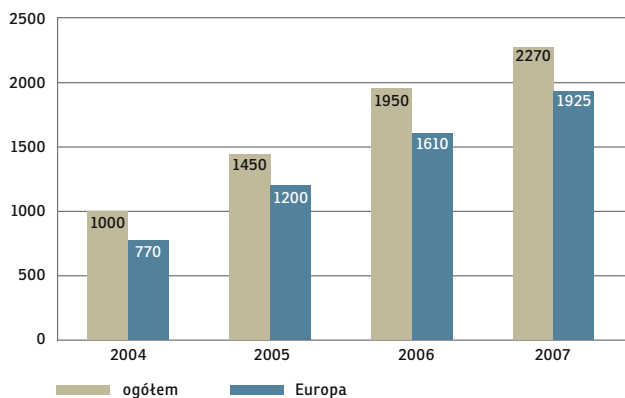
Duża mobilność Polaków to fakt

Szacuje się, iż po rozszerzeniu Unii Europejskiej około 5 mln osób wyemigrowało z krajów Europy Wschodniej. Tylko w Wielkiej Brytanii oficjalnie podjęto zatrudnienie około 1 mln osób, z czego 2/3 stanowili Polacy. Rozpędzone gospodarki, głównie Wielkiej Brytanii, Irlandii, Norwegii, Holandii, w latach 2004-2007 „wessały” setki tysięcy pracowników, przede wszystkim do przemysłu, budownictwa, handlu, transportu i usług (rolnictwa, opieki społecznej, hotelarstwa i gastronomii). W myśl jednej z czterech podstawowych swobód unijnych – swobody przepływu osób – nasi pracownicy skorzystali z możliwości podjęcia pracy poza granicami Polski. Dla wielu z nich była to jedyna szansa na zatrudnienie. Pamiętać należy, że wielka fala emigracji zarobkowej zaczęła się w okresie, gdy o pracę w naszym kraju nie było łatwo. Jako kraj należący do Unii Europejskiej, uczestnicząc w strukturach Europejskich Służb Zatrudnienia EURES zobligowani jesteśmy do współpracy z zagranicznymi partnerami – instytucjami rynku pracy i pracodawcami, którzy mają pełne prawo oczekiwać wsparcia w realizacji ich ofert pracy na terenie Polski.

Rynek pracodawcy czy pracownika?

Po rozszerzeniu Unii Europejskiej w 2004 roku w Polsce powstało około 2,2 mln nowych miejsc pracy. Dodatkowo deficyt wykwalifikowanych pracowników fizycznych (operatorów maszyn i urządzeń przemysłowych i budowlanych, spawaczy, kierowców, cieśli itd.) pogłębiła zagraniczna emigracja około 2 mln osób. Obecnie rynek pracy w kraju określany jest mianem rynku pracownika.

Niedobór pracowników szczególnie odczuwają małe i średnie przedsiębiorstwa, które oferując płacę nawet na poziomie średniej krajowej, mają trudności z utrzymaniem załogi i rekrutacją kandydatów do pracy. Większe znaczenie zaczynają odgrywać pozapłacowe czynniki wpływające na lojalność pracowników, ich wydajność i rzetelność. Przejrzyste zasady rozwoju ścieżki kariery zawodowej, profesjonalne szkolenia, dofinansowanie nauki, bezpieczeństwo i kultura pracy – to czynniki znane i stosowane z powodzeniem od lat w krajach Europy Zachodniej.



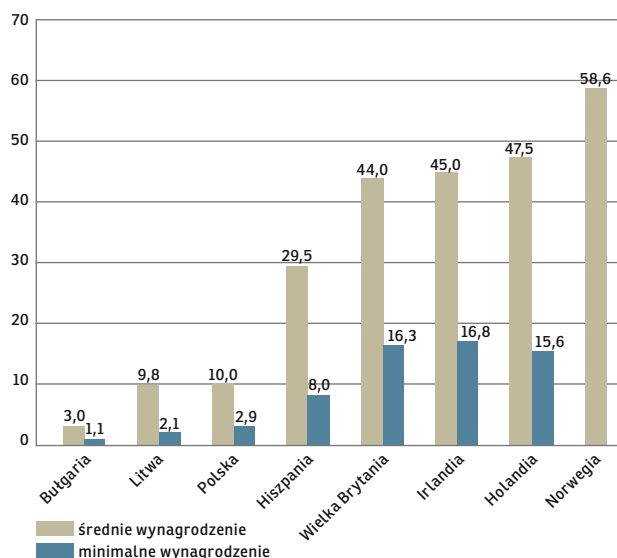
Emigracja z Polski na pobyt czasowy w latach 2004-2007 (w tys.)

Źródło: GUS

Co zachęca Polaków do powrotu?

Różnica pomiędzy średnimi dochodami w Polsce i w krajach Europy Zachodniej pozostaje bardzo duża, nawet po ostatnio notowanych wzrostach wynagrodzeń. Średnie roczne wynagrodzenie w 2007 roku w Polsce wyniosło około 10 tys. euro natomiast w Irlandii około 45 tys. euro.

Należy zwrócić uwagę, iż zjawiska ekonomiczne i gospodarcze, które były przyczyną emigracji z krajów Europy Wschodniej na Zachód milionów pracowników, w nowych okolicznościach mogą inicjować powroty pracowników do dynamicznie rozwijających się krajów ojczystych. W ostatnim czasie w krajach EU-8 notowano wysoki wzrost gospodarczy. Polska w okresie marzec 2007 – marzec 2008 zanotowała 6,5% wzrost PKB przy inflacji na poziomie 2,5%, obserwowano dynamiczny wzrost wynagrodzeń, polski złoty umocnił się w stosunku do walut obcych, a sytuacja na rynku pracy uległa znaczącej poprawie.



Średnie i minimalne wynagrodzenie w tys. euro rocznie w wybranych krajach EOG w 2007 r.

Źródło: Eurostat, Ameco

EURES pomaga pomorskim pracodawcom

Wyhamowanie rozwoju sektora budowlanego w Irlandii w okresie ostatniego roku powoduje zmniejszenie zatrudnienia w tej branży, redukcje dotyczą między innymi pracowników ze Wschodu, w tym z Polski. W związku z zaistniałą sytuacją irlandzkie Publiczne Służby Zatrudnienia FAS zorganizowały międzynarodowe targi pracy branży budowlanej w Dublinie, które stanowią pierwszą w historii szansę bezpośredniego konkutowania o pracowników pomiędzy polskimi firmami a pracodawcami ze „starej piętnastki”. Udział przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w targach pracy w Irlandii stanowił nową jakość w usługach międzynarodowego pośrednictwa pracy. Polskie firmy poszukiwały m.in.: murarzy, zbrojarzy, tynkarzy, cieśli, monterów elewacji, monterów konstrukcji metalowych, majstrów i kierowników budowlanych. Łącznie oferowano ponad 200 miejsc pracy w Polsce. Fakt, iż ofertami pracy zainteresowani byli również Irlandczycy, którzy aplikowali na wolne miejsca pracy w Polsce, wpisuje się w zasadę swobodnego przepływu osób w pełnym wymiarze. Od tej pory z polskiej perspektywy możemy mówić o europejskim rynku pracy, na którym pracodawcy z różnych państw konkurują ze sobą w celu pozyskania wykwalifikowanych pracowników nie tylko wysokością wynagrodzeń, ale i pozapłacowymi bonusami, w tym możliwością rozwoju kariery zawodowej.

Co to jest EURES?

EURES (z ang. European Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia) to sieć europejskich urzędów pracy, koordynowana przez Komisję Europejską. Inaczej mówiąc to sieć międzynarodowego pośrednictwa pracy. Trafiają do niego oferty pracy od pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia za granicą.

Mobilność i elastyczny rynek pracy szansą dla polskich firm

Migracje ostatnich lat są znacznie bardziej dynamiczne niż poprzednie, sprzed rozszerzenia Unii Europejskiej – jeżeli sytuacja na rynku pracy jednego z państw członkowskich się pogorszy pracownik ma możliwość przemieszczenia się do innego państwa Wspólnoty, bez dużego ryzyka, wysokich kosztów i niepewności o zatrudnienie w nowym miejscu. Dzięki Europejskim Służbom Zatrudnienia EURES państwa przyjmujące pracowników z zagranicy w razie spowolnienia gospodarczego mogą się mniej obawiać powiększenia zasobów osób bezrobotnych.

Paradoksalnie najbardziej elastyczne rynki pracy w Wielkiej Brytanii i Irlandii szybko reagujące na wahania koniunktury w razie spowolnienia tempa rozwoju gospodarczego mogą przyczynić się do zwiększenia szans polskich firm na przyciągnięcie z powrotem do kraju pracowników oczekujących większej stabilizacji i możliwości rozwoju kariery zawodowej. Pomorscy przedsiębiorcy mogą liczyć na pełne wsparcie ze strony Publicznych Służb Zatrudnienia – EURES, których zadaniem jest pomoc w rekrutacji wykwalifikowanych pracowników we wszystkich krajach Wspólnoty.

Paweł Bardón

EURES w praktyce czyli targi pracy w Irlandii

Irlandzcy ekonomiści podają, iż w sektorze budowlanym w Irlandii zwolnionych zostało już 20 tys. ludzi, a część z nich to niewątpliwie Polacy. Największy spadek zatrudnienia w branży budowlanej w Irlandii przewidywany jest na przełomie roku 2008/2009. Szacuje się, że pracę może stracić nawet 65 tys. osób. Międzynarodowe Targi Pracy Branży Budowlanej w Dublinie i w Cork skierowane były do osób poszukujących pracy, zwłaszcza specjalistów branży budowlanej oraz pracodawców z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego poszukujących budowlańców.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku chcąc pomóc pomorskim pracodawcom, rozreklamował możliwość udziału pracodawców w tych targach. Jak zareagowali Polacy pracujący w Irlandii na widok polskiego standu z ofertami pracy w Polsce?

Przed wszystkim byli bardzo zaskoczeni. W krótkim czasie nasze stanowisko było otoczone tłumem Polaków zainteresowanych przywiezionymi ofertami pracy z Polski. Bardzo szybko jednak rozczarowały ich oferowane warunki pracy. Z informacji uzyskanych przez WUP w Gdańsku, do powiatowych urzędów pracy trafiają oferty o żenująco niskim wynagrodzeniu. Przeciętne płace dla robotników budowlanych, murarzy, dekarzy wahały się od 7 do 15 zł na godzinę! W Irlandii murarze zarabiają przeciętnie 1000 euro tygodniowo!

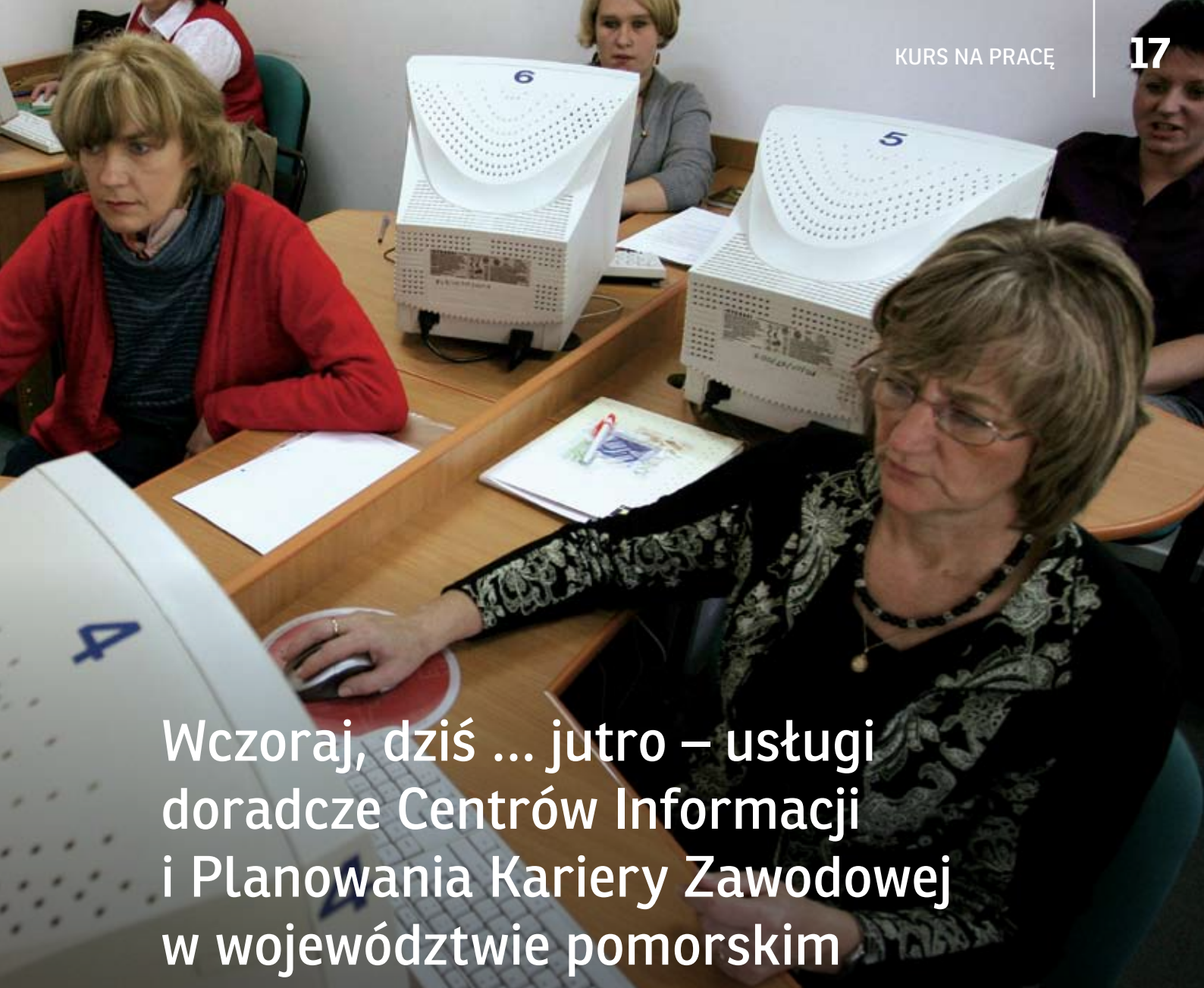
Nic więc dziwnego, że nasi pracownicy wybierają migracje zarobkową zamiast pracy w Polsce.

Targi pracy w Dublinie i w Cork odwiedziło ponad 2000 poszukujących pracy, zarówno obywateli polskich, jak i irlandzkich. Z rozmów wynikało, iż Polacy pracujący w Irlandii deklarują chęć powrotu do Polski. Poszukują aktualnych ofert pracy w Polsce, jak również wielu aktualnych informacji na temat sytuacji ekonomicznej w polskiej branży budowlanej. Recesja w budownictwie w Irlandii zmusza pracowników tej branży do poszukiwania ofert pracy poza granicami Irlandii.



Osoby poszukujące pracy zwracają uwagę na wysokość zarobków oraz warunki socjalne oferowane przez pracodawców. Aktualna sytuacja na rynku pracy w Irlandii to szansa dla przedsiębiorców z Polski na znalezienie odpowiednich ludzi do pracy. Muszą tylko zadbać o swoich pracowników, zapewnić im dobre warunki pracy i godne wynagrodzenie.

Alicja Konkol



Wczoraj, dziś ... jutro – usługi doradcze Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w województwie pomorskim

Dynamiczne zmiany na polskim rynku pracy, jakie dokonały się w latach 90 – tych XXw., spowodowały pojawienie się zapotrzebowania na usługi poradnictwa zawodowego. Z jednej strony wzrost liczby osób bezrobotnych, z drugiej rozwój wielu branż i możliwość znalezienia interesującej pracy spowodowały, iż z pomocy doradców zawodowych zaczęły korzystać zarówno osoby, które potrzebowały wsparcia w procesie poszukiwania zatrudnienia, jak też te które chciały zaplanować swoją przyszłość zawodową.

W tym czasie usługi poradnictwa oferowane były głównie młodzieży szkolnej (Poradnie Psychologiczno – Pedagogiczne) oraz osobom bezrobotnym (Powiatowe Urzędy Pracy). Odpowiedzią na zainteresowanie pomocą doradcą innych grup osób, mogło być tylko stworzenie nowoczesnej, otwartej dla wszystkich instytucji, świadczącej szeroki zakres usług poradnictwa zawodowego. W ten sposób powstał pomysł stworzenia przy Wojewódzkich Urzędach Pracy Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Pierwsze Centra powstały w 1995r. na mocy porozumienia zawartego pomiędzy Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych Niemiec oraz Ministerstwem Pracy i Polityki Socjalnej Rzeczypospolitej Polskiej. Pierwsze modelowe CI i PKZ utworzono w Toruniu i Gdańsku. Ich wyposażenie i metody działania wzorowane były na podobnych placówkach istniejących w Niemczech. W roku 1999 do CI i PKZ w Gdańsku dołączyło nowopowstałe CI i PKZ w Słupsku. W tym czasie w całej Polsce utworzono 51 Centrów.

Początki działalności

W pierwszych latach działania CI i PKZ w województwie pomorskim doradcy intensywnie promowali swoje usługi. Najszybciej na ofertę Centrów zareagowała młodzież. Jednym z podstawowych problemów, z jakimi zgłaszała się ta grupa klientów, był brak umiejętności określenia własnych predyspozycji zawodowych i dokonania wyboru ścieżki edukacyjnej. Doradcy propagowali wykorzystanie metod testowych (w tym testów psychologicznych) w diagnozie preferencji i predyspozycji zawodowych, jednakże większość klientów (zarówno młodzieży, jak i dorosłych) podchodziła do tego rodzaju diagnozy nieufnie.

Początek XXI w. był momentem, gdy w Polsce nastąpiła profesjonalizacja rekrutacji pracowników. Coraz więcej firm korzystało z usług oferowanych przez doradców personalnych. Osoby poszukujące zatrudnienia zaczęły stykać się z nowymi formami selekcji (rozbudowane rozmowy kwalifikacyjne, testy, próbki pracy, Assessment Centre). Tymczasem informacje i porady dotyczące rekrutacji nie były jeszcze powszechnie dostępne w mediach i publikacjach. Osoby poszukujące zatrudnienia czuły się więc często w trakcie rekrutacji zagubione, nieufne, przestraszone nieznaną sytuacją. Dlatego też Centra koncentrowały się głównie na uczeniu klientów podstawowych umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy: pisania dokumentów aplikacyjnych, właściwej auto-prezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej oraz przekazywaniu wiedzy na temat metod rekrutacji.



CIiPKZ w Unii Europejskiej

Przełomem w pracy doradców był rok 2004, kiedy Polska została członkiem Unii Europejskiej, zaś Polacy uzyskali możliwość legalnego zatrudnienia poza granicami kraju. Oferty pracy za granicą stały się dostępne głównie drogą internetową. Również kontakt z agencjami pośrednictwa pracy czy potencjalnymi pracodawcami zaczął opierać się przede wszystkim na wymianie korespondencji elektronicznej. Napływ ofert pracy za granicą sprawił, iż w CI i PKZ pojawiła się nowa, liczna grupa klientów. Były to osoby poszukujące zatrudnienia poza granicami kraju. Wśród nich znaczny odsetek stanowiły osoby pracujące oraz niepracujące, lecz niezarejestrowane jako osoby bezrobotne. Wśród tych osób bardzo dużą grupę stanowili klienci nie posiadający komputera i łącza internetowego oraz mający problem z ich samodzielną obsługą.

Wychodząc naprzeciw potrzebom klientów, Centra udostępniły stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu. Cyklicznie organizowane były zajęcia umożliwiające nabycie podstawowych umiejętności pozwalających na samodzielną obsługę Internetu i poczty elektronicznej. Prowadzono również warsztaty, w trakcie których uczestnicy uczyli się pisania życiorysu w formacie europejskim (Europass CV). Jednocześnie doradcy służyli pomocą klientom w poszukiwaniu ofert

pracy i prowadzeniu korespondencji z pracodawcami. Wejście Polski do UE spowodowało napływ do CIiPKZ nie tylko klientów zainteresowanych pracą, ale również nauką za granicą. Coraz częściej doradcy zawodowi w procesie doradczym pomagali klientom nie tylko w rozstrzygnięciu dylematu: co i na jakiej uczelni studiować, ale także - w jakim kraju.

Nowy rynek pracy

Lata 2007 – 2008 to kolejny przełom w pracy doradców. W województwie pomorskim nastąpił znaczący wzrost liczby ofert pracy. Samo znalezienie zatrudnienia przestało być tak dużym problemem jak dotychczas. Pojawił się wyraźny niedobór pracowników w niektórych branżach. Jednocześnie doradcy dostrzegli silną polaryzację postaw klientów zgłaszających się do CIiPKZ. Pomocy doradczej znacznie częściej szukały osoby, starające się świadomie planować własną karierę zawodową. Często były to osoby pracujące, chcące zmienić pracę na bardziej interesującą, lub lepiej płatną. Tacy klienci chętnie korzystali z możliwości diagnozy testowej uczestnictwa w różnorodnych warsztatach czy poszukiwania pracy przez Internet. Z drugiej strony wśród

bezrobotnych trafiających do CiPKZ coraz częściej pojawiały się osoby długotrwale bezrobotne, przejawiające niską motywację do podjęcia zatrudnienia. W stosunku do tych klientów standardowe formy pomocy doradczej nie zawsze okazywały się skuteczne.

Co dalej?

Co czeka poradnictwo zawodowe w najbliższych latach? Naturalną konsekwencją zmieniającego się rynku pracy może być wprowadzenie przez CI i PKZ usług rekrutacji i selekcji personelu. CI i PKZ będą kierować swoje usługi do małych i średnich przedsiębiorstw, które nie potrafią samodzielnie prowadzić procesu rekrutacji, a jednocześnie nie posiadają możliwości finansowych pozwalających na korzystanie z usług agencji doradztwa personalnego.

Standardem stanie się poszukiwanie pomocy doradczej przez osoby świadomie planujące własną karierę. Ta grupa klientów będzie stawiała wysokie wymagania dotyczące jakości usług. To zaś będzie wymagało od doradców ciągłego podnoszenia kwalifikacji, unowocześniania metod pracy, wprowadzania nowych metod diagnostycznych.

Poradnictwo już dziś wymaga od doradców wiedzy o możliwościach pracy i nauki poza granicami kraju. W przyszłości zaś, wraz z upowszechnianiem się pracy i kształcenia za gra-

nicą, być może będzie wśród doradców niezbędna specjalizacja w tym zakresie. Coraz częstsze migracje oraz większa dostępność Internetu spowodują, iż wzrośnie liczba klientów preferujących „wirtualny” kontakt z doradcą (poprzez pocztę elektroniczną, czaty, komunikatory internetowe).

Osoby długotrwale bezrobotne będą natomiast wymagały doradztwa opartego na indywidualnym podejściu, ściśle dopasowanym do ich potrzeb. Niezbędne będą nowe metody diagnostyczne pozwalające na dokładną diagnozę kompetencji i ograniczeń klientów, którzy od wielu lat są nieaktywni zawodowo. Dokładna wieloaspektowa diagnoza możliwości i ograniczeń w zakresie m.in. motywacji, umiejętności, sprawności fizycznej, problemów zdrowotnych czy sytuacji rodzinnej pozwoli na opracowanie indywidualnego programu pomocy. Należy podkreślić, iż w wypadku tych klientów, proces włączania ich do świata pracy będzie długotrwały, zaś doradztwo powinno być tylko jednym z etapów tego procesu. Doradca powinien działać w zespołach interdyscyplinarnych w skład których, w zależności od problemu klienta mogłoby wchodzić: lekarze (psychiatrzy, medycyny pracy), psychoterapeuci, terapeuci uzależnień, pracownicy opieki społecznej, prawnicy, kuratorzy sądowi. Dzięki takiemu współdziałaniu możliwe byłoby objęcie klienta kompleksową pomocą i dotarcie do źródła rzeczywistej przyczyny niepodejmowania przez niego pracy, a następnie usunięcie tej bariery.

Sylwia Kozłowska-Zapiec



Jak skutecznie wyciągnąć pomocną dłoń, czyli co rynek pracy zyska na funduszach unijnych?

Przekuć myśl projektową na konkretny wniosek nie jest łatwo. Przed projektodawcami nie lada wyzwanie. Należy zapoznać się z ogromem dokumentów programowych, wytycznych, procedur. Aby określić grupę docelową w poddziałaniu 6.1.1 wystarczy otworzyć Szczegółowy Opis Priorytetów Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 – 2013 na stronie 179 i już wiemy, do kogo kierowana jest pomoc. To osoby pozostające bez zatrudnienia. Wśród nich, m.in. kobiety i osoby po 45 roku życia. Warto podkreślić, że za tym opisem kryją się prawdziwi ludzie, którym trzeba pomóc, a wraz z nimi ich motywacje i problemy. Często w tym wszystkim ginie człowiek i jego potrzeby.

Kim naprawdę Oni są i dlaczego warto podać im rękę?

Sięgając do doświadczeń dwóch projektodawców oraz doświadczeń kilkudziesięciu uczestników projektów zrealizowanych w ramach konkursu pilotażowego organizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku mamy szansę scharakteryzować grupę odbiorców oceniając ich potrzeby, a tym samym odpowiedzieć sobie na tytułowe pytanie.

Doświadczenia pokazują, że świadomość potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego jest bardzo niska. Realizatorzy projektu oceniają, że bariera ta jest widoczna już na etapie rekrutacji. Zachęcające ogłoszenia w prasie związane z rekrutacją do projektu, bezpłatne uczestnictwo, dodatki szkoleniowe, pokrycie kosztów noclegów i wyżywienia powodują, że początkowy etap rekrutacji przebiega bez zakłóceń. Lista chętnych na skutek telefonicznych zgłoszeń zapełnia się szybko ku zadowoleniu obu stron – projektodawców i po-

tencjalnych uczestników projektu. Rozczarowanie pojawia się wkrótce. Na rozmowę rekrutacyjną wiele osób nie przychodzi już w ogóle. Pozostali zainteresowani, po zapoznaniu się z warunkami uczestnictwa uzmysławiają sobie, że w stosunku do nich też – o dziwo – są jakieś oczekiwania. Trzeba się jednak uczyć! Podpisem pod umową zadeklarować swój udział do czasu zakończenia projektu – w przeciwnym razie zwrócić koszty. Nie, tym wymaganiom nie zamierza sprostać ponad połowa z nich i na tym etapie rezygnują sami.

Świadomość kształcenia ustawicznego występuje tylko wśród tych osób, które już z tego skorzystały. Wiedzą, że jest to szansa na wyposażenie w kwalifikacje lub uaktualnienie ich zgodnie z duchem czasu, że można się wiele nauczyć niezależnie od wieku. Trafnie dobrany kierunek szkoleń, zgodnie z potrzebami pracodawców jest prostą drogą do znalezienia swojego miejsca w świecie pracy. Inni są nieświadomi własnych potrzeb, występuje nawet wstyd i obawa przed reakcją znajomych, że wciąż się uczą.

Co kieruje osobami, które jednak decydują się na udział w projekcie? Jaka ich jest motywacja?

Powodów, które wymieniają sami uczestnicy jest wiele. Szukanie zajęcia i to obojętnie jakiego, otwarcie się na nowe możliwości, wyjście z domu, szukanie kontaktu z innymi ludźmi, zawarcie nowych znajomości, ale najczęściej skorzystanie z każdej szansy, która pozwoli ponownie wejść na rynek pracy. Oni wiedzą już, że pozostawanie w domu bez zajęcia to psychiczna mina. Warunki finansowe (dodatek szkoleniowy) i każdy inny rodzaj dodatkowego wsparcia ma niebagatelne, a często priorytetowe znaczenie. Doceniają korzyści płynące dla nich z nauki języków obcych, zdobywania umiejętności komputerowych i zawodowych. Znaczenie ma po prostu każda nowa umiejętność, która podnosi własną wartość i zwiększa nadzieję na wyjście z tego zamkniętego kręgu - braku pracy i pieniędzy. O tym jak wiele przeciwności są w stanie pokonać niech posłużą przykłady. Zmienić miejsce zameldowania na inne województwo, po to, aby spełniać kryteria rekrutacji? – żaden problem. Uczestniczyć w zajęciach w każdym tygodniu przez cztery kolejne dni w odległości ponad 200 km od domu, w którym zostaje małe dziecko? – z tym też można sobie poradzić!

„Ja nie mam ambicji, żeby chodzić w futrach i jeździć na Majorce, chcę jeść, chcę wykupić leki i normalnie żyć”- tak mówi o sobie jedna z uczestniczek projektu. Istnieje przemożna chęć pracy ze względu na potrzeby, lecz pomimo wiedzy i doświadczenia często barierą jest wiek. Wielu z nich chce pracować, ale nie mają takiej możliwości z uwagi na niechęć pracodawców.

Dlaczego to nie jest takie proste?

Odbiorcom pomocy w poddziałaniu 6.1.1 pomoc trzeba szczególnie. Bo tak jak dziecku ciężko jest wrócić do szkoły po wakacjach, tak jak pracownikowi do pracy po urlopie, tak i tym osobom trudno przełamać w sobie barierę psychologiczną po wielu latach nieaktywności zawodowej. Często nie są w stanie jednorazowo przyswoić znacznej porcji wiedzy. Zdarza się, że na zajęciach reagują płaczem, gdy wydaje im się, że nie poradzą sobie z trudniejszym etapem zajęć. Taką reakcję wywołać może cokolwiek, zarówno za trudna ich zdaniem praktyka u pracodawcy, jak i ćwiczenie, które należy samodzielnie wykonać na komputerze. Determinacja jest jednak ogromna. W życiu osobistym i rodzinnym radzą sobie z organizacją dotychczasowego rozkładu dnia. Nic nie wali się na głowę, żadnego problemu nie stwarza wyłączenie się z dotychczasowego rytmu dnia na kilka godzin do projektu. Często domownicy dopytują, czy będzie ciąg dalszy, motywują i przejmują na siebie codzienne obowiązki związane z utrzymaniem domu i opieką nad pozostałymi członkami rodziny.



Grupa daje siłę

Kolejnym zagadnieniem, na który warto zwrócić uwagę jest wzajemna pomoc i ogromna integracja. Trudne, męczące chwile w czasie trwania projektu wzmacniają więzi w grupie. Uczestnicy i projektodawcy pozytywnie oceniają umiejętność pracy zespołowej. Zawierane są znajomości i przyjaźnie. Dzieje się tak pomimo różnego stylu życia, różnych środowisk, charakterów i osobowości, jakie funkcjonują w jednej grupie. Jeśli zdarza się nieuzasadniona, rozszczeniowa postawa uczestnika projektu, pozostali reagują natychmiast. Dają do zrozumienia takiej osobie możliwość wykluczenia z grupy, a w ankietach monitorujących zajęcia, zwracają uwagę projektodawcy na ten fakt oczekując stosownej reakcji i wsparcia.

Już po kilku dniach udziału w projekcie z uczestników emanuje świeżość, pozytywna energia, przeświadczenie robienia czegoś pożytecznego dla siebie i innych. Czują, że są komuś potrzebni i lubiani. Furtka aktywności otwiera się jeszcze szerzej w trakcie trwania projektu. Chętnie korzystają z zajęć dodatkowych. Bardzo pozytywnie wyrażają się o uzyskanym wsparciu psychologicznym. Oceniają je jako wyjątkowo potrzebne, wiele dające, służące poznawaniu siebie i odkrywaniu własnego wnętrza. Zgodnie stwierdzają, że za krótko - potrzeby w tym względzie mają dużo większe. Jednocześnie zaznaczają, jak ważna jest dla nich kompleksowość projektu obejmująca wsparcie zarówno psychologiczne, jak i zawodowe. Warsztaty psychologiczne uświadomiły im, iż dotychczas zakładali maskę udając przed innymi, że pozostawanie bez pracy jest na skutek osobistego wyboru.



Zaświadczenie to za mało

Zaskakuje dojrzałość uczestników. Jako zwieńczenia projektu oczekują certyfikatu lub świadectwa rozpoznawalnego, uprawniającego do podejmowania działań na rynku pracy. Nie chcą otrzymywać tylko zaświadczenia, które nie jest przydatne w podjęciu pracy. Ich zdaniem konieczne są takie szkolenia, w których teoria idzie w parze z praktyką. Zdają sobie sprawę, że potrzebne jest doświadczenie nawet, jeśli okupione jest bardzo ciężką pracą i przewyciężaniem własnych emocji.

Po zakończeniu projektu podkreślają jak bardzo wrócił on w ich plan dnia i jak bardzo brakuje aktywności po jego zakończeniu. Ta aktywność jest równocześnie mobilizacją do czynnego poszukiwania pracy.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki to największy w historii Unii Europejskiej program współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku odpowiedzialny jest za wdrażanie w województwie pomorskim Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie. Działania podejmowane przy realizacji projektów w ramach PO KL mają poprawić warunki życia mieszkańców Pomorza i zbliżyć ich do rynku pracy. W chwili zamknięcia wydania na Pomorzu realizowanych było 65 projektów na kwotę przekraczającą 77 mln zł.

Skuteczna informacja

Nie sposób pominąć bardzo istotnego elementu w procesie dotarcia z pomocą do osób, które tego potrzebują. O zderzeniu z czynnikiem ludzkim dowiedzieliśmy się już na etapie rekrutacji. Jednak z możliwości udziału w projekcie i rozwinięcia swoich umiejętności wiele osób nie skorzysta, a tym samym nie wykorzysta szansy na powrót do aktywności zawodowej. Powód? Spora osób nie ma dostępu do internetu, ze względów ekonomicznych nie kupuje prasy. Jeśli już widzi kolorowe plakaty lub słyszy zachęcające ogłoszenie w mediach na temat rekrutacji to nie wierzy, że ta oferta jest dla niego. Informacje te odbierane są jako niewiele znaczące hasła, jak coś „dla wybranych”, „dla znajomych”, „dla swoich”. To właśnie uczestnicy projektu zwrócili uwagę na ten problem. Wskazali potrzebę stworzenia jednego źródła informacji o projektach realizowanych w województwie pomorskim. Wiele osób nie wie jak i gdzie szukać, nie odnajdują się w natłoku informacji. Podają siebie jako przykład. Większość z nich wiedzę na temat możliwości udziału w projekcie pozyskała zupełnie przypadkowo. Teraz, po projekcie czują potrzebę dzielenia się z innymi dobrą wiadomością. Chętnie opowiadają bliskim i znajomym o swoich doświadczeniach i możliwościach bezpłatnych szkoleń. Teraz już nie tylko oni, ale i inni wiedzą, że projekty są podejmowane po to, aby polepszyć życie ludzi.

Powyżej doświadczyliśmy opisu grupy docelowej, innego niż w dokumentach programowych, a który jest głosem drugiej strony. To właśnie ci ludzie kwalifikujący się do pomocy, na bazie własnych doświadczeń i motywacji przekazują projektodawcom cenną informację, o tym co jest dla nich najważniejsze. Biorąc udział w projekcie, nabierają śmiałości, by mówić głosem silniejszym, by wyrażać swoje oczekiwania i nazywać problemy. Warto wstuchać się w ten głos pomocny na etapie planowania, rekrutacji i realizacji projektu.

Grażyna Bolewska, Izabela Bojanowska



Faworyci PO KL

„Zatrudnię kobietę, osobę niepełnosprawną lub osobę po 45 roku życia” – takie ogłoszenia być może już niebawem będą dominowały wśród ogłoszeń o pracę. Bezrobotne kobiety, osoby po 45 roku życia i osoby niepełnosprawne będą mogły powrócić na rynek pracy.

Zatrudnieniu osób z tych grup społecznych sprzyja notowany w wielu branżach deficyt pracowników. Wszelkie działania zmierzające ku integracji powyższych grup z rynkiem pracy są możliwe dzięki Programowi Operacyjnemu Kapitał Ludzki. Szeroko pojęty termin „kapitał ludzki” mieści w sobie między innymi: kobiety, osoby niepełnosprawne, jak i osoby po 45 roku życia. Kreowanie polityki rynku pracy w nowej perspektywie programowania będzie polegało między innymi na wykorzystaniu potencjału ludzkiego, który dotychczas należał do tzw. grupy defaworyzowanej na rynku pracy i był definiowany przez pryzmat stereotypów, barier utrudniających drogę do awansu, kariery zawodowej i utrudnień blokujących dostęp do prestiżowych, kierowniczych stanowisk. Podejmowanie pracy przez osoby niepełnosprawne najczęściej hamowały przeszkody natury psychologicznej, społecznej i zawodowej czy też bariery związane z infrastrukturą. Potencjalni pracownicy po 45 roku życia byli niejednokrotnie postrzegani przez pracodawców jako osoby mniej mobilne, mniej efektywne i gorzej wykształcone.

Szeroko rozumiane pojęcie różnorodności powyższych grup jest tylko jednym z czynników, kształtujących kierunek działań potencjalnych projektodawców, którzy za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku mogą realizować projekty w ramach Działania 6.1 „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”. Pomimo szerokiego katalogu osób możliwych do objęcia wsparciem w ramach Działania 6.1 PO KL, w konkursie pilotażowym ogłoszonym w listopadzie 2007 roku ustalono tzw. kryterium strategiczne, które premiowało projekty adresowane do kobiet, osób niepełnosprawnych oraz osób po 45 roku życia. Biorąc pod uwagę poprawność formalną i merytoryczną wniosku, jak i kierując się ustalonymi kryteriami strategicznymi, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdań-

sku podpisał umowy z projektodawcami, którzy wsparcie zaoferowali przedstawicielom tzw. grup defaworyzowanych na rynku pracy. Projekty, które otrzymały największą liczbę punktów cechowała kompleksowość założonych form wsparcia oraz zindywidualizowane podejście do potencjalnych odbiorców pomocy. Istotnym czynnikiem, warunkującym szansę na uzyskanie dofinansowania realizacji projektu było szczegółowe zaplanowanie szeregu uzupełniających się działań, komplementarnych nie tylko z potrzebami rynku pracy, ale również z predyspozycjami osób wchodzących w skład grupy docelowej. Dane statystyczne obrazujące sytuację lokalnego rynku pracy stanowiły punkt wyjścia i były inspiracją do podjęcia konkretnych działań zainicjowanych przemyślaną rekrutacją, w ramach której różnicowano potencjalnych uczestników ze względu na wiek, wykształcenie, doświadczenie na rynku pracy czy predyspozycje. Zindywidualizowane formy pomocy przewidywały warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, wsparcie psychologiczno-doradcze oraz szkolenia wyposażające uczestników w konkretne umiejętności, certyfikaty uprawniające do pracy w danym zawodzie. Zgodnie z założeniami projektodawców, teoretyczna wiedza zdobyta podczas szkolenia zostanie również wykorzystana w praktyce poprzez nawiązanie umów z konkretnymi pracodawcami oferującymi staże czy przygotowanie zawodowe.

Program POKL bogactwem różnorodnych form wsparcia inicjuje zmiany na rynku pracy, pomaga odpowiedzieć na pytania: jak zapobiegać dyskryminacji oraz jak w pełni wykorzystywać zasoby ludzkie i połączyć je z potrzebami regionalnej gospodarki przy jednoczesnym propagowaniu elastycznego i zindywidualizowanego podejścia do każdego pracownika.

Po co realizujemy programy regionalne?



Przedsiębiorczy Pomorzanie

Aby pomóc w tworzeniu nowych firm i promować przedsiębiorczość



GRYF

Aby tworzyć miejsca pracy w turystyce i ochronie środowiska



Buduj dla Pomorza

Aby osoby bez zawodu i długotrwale bezrobotne mogły pracować w budownictwie



Edukacja dla Pracy

Aby podnieść kwalifikacje osób bezrobotnych



Kurs na Pracę

Aby ułatwić osobom bezrobotnym przemieszczanie się za pracą

Jak już szkolić bezrobotnych to tylko... efektywnie

W latach 2003-2007 skorzystało z programów regionalnych **9000 osób**. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Pomorskie na tle kraju ma najwyższą efektywność zatrudnienia programów szkoleniowych osób bezrobotnych.



Partner w rozwoju. WUP. Pomorze