

# KURS NA PRACĘ

2/2016

RYNEK PRACY / PORADNICTWO ZAWODOWE / POŚREDNICTWO PRACY / FUNDUSZE EUROPEJSKIE



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU  
Partner w rozwoju, WUP Pomorze

ISSN 2082-0275

# Spis treści

- 3 **PRYZSTANEK PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ**  
 Inspiracja, wiedza, wsparcie instytucjonalne i możliwości nawiązywania kontaktów biznesowych – taki pakiet corocznie przygotowują organizatorzy Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości IDG dla tych, którzy myślą o założeniu własnej firmy i rozwijaniu swoich przedsiębiorczych postaw.
- 5 **IM SIE UDAŁO...**  
 Oprawić można dziś nie tylko obraz, rycinę, lustro czy makatkę. Zdarzają się klienci, którzy życzą sobie drewnianą oprawę do... telewizora.
- 8 **MOŻNA PRZEBIERAĆ W OFERTACH**  
 Dzisiejszy student może wiele: skorzystać z płatnych staży i praktyk, spróbować swoich sił jako wolontariusz, przebierać w ofertach jak w ulęgalkach – od branży spożywczej po informatyczną.
- 11 **DOBRE PRAKTYKI POMORSKICH URZĘDÓW PRACY**  
 Dynamiczne zmiany zachodzące na pomorskim rynku pracy spowodowały, że w tej chwili trudnością na rynku pracy nie są już liczne zwolnienia pracowników, ale braki kadrowe, z którymi zmagają się pomorskie przedsiębiorstwa.
- 13 **POWOŁANO POMORSKĄ WOJEWÓDZKĄ RADĘ RYNKU PRACY**  
 27 października br. odbyło się inauguracyjne spotkanie Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy powołanej przez Marszałka Województwa Pomorskiego na lata 2016–2020.
- 14 **„IKS”, „IGREK” I „ZET” NA RYNKU PRACY**  
 Pracownik z pokolenia określanego jako X jest odpowiedzialny, sumienny, a praca jest dla niego priorytetem. Młodszy od niego Y lubi wyzwania, potrzebuje dużo bodźców do rozwoju, jest asertywny i elastyczny w działaniu. O wchodzącym na rynek pracy pokoleniu Z mówi się, że będąc ciągle „w sieci” równolegle funkcjonują w świecie rzeczywistym i wirtualnym, są przedsiębiorczy, kreatywni i nie boją się zmian.
- 17 **KFS – UŻYTKOWNICY WYSTAWIAJĄ OCENĘ**  
 Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to stosunkowo „młody”, ogólnopolski instrument służący wspieraniu rozwoju i kształcenia osób pracujących.
- 20 **POMORSKIE REKOMENDACJE DLA MŁODYCH**  
 W skład partnerstwa regionalnego wchodzi podmioty zajmujące się problematyką młodzieży, instytucje rynku pracy, instytucje pomocy i integracji społecznej, podmioty funkcjonujące w systemie edukacji oraz pracodawcy i organizacje pracodawców.
- 22 **PLANOWANE ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH FUNKCJONOWANIA AGENCJI ZATRUDNIENIA**  
 Podniesienie standardów agencji pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników agencji i zwiększenie bezpieczeństwa prawnego pracodawców korzystających z usług agencji – taki jest cel projektu nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, który został przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Barbara Kuklińska, Agnieszka Katka

## Przystanek przedsiębiorczość



**Inspiracja, wiedza, wsparcie instytucjonalne i możliwości nawiązywania kontaktów biznesowych – taki pakiet corocznie przygotowują organizatorzy Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości IDG dla tych, którzy myślą o założeniu własnej firmy i rozwijaniu swoich przedsiębiorczych postaw. Tegoroczne spotkanie, które miało miejsce 17 listopada we wszystkich powiatach jednocześnie, odbyło się już po raz ósmy. Na centralne wydanie zaprosili Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku i Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku.**

Inspiracją są przede wszystkim prezentacje mikroprzedsiębiorstw, które powstały dzięki dotacjom z urzędu pracy oraz ciekawym pomysłom i pasjom właścicieli. Wiedzę można zdobyć na wykładach, warsztatach i konsultacjach z przedstawicielami różnych instytucji zgromadzonych w jednym miejscu jak ZUS, urząd skarbowy, sanepid czy inspekcja pracy oraz instytucje wspierające finansowo rozwój przedsiębiorczości. Nic dziwnego, że Pomorski Dzień

Przedsiębiorczości cieszy się niestąbną popularnością. Co roku wydarzenie centralne odbywa się w innym powiecie. Rok temu było w Kościerzynie, tym razem w Łęborku we współpracy z tutejszym powiatowym urzędem pracy. Wydarzenie organizowane jest przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości, który w tym roku odbywa się w dniach 14–20 listopada.



### Kreatywni i pracowici

– Pomorzanie są bardzo przedsiębiorczy – w województwie pomorskim sukcesywnie rośnie ilość nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych – w 2015 roku powstało ponad 26 tys. nowych podmiotów. Nowe mikrofirmy, czyli osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, stanowią ponad 83% ogółu nowo zarejestrowanych przedsiębiorstw. Około 13% założonych w ubiegłym roku firm powstało przy wsparciu pomorskich urzędów pracy, które udzieliły niemal 3000 dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej na kwotę blisko 53 mln zł – mówił podczas otwarcia lęborskiego wydarzenia marszałek Mięczyński Struk – Chcemy by ten trend się utrzymywał, by wykształceni absolwenci szkół nie szukali pracy poza granicami naszego województwa, bo to my ich potrzebujemy tutaj, na miejscu. Tworzenie proaktywnych postaw i rozwijanie przedsiębiorczości w różnych aspektach to działanie w interesie naszego regionu.

Dużą frekwencją cieszył się warsztat „Biznes szminką pisany” dedykowany wyłącznie paniom – mieszkankom powiatu lęborskiego – przygotowany i prowadzony przez Agencję Rozwoju Pomorza w Gdańsku. Popularnością cieszyły się też praktyczne zajęcia z dyrektorem Centrum Szkoleniowo-Doradcze „Joker”, Zbigniewem Olenkiem pod hasłem „Przedsiębiorczość – jak to ugryźć”.

Lęborskie wydarzenie organizowane było w Zespole Szkół Mechaniczno-Informatycznych. Nie zabrakło więc uczniów tej szkoły, ale także innych ponadgimnazjalnych szkół z powiatu. Młodzi brali liczny udział w warsztatach pomagających ukierunkować swoją przyszłość zawodową „Dokąd zmierzam – wybór zawodu”, interesowali się stoiskami, gdzie przedsiębiorcy prezentowali swoje działalności gospodarcze.

### Biznes absolwenta

Organizatorzy przedsięwzięcia pomyśleli również o promowaniu idei przedsiębiorczości wśród młodzieży z powiatu lęborskiego. Uczniowie z czterech lęborskich szkół ponadgimnazjalnych i Gimnazjum nr 1 w Lęborku mieli możliwość zaprezentowania swoich pomysłów na działalność gospodarczą w konkursie „Biznes Plan Przedsiębiorczego Absolwenta”. Tworząc biznesplan uczniowie musieli m.in.: zbadać rynek odbiorców, zaplanować promocję firmy, oszacować koszty związane z założeniem i prowadzeniem własnej działalności z uwzględnieniem własnych oszczędności, zaciągnięcia kredytów i dotacji z Funduszu Pracy. W każdej z placówek odbyły się

wewnętrzne eliminacje, a wybrani w etapie szkolnym uczniowie spotkali się w finale podczas obchodów Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości w Lęborku.

Komisja konkursowa za najlepiej przygotowaną koncepcję przedsiębiorstwa uznała Salon Fryzjerski „Klaudia”, który przyszła właścicielka zamierza otworzyć w miejscowości Żarnowska niedaleko teby. Młoda bizneswomen w swojej ofercie oprócz zabiegów świadczonych w salonie zaplanowała usługi mobilne w domu klienta, a także w placówkach opieki społecznej. Zwycięzcy konkursu Klaudia Czerwińska z Powiatowego Centrum Edukacyjnego – Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 otrzymała czek na kwotę 1500 zł.

Drugie miejsce zajęły gimnazjalistki: Aleksandra Jankowska, Klaudia Zbrożek, Zuzanna Maciejewska, Zuzanna Mielewczyk i Karolina Byczuk. Za swoją innowacyjną propozycję nauki języka angielskiego poprzez taniec w swojej szkole „English school of dance” dostały w nagrodę w wysokości 1100 zł.

Trzeci najwyższej oceniony pomysł to firma „LeBike” zajmująca się wypożyczalnią rowerów i promująca aktywny, ekologiczny i zdrowy tryb życia wśród mieszkańców Lęborka i turystów odwiedzających okolicę. Do autorów Tomasa Helta, Michała Kijewskiego, Damiana Labudy i Jakuba Bulczaka z Zespołu Szkół Mechanicznych i Informatycznych trafiło 700 zł.

Na czwartym miejscu konkurencję zakończyli uczniowie z Zespołu Szkół Gospodarki Żywnościowej i Agrobiznesu w Lęborku. Marcelina Dampc, Anna Kostuch, Martyna Waras, Julia Skorowska i Jakub Herczyk, którzy zaproponowali mieszkańcom miejsce spotkań przy muzyce fortepianowej i dobrym deserze w kawiarni „Kawa i ciacho”.

Wyróżniona została też Natalia Mechlińska z Liceum Ogólnokształcącego Nr 1 w Lęborku za pomysł na „Vege Lunch” – potrawy na bazie produktów roślinnych – czyli catering dla tych, którzy chcą czerpać przyjemność z jedzenia i jednocześnie zdrowo się odżywiać. Laureaci ostatnich miejsc dostali nagrody pieniężne w wysokości 250 zł.



## Im się udało...



### Szydełko, włóczka i wsparcie babć

Malwina Tomas, na swoim stoisku prezentowała piękne wyroby zrobione na szydełku i drutach. Tej trudnej sztuki nauczyły ją prababcia i babcia, które do dziś wspierają wnuczkę i pomagają w pracy. A tej jest wiele, bo zamówienia sypią się z każdej strony. Największą popularnością cieszą się szydełkowe dywany do dziecięcych pokoi, w kształcie zwierzątek, ale również dziecięce kocyki, poduszki czy obrusy.

– Taki dywan to trzy dni pracy, czasami również w środku nocy. Chociaż jest to czasochłonne zajęcie to nie narzekam, ponieważ to moja pasja już od dziecka. Nazwałam swoją firmę Lawenda, bo kojarzy się z Prowansją, gdzie takie wyroby jak moje można znaleźć w większości domów.

Pani Malwina w najbliższych tygodniach otwiera sklep stacjonarny w centrum Lęborka. Dotychczas sprzedawała swoje wyroby jedynie przez internet, jednak ze względu na rosnące zainteresowanie zdecydowała, że sklep będzie kolejnym etapem rozwoju jej firmy. Myśli też o zatrudnieniu innej pasjonatki szydełka i drutów by sprostać oczekiwaniom klientów.



### Plazma w drewnianych ramach

Oprawić można dziś nie tylko obraz, rycinę, lustro czy makatkę. Zdarzają się klienci, którzy zyczą sobie drewnianą oprawę do... telewizora. Pani Magdalena Wojda potrafi zrobić każdą ramę, również tak nietypową. W zakładzie szklarskim męża otworzyła właśnie firmę zajmującą się oprawami. I na brak pracy nie może narzekać.

– Pomysł był uzupełnieniem działalności męża, Wiedziałam, że w Lęborku tylko jeden zakład oferuje takie usługi jak moje i jest jeszcze miejsce na taką firmę.



Dzięki wsparciu finansowemu z urzędu pracy zakupiła odpowiedni sprzęt do przycinania listew. Od razu znalazła klientów, bo zakład mieści się w samym centrum miasta. Pani Magdalena nie ukrywa, że bardzo dużo pomaga jej mąż, ponieważ oprawianie, zwłaszcza dużych obrazów czy lusterek to po prostu ciężka, fizyczna praca. Klienci proszą też o pomoc w doborze ram, pytają co teraz jest modne, dlatego trzeba śledzić bieżące trendy i podążać za zmieniającymi się gustami. A przede wszystkim nie dziwić się ekscentrycznym pomysłom klientów, tylko wychodzić im naprzeciw.



## 800 kalorii w godzinę

Kilkanaście trampolin, głośna rytmiczna muzyka, sala gimnastyczna, hotelowy hall, trochę równej nawierzchni w parku przy ładnej pogodzie i już można rozpoczynać niezwykle energetyczny trening, który poprowadzi uśmiechnięta Joanna Wróblewska. Uśmiech nie schodzi jej z ust dzięki endorfinom wytwarzanym podczas intensywnych podskoków, a na trampolinie pani Joanna spędza nawet 3 godziny dziennie.

– Sport to nieodłączny element mojego życia, wiele lat trenowałam akrobatykę. Kiedy zobaczyłam trening fitness na trampolinach, po prostu się w nim zakochałam i postanowiłam zrobić jak najszybciej kurs instruktorski. Trening na trampolinach to niezwykła dawka ruchu i pozytywnej energii. Spala się o około 800 kalorii w ciągu godziny, to znacznie więcej niż podczas innych zajęć fitness. Wzmacniane są wszystkie główne partie mięśni, rośnie

wydolność, wytrzymałość i zwiększa się koordynacja ruchowa całego ciała.

Jest jedyną taką instruktorką w Lęborku, a na jej zajęcia w studio fitness „Marzena” chętnych nie brakuje. Otwierając własną firmę „Jumper” pani Joanna postanowiła rozszerzyć swoją ofertę i wyjść z nią poza fitnessclub. Z dotacji zakupiła kilkanaście trampolin, komputer i sprzęt nagłaśniający. Teraz trening może przeprowadzić wszędzie, gdzie życzy sobie klient – na imprezach integracyjnych, w hotelu, na pikniku czy w szkole.

Również uczestnicy Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości mogli wziąć udział w takich zajęciach ponieważ instruktorka przywozła ze sobą sprzęt i swoją energią zaraziła widownię.



## Ryba bierze na lęborskie woblery

Ręcznie szlifowane, malowane pędzelkiem. Imitują gatunki ryb występujące w jeziorach, morzach i potokach. Wobler autorstwa Tomasza Gorgolika, mieszkańca Lęborka powstające z kawałka lipowego drewna mają swoich amatorów nie tylko w powiecie lęborskim. Ich popularność wykracza daleko poza granice Pomorskiego, a nawet kraju. Na lęborskie woblery łowią wędkarze w Australii, Niemczech, w Skandynawii.

– Zaczęłam je robić 20 lat temu – wspomina Tomasz Gorgolik. – Wówczas, zainspirowany wędkarską pasją przez sąsiada, potrzebowałam ich na własny użytek, bo te ze sklepu były dla mnie za drogie. Spędzałem wiele godzin nad wanną dokonując prób i wciąż udoskonalając moje woblery. Teraz za dotację otrzymaną z powiatowego urzędu pracy otworzyłem warsztat w Lęborku, a dzięki zakupionemu sprzętowi mogę z pomocą maszyny wykrawać odpowiednie kształty ryb, co bardzo usprawnia mi pracę. Później oczywiście ręczna robota, szlifowanie, malowanie, dopieszczanie. Każda rybka ma poza tym swoje obciążenie: wtopiony ołów albo zrobione komory powietrza.

Lęborski rękodzielnik mówi, że woblery promują się same. Nabywców znajduje za pośrednictwem portali społecznościowych. Klienci zgłaszają się sami, a potem wędkarskie akcesoria z Lęborka dystrybuowane są na cały świat, od Niemiec, po Brazylię.



## Niedoskonali lepiej wychodzą na fotografiach

Wśród zdjęć w portofolio Patrycji Pioch znajdziemy mnóstwo portretów dzieci i zakochanych, piękne widoki i ślubne sesje w nietypowych miejscach. Z aparatem właścicielka firmy pod własnym nazwiskiem nie rozstaje się od lat. Jak sama mówi, fotografuje wszystko i od zawsze. W czerwcu ukończyła Akademię Sztuk Pięknych, w listopadzie otrzymała dotację na otwarcie własnej firmy. Dzięki temu doposażyła swoje dwa studia fotograficzne w Lęborku, w domu rodziców i w Gdańsku.

– Nie mam ulubionego rodzaju fotografii, cieszę mnie zarówno zdjęcia plenerów, jak i ludzi. Najbardziej cieszę mnie sesje zdjęciowe z ludźmi zadowolonymi z siebie i z życia. Nie z doskonałymi, pięknie ubranymi, którzy na każdym zdjęciu wychodzą idealnie jak z reklamy, ale nie ma w tym jakiegoś błysku, chemii. Uwielbiam jak wywołują zdjęcia i widać na nich zwykłych, przeciętnych ludzi i uczucie które jest między nimi. Takie naturalne, niepozowane.

Chociaż firma nie przynosi jeszcze takich dochodów by osiągnąć pełną niezależność finansową, pani Patrycja patrzy w przyszłość bardzo optymistycznie. Kalendarz na 2017 rok pełen jest już umówionych terminów na sesje, tworzy się nowa strona internetowa, a na Facebooku rośnie liczba fanów



## Sofa w nowej odsłonie

Z zawodu stolarz, z zamiłowania tapicer. Nie ma dla niego rzeczy niemożliwych jeśli chodzi o nadanie nowego wyglądu starym tapicerowanym meblom. Rafał Lichucki doświadczenie w renowacji foteli i sof zdobywał na rynku niemieckim, gdzie przez rok odnawiał

150. letnie fotele dla jednej z tamtejszych firm zajmującej się sprzedażą mebli. Polubił to zajęcie na tyle, że po powrocie do Polski postanowił wykorzystać swoje umiejętności na pomorskim rynku. Zaczynał „garażowo” – testował rynek, zdobywał klientów. W styczniu tego roku w Nowej Wsi Lęborskiej za dotację z Powiatowego Urzędu pracy w Lęborku otworzył firmę tapicerską. Odnawia krzesła, pufy, fotele, kanapy, sofy, narożniki.

– Używam materiałów wysokiej jakości. Dobieram je w zależności od stylu mebla, od pierwotnie zastosowanego w nim wypełnienia. Stawiając na jakość moich usług i zadowolenie klientów wystrzegam się najtańszych gąbek. Jak trzeba to używam trawy morskiej, końskiego włosia, wiązanych sprężyn. Podpowiadam jaki dobrać kolor, chociaż klienci ostatnio gustują wyłącznie w odcieniach szarości, doradzam jaką nicią przeszyc, żeby efekt był lepszy. Renowacja narożnika zajmuje tydzień czasu, krzesła trzy dni, żeby dotrzymać terminów muszę pracować po 12 godzin dziennie – opowiada Rafał Lichucki.

Na razie pracuje sam. Przy większych zleceniach angażuje do pomocy brata. Myśli jednak o tym, żeby w przyszłości zatrudnić pracownika, albo przyjąć kogoś na staż. Szczególnie, że oprócz renowacji mebli zajmuje się też wymianą obić w samochodach: podsuftówką, fotelami, obiciem drzwi. Ostatnie zakończone sukcesem zlecenie to odnowienie autobusu na 59 miejsc.

fot.: Agnieszka Katka, Beata Olszewska



Barbara Kuklińska, Agnieszka Katka

## Można przebierać w ofertach

**Dzisiejszy student może wiele: skorzystać z płatnych staży i praktyk, spróbować swoich sił jako wolontariusz, przebierać w ofertach jak w ulęgałkach – od branży spożywczej po informatyczną. Doskonali przykładem jak wiele możliwości otwiera się dzisiaj przed młodymi, wykształconymi były Akademickie Targi Pracy Trójmiasto, które odbyły się 19 października na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego.**

Miejsce targów zostało wybrane nieprzypadkowo, jak wyjaśniał dziekan, dr hab. Tadeusz Dmochowski – Spotykamy się dzisiaj na największym wydziale uniwersyteckim. W naszej ofercie znajduje się kilkanaście kierunków kształcących tzw. kompetencje miękkie, które cenią pracodawcy: samodzielność, elastyczność, mobilność, umiejętność krytycznego myślenia.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku objął patronat nad imprezą. – Mimo rynku pracownika, młode osoby wciąż niejednokrotnie mają problemy ze znalezieniem pracy odpowiedniej z ich aspiracjami i wykształceniem. Znając problemy tej grupy Wojewódzki Urząd Pracy wychodzi naprzeciw potrzebom studentów i absolwentów szkół wyższych. Urząd współpracuje z akademickimi biurami karier większości pomorskich uczelni. Doradcy zawodowi prowadzą cyklicznie warsztaty skierowane do studentów, ułatwiające wejście na rynek pracy. Ważnym elementem jest też usługa Eures, gdzie osoby zainteresowane praktyką, stażem lub pracą u sprawdzonego pracodawcy za granicą mogą znaleźć atrakcyjną dla siebie ofertę – mówiła Joanna Witkowska, dyrektor WUP w Gdańsku.

Stoisko WUP-u gdzie doradcy zawodowi i doradcy Eures przedstawiali swoją ofertę, cieszyło się sporym zainteresowaniem odwiedzających targi. Padały pytania głównie o możliwość płatnych staży i praktyk poza granicami Polski, ale wiele osób interesowało się także indywidualnymi spotkaniami z doradcą zawodowym i testami predyspozycji zawodowych.

### Sondowanie rynku pracy

Impreza cieszyła się ogromną popularnością. Już od pierwszych chwil stoiska zapełniły się młodymi ludźmi, którzy nie boją się pytać o wszystko. Pracodawcy podkreślali, że bardzo często już przy pierwszym kontakcie padają pytania o wynagrodzenie, możliwość elastycznego czasu pracy czy pakiety szkoleniowe.

Basia jest z Gdańska. Agnieszka przyjechała na studia z Włocławka. Spotkały się kilka lat temu na pedagogice specjalnej na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. Teraz obie są na piątym roku i już pracują w zawodzie: Basia od kilku miesięcy, jej koleżanka od początku studiów stara się zdobywać praktyczne umiejętności w fundacjach i stowarzyszeniach.

– Jeszcze będąc na pierwszym roku zgłosiłam się jako wolontariusz do jednego z trójmiejskich stowarzyszeń, chciałam przekonać się czy dokonałam dobrego wyboru, czy to będzie odpowiednie zajęcie dla mnie. Początek studiów dawał jeszcze szanse na ewentualną zmianę kierunku, ale spodobało mi się i postanowiłam kontynuować studia – opowiada Basia.

Na targi przyszły z ciekawości, z chęci sprawdzenia czy w ich fachu są jakiegokolwiek oferty pracy.

– Niestety nic dla nas nie ma – podsumowały. – Jednak jeśli student chce znaleźć zatrudnienie, to je znajdzie. Sama wielokrotnie korzystałam z sezonowych ofert pracy, podejmowałam pracę w kinie czy gastronomii – dodaje Basia.

Świeżej krwi do pracy potrzebują nie tylko pomorscy pracodawcy. Wśród wystawców znalazły się również firmy z innych województw borykające się z problemami kadrowymi. Firma Magnetic Systems Technology z Kętrzyna działająca w branży oświetleniowej mając trudności ze znalezieniem fachowców w swoim regionie postanowiła zainteresować swoją ofertą trójmiejską młodzież.

– Produkuje komponenty i oprogramowania do przemysłu oświetleniowego, poszukujemy specjalistów z wykształceniem technicznym, elektroników i informatyków. Oferujemy stabilną i interesującą pracę w doświadczonym i dynamicznym zespole, z atrakcyjnym wynagrodzeniem oraz możliwością rozwoju i podnoszenia kwalifikacji – mówi Adam Karczewski, manager w firmie MST.



### Najważniejsze języki

– Szukamy osób o różnych kompetencjach, nie tylko z wykształceniem inżynierskim – zapewniali pracodawcy z MannPower, State Street czy Thomson Reuters Polska – najważniejsza jest dla nas znajomość języków obcych. Oczywiście biegle język angielski to podstawa i chociaż to powinno być dziś oczywistością, wielu chętnych do pracy studentów i absolwentów wciąż tego podstawowego wymagania nie spełnia. Drugi język w stopniu przynajmniej komunikatywnym znacznie zwiększa szanse na zatrudnienie, zwłaszcza w branży usług wspólnych, której przedstawiciele na targach nie brakowało.

– Aktualnie szukamy osób ze znajomością holenderskiego i języków skandynawskich. Na niektórych stanowiskach wystarczą bierna znajomość języka, bo pracownicy czytają przede wszystkim raporty, a nie muszą się komunikować. O ile kandydatów mówiących po szwedzku czy norwesku jesteśmy w stanie znaleźć, o tyle z holenderskim, nawet w stopniu podstawowym nie zgłosił się dotychczas nikt – wyjaśnia przedstawicielka Thomson Reuters Polska.

### Kompetencje miękkie na równi z twardymi

Profesor Janusz Cieśliński, prorektor ds. organizacji na Politechnice Gdańskiej podkreślał, że chociaż absolwenci politechniki nie mają problemów ze znalezieniem pracy, to trzeba przemyśleć cały proces kształcenia inżynierów. Pracodawcy na równi z twardą wiedzą cenią bowiem miękkie kompetencje, chociażby umiejętności pracy w zespole czy komunikacji społecznej.

Przykładem może być tutaj oferta firmy Trefl, która poszukuje stażystów w różnych obszarach – technicznym czy sprzedażowym i w swoich ofertach podkreśla, jak ważne u kandydatów do pracy są: komunikacja, chęć do poszerzania wiedzy, nastawienie na rozwój.

Większość wystawców miała w swojej ofercie zarówno propozycje konkretnych stanowisk jak również staży i praktyk zawodowych. Fujifilm Europe zapraszała na staż do działu zobowiązań finansowych wszystkich zainteresowanych, Thomson Reuters również otwiera drzwi dla każdej chętnej osoby, niezależnie od kierunku studiów. Korporacje proponowały staże i praktyki wakacyjne, albo w czasie roku akademickiego z możliwością dopasowania grafiku zajęć na studiach.

Dużą popularnością cieszyły się również oferty pracy czasowej – na przykład w call center. – Złożyłem swoje cv, bo mogę tam pracować np. 20 godzin tygodniowo, albo 10 albo 45 – w zależności od moich możliwości czasowych czy chęci. Grafik ustalany jest z tygodnia na tydzień więc można to dopasować – tłumaczył Szymon, student V roku politologii – nie chcę jeszcze zaczynać stałej pracy, muszę skupić się na napisaniu dobrej pracy magisterskiej bo marzą mi się studia doktoranckie. Jednocześnie ciągnięcie kasy od rodziców non stop już trochę w moim wieku słabo wygląda.

Akademickie Targi Pracy Trójmiasto są największym tego typu spotkaniem na Pomorzu. Organizowane są corocznie przez Uniwersytet Gdański, Politechnikę Gdańską, Akademię Marynarki Wojennej, Akademię Morską i Akademię Wychowania Fizycznego i Sportu. W tym wzięło w nich udział 53 wystawców i kilka tysięcy studentów.



fot.: Agnieszka Katka

Agnieszka Katka

# Dobre praktyki pomorskich urzędów pracy



**Dynamiczne zmiany zachodzące na pomorskim rynku pracy spowodowały, że w tej chwili trudnością na rynku pracy nie są już liczne zwolnienia pracowników, ale braki kadrowe, z którymi zmagają się pomorskie przedsiębiorstwa. Zadaniem urzędów pracy jest dostosować umiejętności bezrobotnych mieszkańców regionu – których w rejestrach jest ponad 63 tysięcy – do bieżących potrzeb pracodawców. Żeby sprostać tym zadaniom pracownicy urzędów pracy nie tylko aktualizują swoją wiedzę o trendach na rynku pracy i podnoszą kwalifikacje, ale – co jest szczególnie cenne – dzielą się doświadczeniem w stosowaniu skutecznych rozwiązań na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców Pomorza.**

Okazją do wzajemnej inspiracji jest zapoczątkowane w 2012 r. „Seminarium Dobrych Praktyk Urzędów Pracy Województwa Pomorskiego” które w tym roku odbyło się w Chmielnie w dniach 20-21 października,

a gospodarzami imprezy były Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku i Powiatowy Urząd Pracy w Bytowie. Swoje dobre praktyki zaprezentowało 13 powiatowych urzędów pracy.

Dzieliły się one ciekawymi przedsięwzięciami podejmowanymi na rzecz lokalnych pracodawców lub we współpracy z nimi. Wśród najbardziej popularnych są giełdy i targi pracy, organizacja spotkań rekrutacyjnych, organizacja miejsc stażowych, refundacja części kosztów utworzenia nowego stanowiska pracy czy podnoszenie kwalifikacji ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Na współpracy z pracodawcami koncentruje swoje działania **Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku**. Pracownicy gdańskiego urzędu pracy wspomagają pracodawców różnych branż m.in. w rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowiska pracy, doborze najlepszych form wsparcia, tworzeniu nowych miejsc pracy. W efekcie tych działań pracodawcy z Gdańska i powiatu gdańskiego chętnie korzystają z możliwości zrefundowania części kosztów na zatrudnienie osób do 30 roku życia – wsparciem objęto 500 osób bezrobotnych przeznaczając na ten cel 17 mln zł oraz podnoszą kwalifikacje w ramach KFS – od ubiegłego roku urząd zawarł z nimi 400 umów na łączną kwotę 7 mln zł co pozwoliło objąć kształceniem 2700 osób.

Z kolei **Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni** ma ambicje być kompetentnym i profesjonalnym partnerem w biznesie, dlatego stwarza warunki by pracodawcy poznali bliżej jego działania. Pracownicy urzędu jako eksperci od rynku pracy zbudowali aktywną sieć współpracy z instytucjami wspierającymi lokalny rynek pracy, m.in. z Pomorską Specjalną Strefą Ekonomiczną, Fundacją Gospodarczą, OHP. Na pozytywne efekty pracy urzędu wpłynęły też działania marketingowe poprawiające wizerunek urzędu: notuje się więcej odston na stronie internetowej oraz zwiększenie liczby ofert pracy.

Z interesującą ofertą dla pracodawców i właścicieli firm z powiatu bytowskiego wyszedł **Powiatowy Urząd Pracy w Bytowie**. Inicjatywa urzędników umożliwiła 150 osobom z branży drzewnej, budowlanej, transportowej i logistycznej udział w profesjonalnych szkoleniach oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych. Dzięki temu firmy w powiecie bytowskim mają profesjonalnych pracowników.

Dbłość **Powiatowego Urzędu Pracy w Wejherowie** o kondycję biznesu w powiecie wejherowskim doceniają sami pracodawcy, którzy podkreślają, że siłą i kapitałem każdej firmy jest kadra, a właściwych pracowników pomaga im dobrać urząd pracy. Pracodawców cieszy, że dzięki pomocy urzędników dostają stażystów i pieniądze na dofinansowanie stanowisk pracy. Ponad 800 firm w powiecie dostało środki na rozwój firmy, a prawie 2000 przedsiębiorców otrzymało dotacje na założenie własnej działalności.

Położenie powiatu puckiego sprzyja rozwojowi firm w branży turystycznej, stąd skuteczna pomoc **Powiatowego Urzędu Pracy w Pucku** dla pracodawców prowadzących tego rodzaju działalność. Być może niektórych miejsc lubianych przez mieszkańców i turystów nie byłoby bez inicjatywy podejmowanej przez puckich urzędników. W klimatycznej Tawernie Strand pracują kucharze, pomoce kuchenne i kelnerzy, których właścicielom pomógł zrekrutować pucki urząd pracy.

Kompleksowa informacja o rynku pracy, szybka diagnoza predyspozycji i skuteczna aktywizacja to dewiza **Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach** realizowana w projekcie „Pierwszy raz w CAZ” będącego ofertą dla osób do 30 roku życia, które po raz pierwszy zarejestrowały się w urzędzie pracy w Chojnicach. Uczestnicy mogli otrzymać pomoc z zakresu poradnictwa zawodowego, dostać oferty stażu, skorzystać ze szkoleń podnoszących kompetencje lub zdobyć środki na rozpoczęcie własnego biznesu. Efekty projektu: 2 osoby otrzymały dotację, 30 skierowano na staż, 20 podjęło pracę, 3 skorzystały ze szkoleń, 2 osoby wzięły udział w programie specjalnym.

**Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie** realizując program „Nauka zawodu Twoja szansa Twoja przyszłość” wykorzystał doświadczenia z wcześniej realizowanych przedsięwzięć, których podstawą było łączenie elementów kształcenia dorosłych z praktykami w zakładzie pracy. W programie człuchowskiego urzędu bierze udział 28 osób, które nie miały wykształcenia zawodowego szkoląc się na elektryków, kosmetyczki, sprzedawców, fryzjerów i specjalistów od opieki nad dziećmi i pielęgnacji chorych.

Współpracując z pracodawcami z Kościerzyny i okolic **Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie** objął pomocą wyłącznie bezrobotnych mieszkańców zakwalifikowanych do III profilu pomocy umożliwiając im dostosowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy. Urząd zaproponował bezrobotnym dwie ścieżki wsparcia: roboty publiczne i prace społecznie użyteczne dla klientów ośrodków pomocy społecznej oraz staże, prace interwencyjne i refundację stanowisk pracy dzięki bezpośredniej współpracy z 90 pracodawcami. W efekcie 123 osoby zdobyły doświadczenie zawodowe i zatrudnione zostały jako sprzedawcy, pracownicy firm sprzątających, budowlanych czy biur rachunkowych.

Pracodawcy docenieni przez **Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie** rekomendowani są do nagrody Starosty Kwidzyńskiego za osiągnięcia na rynku pracy w kategorii promocja zatrudnienia. Nominowani przez urzędników są ci, którzy utworzyli nowe miejsca pracy, korzystają z usług pośrednictwa pracy, zgłaszają oferty pracy i zatrudniają w swoich firmach bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy. Wyróżnienie ma charakter honorowy. Najlepsi pracodawcy mogą liczyć na promocję, a ich wkład w budowę lokalnego rynku pracy jest podkreślany przy okazji różnych wydarzeń organizowanych przez władze powiatu.

**Powiatowy Urząd Pracy w Malborku** promując hasło „Wspólna praca to sukces” stawia na synergię edukacji, rynku pracy i przedsiębiorców. W swoich działaniach próbuje dotrzeć z informacjami o rynku pracy już do najmłodszych mieszkańców powiatu proponując przedszkolakom wizyty studyjne umożliwiające poznanie specyfiki niektórych zawodów, np.: piekarz, cukiernik, pielęgniarka czy policjant. Dla gimnazjalistów organizowane są warsztaty branżowe, np.: Robolab z branży elektronicznej czy targi edukacyjne. Starsza młodzież, dorośli i pracodawcy mają natomiast szansę na bezpośredni kontakt podczas targów pracy organizowanych jako wsparcie dla przedsiębiorców.

Na zdrowe zasoby na rynku pracy postawił **Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim** proponując swoim klientom nowość – pakiet zdrowotny dostosowany do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej. Oprócz badań laboratoryjnych uczestnicy projektu mieli zapewnioną konsultację lekarską oraz w razie konieczności wizytę u specjalisty. Wsparcie realizowane było dla 24 osób z III profilu pomocy, w tym w szczególności osób z niepełnosprawnościami. Wszyscy skorzystali z pomocy doradcy klienta, wzięli udział w warsztatach psychologicznych i skierowani zostali na roboty interwencyjne, z czego 17 osób otrzymało zatrudnienie.

Uliczne spotkania z mieszkańcami Słupska i okolic to trafiona propozycja **Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku**. Urzędnicy zorganizowali mobilny punkt urzędu pracy i na słupskich skrzyżowaniach informowali przechodniów o świadczonych przez swoją instytucję usługach. Dzięki tej inicjatywie oferty zatrudnienia od pracodawców powiatu słupskiego trafiły do osób nie widniejących w statystykach urzędu, do matek chcących powrócić na rynek pracy po okresie sprawowania opieki nad dziećmi, do młodych mieszkańców wchodzących na rynek czy osób bez dostępu do internetu.

**Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie** pracodawca to strategiczny partner w aktywizowaniu bezrobotnych mieszkańców. Realizując projekt „Łączy nas praca” tczewski urząd pracy stawia na cenione przez pracodawców formy wsparcia: giełdy pracy, organizację spotkań rekrutacyjnych z kandydatami w siedzibie urzędu, a także organizowane od 2015 roku targi pracy, których tegoroczna edycja przyciągnęła 45 wystawców i 400 gości. Z myślą o pracodawcach urząd wydał katalog usług im dedykowanych.

**Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku** zaprezentował wdrożenie regionalnego systemu poradnictwa zawodowego w województwie pomorskim. Utworzenie takiego systemu jest jednym ze zobowiązań w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020. Podczas seminarium prezentowane były dotychczasowe prace wdrożeniowe oraz rekomendacje wypracowane wspólnie z partnerami m.in.; powiatowymi urzędami pracy, OHP, Akademickimi Biurami Karier i organizacjami pozarządowymi.

Drugi dzień seminarium dobrych praktyk poświęcony był wizycie studyjnej u jednego z bytowskich pracodawców – pracownicy urzędów pracy odwiedzili firmę „Drutex” zajmującą się produkcją okien.

Tomasz Robaczewski

# Powołano Pomorską Wojewódzką Radę Rynku Pracy



fol.: Archiwum WUP

**27 października br. odbyło się inauguracyjne spotkanie Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy powołanej przez Marszałka Województwa Pomorskiego na lata 2016–2020, na którym nowi członkowie otrzymali akty powołania i wybrali prezydium Rady. Przewodniczącym został Dariusz Gobis, przedstawiciel Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, a jego zastępcą Irena Muszkiewicz-Herok z Fundacji Gospodarczej w Gdyni.**

Nowe ciało opiniodawczo-konsultacyjne o rozszerzonych kompetencjach pod nazwą rada rynku pracy zostało wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w miejsce dotychczasowej Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. Ponieważ sprawny rynek pracy nie ogranicza się tylko do kwestii zatrudnienia mieszkańców, ale jest pojęciem obejmującym różne kierunki rozwoju regionu, w tym dbałość o wysoką jakość życia i sukces gospodarczy województwa ta zmiana ma zwiększyć wpływ pracodawców i partnerów społecznych na politykę rynku pracy.

W związku z powyższym kluczowe obszary działań regionalnej polityki rynku pracy w najbliższym czasie obejmować będą kwestie dopasowania edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy, rozwoju poradnictwa zawodowego w szkołach, wzmacnianie kształcenia ustawicznego dorosłych.

**W skład nowej Rady weszło 21 osób** wśród których są przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, izby rolniczej, izb rzemieślniczych, organizacji pozarządowych, gmin i powiatów województwa pomorskiego. Podczas pierwszego spotkania dyskutowali m.in.: na temat założeń Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2017.

– Mimo rekordowego wzrostu zatrudnienia w regionie mamy nie w pełni wykorzystane zasoby kadrowe, które należy lepiej zagospodarować na potrzeby rozwoju społeczno-gospodarczego województwa. Mamy też niedobory wykwalifikowanych pracowników w wielu branżach, czego skutkiem jest wzrost zainteresowania pomorskich

pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców. Brak odpowiednich kadr rodzi ryzyko, że firmy mogą rozważyć przeniesienie swojej działalności poza granice Pomorza – podkreślał Mieczysław Struk, marszałek województwa pomorskiego.

Sytuacja na rynku pracy będzie też wymagała prowadzenia roztropnej polityki migracyjnej w przyszłości, uwzględniającej również wsparcie dla Polaków zainteresowanych powrotem do kraju po okresie pracy zagranicą. Wciąż ważną kwestią pozostanie również wspieranie przedsiębiorczości Pomorzan, zarówno tych, którzy podejmują działalność gospodarczą, jak również tych, którzy chcą rozwijać swoje firmy oraz dbałość o pomorskie kadry i podejmowanie działań prozdrowotnych przedłużających aktywność zawodową pracowników.

**Do głównych zadań członków rady rynku pracy będzie należało** inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do wzrostu zatrudnienia w województwie, opiniowanie projektu regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych w regionie na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia, opiniowanie opracowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu województwa i sprawozdań z ich wykorzystania, a także składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie pomorskim. Do kompetencji Rady należeć będzie również opiniowanie wojewódzkich kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.

# „Iks”, „Igrek” i „Zet” na rynku pracy

**Pracownik z pokolenia określanego jako X jest odpowiedzialny, sumienny, a praca jest dla niego priorytetem. Młodszy od niego Y lubi wyzwania, potrzebuje dużo bodźców do rozwoju, jest asertywny i elastyczny w działaniu. O wchodzącym na rynek pracy pokoleniu Z mówi się, że będąc ciągle „w sieci” równolegle funkcjonują w świecie rzeczywistym i wirtualnym, są przedsiębiorczy, kreatywni i nie boją się zmian. Każde z tych pokoleń ma wobec pracy inne oczekiwania. Czy mimo to mogą znaleźć wspólną płaszczyznę do działania? O różnym podejściu przedstawiciele wymienionych grup do rozwoju zawodowego i relacji międzypokoleniowej w miejscu pracy dyskutowali uczestnicy seminarium „Pokolenia X, Y, Z na rynku pracy – współpraca i komunikacja” zorganizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Wśród gości spotkania byli ci, którzy już realizują projekty w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), a także ci, którzy planują zająć się tym w przyszłości.**

Seminarium odbyło się 26 października 2016 r. w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej w Gdańsku. Było okazją do rozmowy o realizacji projektów w ramach PO WER w kontekście pokoleń X, Y, Z na rynku pracy, m.in.: sposobie pracy, budowania relacji oraz komunikacji między nimi, pokazania technik i strategii budowania adekwatnego poczucia własnej wartości w relacjach z pracodawcą i innymi pracownikami, przedstawienie mechanizmów zarządzania obecnymi pokoleniami na rynku pracy.

– Osoby z pokolenia X (według niektórych źródeł to osoby urodzone w okresie 1965–1979) duże znaczenie przywiązują do doświadczenia zawodowego. Pracę stawiają na pierwszym miejscu. Ważna jest dla nich atencja zewnętrzna i potwierdzenie, że dobrze pracują. Poczucie bezpieczeństwa to dla nich jeden z priorytetów, mają swoje autorytety, których słuchają i naśladują – mówiła na seminarium dr Anna Hildebrandt-Mrozek z Instytutu Talentów. – Musimy mieć jednak na uwadze, że daty wyznaczające pokolenia są umowne, a na to jacy jesteśmy wpływa nie tylko sytuacja polityczna, ekonomiczna czy społeczna – choć mają one istotne znaczenie – ale też nasze cechy osobowe i predyspozycje, które nie wpisują się w określone ramy. Warto zastanowić się jakie są nasze fundamentalne wartości, jakie mamy talenty, pasje. Czasem rzeczy, które nas ograniczają są tylko w naszych głowach i zamiast oceniać młodych być dla nich mistrzami, pokazywać im jak było. Pokolenie X to naturalni mentorzy, którzy



fot.: fotolia.com

mają szansę stać się dla swoich młodszych kolegów kimś w rodzaju dawcy pamięci.

O pokoleniu X mówi się czasem, że to pokolenie wielozadaniowe, ceniące równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. W pracy stosują się do zasad, skrupulatni i skłonni do włożenia dużo więcej wysiłku, żeby spełnić oczekiwania pracodawcy. Z kolei pokolenie Y (osoby urodzone po 1980 roku) cechuje lojalność, pracowitość, mobilność – której trudno szukać u „Iksów” – elastyczność, otwartość na zmiany, ale też poczucie, że są najlepsi. Częściej od swoich starszych kolegów myślą o zmianie pracy. Głównym kanałem ich komunikacji są portale społecznościowe, a autorytetami osoby, którym wierzą często gwiazdy znane z mediów.

– „Igreki” wnoszą do pracy nieschematyczne myślenie, świeżość pomysłów, elastyczność w działaniu, nowe technologie – podkreślała Monika Reszko. – Lubią wyzwania, dobrze się czują, gdy jest dużo bodźców, są odważni i asertywni. Od przetożonych oczekują pochwał i nowych możliwości rozwoju. Warto im wyznaczyć cel i pozostawić swobodę działania polegająca na tym, że rozmawiamy z nimi jakie rzeczy należy zrobić, ale nie wskazujemy jak to zrobić.

## Różnice nie muszą dzielić

Pokolenie Z (urodzone po 1995 roku) to pokolenie mobilne, od urodzenia styka się z mediami, żyje z ciągłym dostępem do internetu i z zaangażowaniem korzysta z nowych technologii wprowadzanych na rynek. Przez to, że ich życie toczy się równocześnie w dwóch światach: rzeczywistym i wirtualnym cechą charakterystyczną tego pokolenia jest niski poziom komunikacji werbalnej – komunikują się głównie za pomocą wiadomości sms – i słabo rozwinięta umiejętność nawiązywania kontaktów w realu. W pracy są kreatywni i innowacyjni, potrafią wykonywać wiele zadań jednocześnie, myślą nieszablonowo, jednak przy tym szybko zniechęcają się do pracy, są niecierpliwi, mogą być leniwi i mieć problem z organizacją czasu.



fot.: Agnieszka Katka

– To pokolenie jest nastawione na realizację własnych celów, chcą robić oszałamiającą karierę natychmiast, stąd wielu z nich zakłada własną działalność gospodarczą nie mając przy tym podejścia biznesowego i rynkowego – liczy się pomysł i zapał – opowiadała dr Agnieszka Popławska-Boruc z Uniwersytetu Humanistycznospołecznego w Sopocie. – Pracując u kogoś preferują pracę zadaniową, elastyczne godziny pracy i żądają natychmiastowej nagrody. „Zety” muszą mieć poczucie docenienia. Jednak mimo swojego indywidualizmu potrzebują silnego wzorca, lidera-przewodnika, który musi być dla nich idolem: pomocnym, kompetentnym, potrafiącym dzielić się wiedzą. Pokolenie Z często określa się jako pokolenie absurdów – młodzi albo wcześniej zaczynają myśleć o karierze zawodowej lub kompletnie się w sprawy zawodowe nie angażują – dodała.

Mimo różnicy wieku, poziomu umiejętności stosowania nowych technologii czy też kompetencji komunikacyjnych każda generacja wnosi do firmy, w której pracuje inne wartości i potencjał. Ta różnorodność może okazać się kluczem do sukcesu przedsiębiorstwa, ale wymaga indywidualnego podejścia do pracownika, umiejętności współpracy oraz wykorzystania różnych sposobów i środków komunikacji dopasowanych do każdej z grup. Skuteczna komunikacja, słuchanie siebie nawzajem pozwoli właściwie reagować na potrzeby pracowników i zarządzanie zespołem.

## Młodzi potrzebują lidera

Zmianę trendów na rynku pracy już odczuwają beneficjenci realizujących projekty współfinansowane z funduszy europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

– Pracodawcy coraz częściej mają kłopot z pozyskaniem pracowników, ponieważ wchodzimy w rynek pracownika, jest coraz więcej ofert pracy, a to wymaga od projektodawców precyzyjnego definiowania celów i trafienia w problemy grupy docelowej. Jeszcze pięć lat temu każdy projekt spotykał się z dużym zainteresowaniem, teraz napotykamy na trudności w zrekrutowaniu uczestników z grupy NEET – zaznaczyła Anna Łaszcz z Fundacji Partycypacji Społecznej. – Żeby zainteresować młodzież projektem trzeba pokazać, co konkretnie

projekt może zmienić w życiu danej osoby, zmotywować młodego człowieka, żeby uświadomił sobie jakie chce zajmować miejsce w społeczeństwie i w jakim kierunku chce się rozwijać.

Neet to skrót od angielskiego „not in employment, education or training”, nazwą tą określa się grupę społeczną obejmującą młodzież między 15 a 29 rokiem życia, która nie pracuje, nie uczy się i nie szkoli. W latach 2014–2020 jednym z priorytetów Unii Europejskiej są właśnie ludzie młodzi do 29 roku życia. Na Pomorzu pomoc młodzieży to kompetencja Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, który realizując w imieniu samorządu województwa Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój milionów złotych z funduszy europejskich przeznacza na potrzeby młodych mieszkańców. Nowy program Wiedza Edukacja Rozwój stwarza wyjątkową szansę pomorskiej młodzieży próbującej odnaleźć się na rynku pracy pozwalając realizować jej zawodowe aspiracje. Projekty pozwalają na zdobycie doświadczenia zawodowego, podniesienie umiejętności, uzupełnienie wykształcenia czy dopasowania posiadanych kwalifikacji do potrzeb lokalnych pracodawców. Środki europejskie przeznaczone są też na wsparcie nowopowstałych firm.

Mimo tak bogatej oferty i możliwości zdarza się, że młodzi rezygnują z udziału w projekcie mimo wcześniejszego zgłoszenia. Projektodawcy starają się więc dopasować ofertę do potrzeb wybranej grupy docelowej kierując się miejscem zamieszkania i związaną z tym sytuacją na lokalnym rynku pracy, wiekiem grupy docelowej, kompetencjami społecznymi. Inaczej niż kiedyś komunikujemy się z młodzieżą rekrutując głównie przez internet, portale społecznościowe lub osoby mające duży wpływ na środowisko w danym miejscu.

Anna Łaszcz potwierdziła też, że młodzi idą nie za projektem, ale za osobą pracującą w projekcie, muszą mieć charyzmatycznego lidera, który zatrzyma ich do końca. Dlatego w zadaniach projektowych przewidziany jest udział mentora, do którego uczestnicy mogą zgłosić się po pomoc. Ważne są też dla nich atrakcje, które pozwolą im miło spędzić czas, stąd różnorodność aktywności sportowych czy wyjazdów integracyjnych zaplanowanych w projektach współfinansowanych z PO WER.





foto: fotolia.com

Joanna Rojek-Rybak z EUR Consulting oraz Marzena Leszczyk-Kuklińska i Karolina Mikołajewska-Boszka reprezentujące Fundację Sprawni Inaczej i PCPR w Kościerzynie, nie kryły, że czasem trzeba do słownie „prowadzić za rękę” uczestników przez wszystkie etapy szkolenia. Towarzyszyć im na rozmowach kwalifikacyjnych i przedstawiać pracodawcom. Ponieważ grupa Neet jest bardzo zróżnicowana, są w niej również osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, bez kompetencji społecznych, obawiające się utraty świadczeń z opieki społecznej czy takie, które nie znajdują akceptacji dla swojej aktywności zawodowej wśród najbliższych. Trzeba im zapewniać nie tylko zwrot kosztów dojazdu na szkolenia, płatne staże, ale współpracować z ich

otoczeniem, z osobami, które są blisko i mogą wpłynąć na ich decyzję. Dlatego zdarza się, że projektodawcy jako formę wsparcia zapewniają uczestnikom wynajem mieszkania z dala od domu, żeby nie rezygnowali z udziału pod wpływem rodzin.

Uczestnicy seminarium podsumowali spotkanie stwierdzeniem, że bez względu na datę urodzenia i czasy, w których dorastaliśmy bądź dorastamy, wszyscy mamy więcej wspólnego niż nam się wydaje. Każdemu zależy na autentycznej relacji, każdy potrzebuje wzorców i mocnych fundamentów. Wystarczy to zrozumieć i nie bać się inności, ale nauczyć się ją wykorzystywać przy realizacji wspólnych zadań.

## 4,5 tysiąca młodych Pomorzan już pracuje dzięki PO WER

W województwie pomorskim pierwsze, o środki z funduszy europejskich na edukację, rozwój zawodowy i wsparcie mobilności młodych mieszkańców regionu, mogły starać się powiatowe urzędy pracy z województwa pomorskiego. Od początku ubiegłego roku do dyspozycji powiatów trafiło 106 mln zł na ten cel. Działania finansowane w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy kierowane są do młodzieży z Pomorza w wieku od 18 do 29 roku życia pozostającej bez zatrudnienia. W ramach projektów urzędy pracy oferowały młodym różne formy pomocy, w tym: szkolenia i kursy zawodowe zgodne z indywidualnymi predyspozycjami; pomoc w zdobyciu doświadczenia zawodowego: staże i praktyki zawodowe; wsparcie w zdobyciu wiedzy i umiejętności niezbędnych do prowadzenia własnej firmy oraz udzielenie dotacji na rozpoczęcie własnego biznesu; konsultacje ścieżki rozwoju zawodowego z doradcą zawodowym; sprawdzone oferty pracy, a także bony stażowe, szkoleniowe i na zasiedlenie (bony to gwarancja skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie lub staż, a także jednorazowe dofinansowanie kosztów związanych ze zmianą miejsca zamieszkania).

Oprócz powiatowych urzędów pracy działania oferujące pomoc młodym mieszkańcom regionu realizują niepubliczne instytucje rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w imieniu samorząd województwa pomorskiego zorganizował już dwa konkursy (w listopadzie 2015 roku i maju 2016), w których do rozdysponowania było łącznie 20 mln złotych. W obu konkursach do oceny wpłynęło 238 projektów.

Od początku realizacji przez WUP w Gdańsku programu Wiedza Edukacja Rozwój 8 849 mieszkańców Pomorza do 29 roku życia rozpoczęło udział w projektach, w tym 258 osób z niepełnosprawnościami. Dzięki wsparciu z PO WER 4 524 młodych Pomorzan podjęło zatrudnienie, w tym 110 osób z niepełnosprawnościami. Do roku 2023 województwo pomorskie może wydać ma pomoc młodzieży na rynku pracy 416 mln zł.

Barbara Szymańska, Ewa Ostrogórska

# Krajowy Fundusz Szkoleniowy – użytkownicy wystawiają ocenę

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to stosunkowo „młody”, ogólnopolski instrument, służący wspieraniu rozwoju i kształcenia osób pracujących. Od 2014 roku pracodawcy mogą uzyskać dofinansowanie m.in. szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, badań lekarskich i psychologicznych czy egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe pracowników. W latach 2014–2015 wsparcie KFS mogło być przeznaczone na wsparcie kształcenia osób powyżej 45 roku życia.**

We wrześniu 2016 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przeprowadził badanie, którego celem była ocena efektów funkcjonowania Funduszu w województwie pomorskim w 2015 r.

### Obszary tematyczne szkoleń

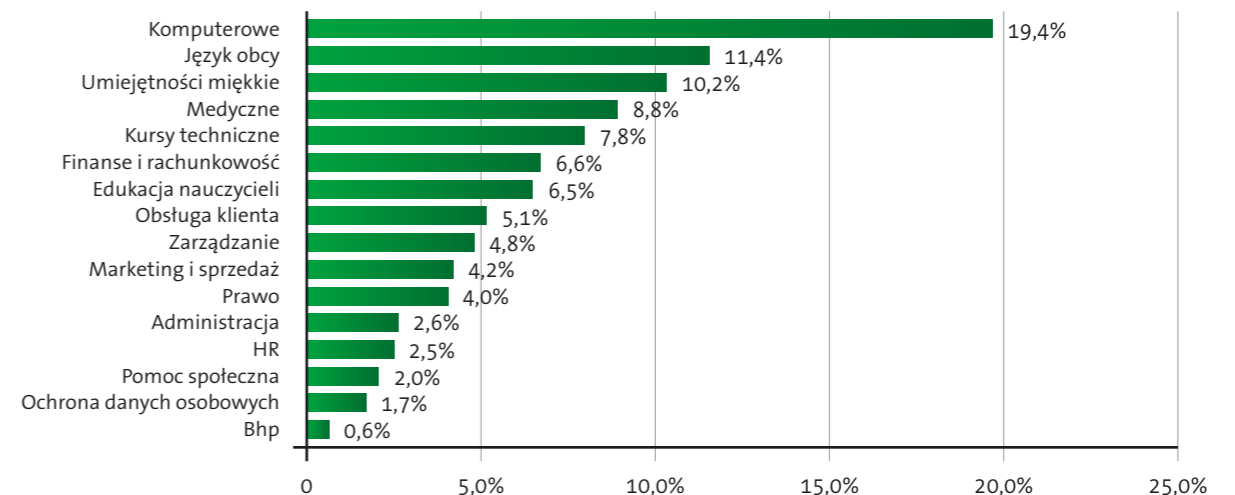
W 2015 roku ze środków KFS w naszym województwie przeszkoliły się 5702 osoby pracujące powyżej 45 roku życia. Badanie pomorskich przedsiębiorstw pokazuje, że wśród szkoleń dofinansowanych z KFS i zrealizowanych w ubiegłym roku znalazło się wiele różnorodnych tematycznie treningów, których zakres zobrazowano na wykresie.

W 60,2% przypadków przeznaczone były one dla osób średniozaawansowanych i zaawansowanych i służyły pogłębieniu posiadanej wiedzy i umiejętności. Połowa z nich miała charakter ćwiczeniowy i umożliwia nabywanie praktycznych umiejętności.

Ponad 90% przeprowadzonych szkoleń związanych było tematycznie z zakresem zadań na stanowisku pracy i większość z nich miała charakter specjalistyczny. Blisko 60% osób szkoliło się w specyficznych dla swojej pracy obszarach. Były to przykładowo szkolenia w branży medycznej dla kadry pielęgniarskiej i ratowników medycznych, techniczne m.in. z zakresu elektryki samochodowej, obsługi wózków widłowych, podnośników koszowych oraz innych urządzeń mechanicznych, z zakresu finansów, prawa, sprzedaży czy szkolenia dla nauczycieli.

Ogromnym powodzeniem cieszyły się szkolenia komputerowe, językowe oraz rozwijające umiejętności miękkie (41% wszystkich przeprowadzonych kursów). W ramach szkoleń komputerowych firmy szkoliły pracowników m.in. z ogólnej obsługi programów komputerowych (m.in. MS Office), obsługi programów AutoCAD, programów księgowych, graficznych oraz służących analizie i prezentacji danych. Najwięcej osób uczyło się języka angielskiego, a treningi umiejętności miękkich obejmowały m.in. szkolenia z: organizacji czasu pracy, radzenia ze stresem, współpracy i komunikacji w zespole (w tym wielopokoleniowym), stosunków interpersonalnych.

Obszary tematyczne szkoleń.  
Procentowy udział uczestników szkoleń.

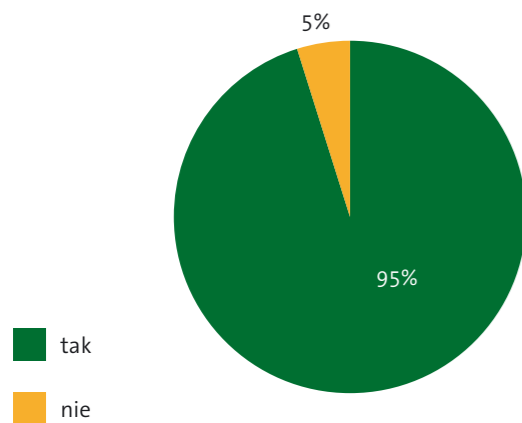


### Oczekiwania a rzeczywistość

Głównymi oczekiwanymi przez pracodawców efektami szkoleń finansowanych z KFS były: podniesienie kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników przydatnych na ich stanowisku pracy, rozwój firmy, podniesienie umiejętności interpersonalnych i organizacyjnych pracowników, podniesienie ich motywacji do działania oraz uzyskanie przez pracowników uprawnień i formalnego potwierdzenia kwalifikacji.

Wydaje się, że KFS bardzo dobrze odpowiedział na te oczekiwania. Zarówno pracownicy jak i ich pracodawcy bardzo wysoko oceniają jakość szkoleń finansowanych z tego funduszu. Znacząca większość przedstawicieli pracodawców stwierdziła, że szkolenia przyniosły zakładane efekty oraz że w ich wyniku poprawiła się efektywność przeszkolonych pracowników. **91,6% badanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że w przyszłości zamierza ponownie skorzystać ze środków KFS.**

#### Czy szkolenia/kursy/studia/egzaminy/badania sfinansowane z KFS przyniosły zakładane efekty? – opinie pracodawców



N=250

### Zwiększenie wiedzy i umiejętności

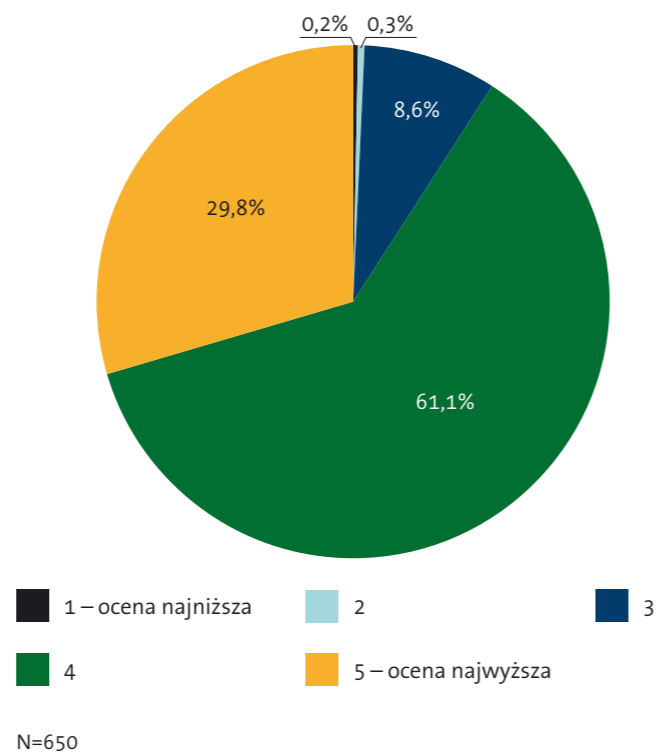
Wyniki badań pokazują, że środki KFS traktowane były przez pracodawców i pracowników jako dodatkowe wsparcie, które umożliwiło przeprowadzenie szkoleń, na które w większości nie zdecydowaliby się gdyby nie możliwość uzyskania dofinansowania. Szkolenia umożliwiły pracownikom zauważalne dla nich zwiększenie wiedzy i umiejętności, podniesienie motywacji i efektywności pracy.

Jednocześnie można zauważyć, że środki KFS nie pełniły raczej funkcji wprowadzania kluczowych zmian zarówno w przedsiębiorstwach jak i karierach pracowników. Większość pracodawców (57,2%) zadeklarowało, że ich firma mogłaby funkcjonować na takim samym poziomie bez uzyskanego wsparcia. Tylko 20,8% respondentów stwierdziło, że wsparcie KFS miało wpływ na wprowadzenie zmian w przedsiębiorstwie. Również pracownicy, którzy byli uczestnikami szkoleń, pomimo, że byli z nich bardzo zadowoleni, w większości zauważyli, że udział w szkoleniu nie przyniósł im żadnych zmian zawodowych.

### Sytuacja pracowników powyżej 45 roku życia

Osoby powyżej 45 roku życia od wielu lat są w dość trudnej sytuacji na rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie osób, szczególnie po przekroczeniu 55 roku życia od wielu lat jest znacznie niższy niż wskaźnik zatrudnienia osób młodszych. Prowadzone przez nas w 2009 roku badania pokazały, że wiek jest jednym z podstawowych

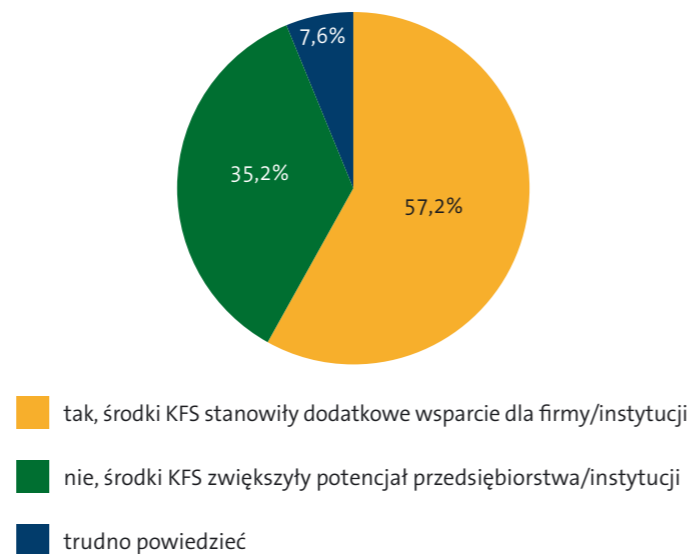
#### Jaka jest Pana(i) ogólna ocena szkolenia/kursu/studiów podyplomowych w którym wzięła Pan(i) udział? – opinie uczestników



czynników decydujących o spostrzeganej przez pracodawców atrakcyjności pracownika na rynku pracy. Skutkuje to tym, że w przypadku utraty pracy osoby starsze mają często poważne trudności z ponownym zatrudnieniem.

W latach 2014–2015 środki KFS przeznaczone były na wsparcie osób pracujących właśnie powyżej 45 roku życia. Jednym z celów przeznaczenia publicznych pieniędzy na wsparcie kształcenia tej grupy osób było zapobieganie utracie przez nie zatrudnienia.

#### Czy przedsiębiorstwo/institucja mogłoby funkcjonować na takim samym poziomie bez wsparcia KFS? – opinie pracodawców



Nasze badania wskazują na to, że znacząca większość osób uczestniczących w szkoleniach dofinansowanych ze środków KFS w 2015 r. nadal pracowało w roku 2016 r. Około 1/3 uczestników szkoleń zadeklarowała, że szkolenie, w którym wzięli udział pomogło im w utrzymaniu zatrudnienia.

Jednocześnie pomimo, że pracodawcy deklarują, że widzą wartość w szkoleniu pracowników, którzy przekroczyli 45 rok życia (98,8% wskazań), tylko 52,8% z nich inwestowało w szkolenia swoich pracowników po 45 roku życia, przed skorzystaniem ze środków KFS, a jedynie 30% firm przeprowadziłoby te same szkolenia dla tych pracowników w przypadku braku wsparcia środków KFS. Zauważalna jest też tendencja, że im większa firma tym częściej przeznaczała fundusze na szkolenie osób 45+. Dzięki wprowadzeniu kryterium wiekowego przeznaczenia środków KFS znacząca liczba osób o utrudnionym dostępie do szkoleń uzyskała szansę podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności.



#### Jakie problemy przedsiębiorstwa/institucji zostały rozwiązane poprzez wsparcie środkami KFS? – opinie pracodawców



## Charakterystyka odbiorców KFS w województwie pomorskim

- W 2015 roku ze wsparcia KFS skorzystało w naszym województwie 718 przedsiębiorstw/institucji
- Większość – 74,5% stanowiły firmy z sektora prywatnego.
- Były to głównie mikro (44,4%) i małe firmy (25,1%). Najmniejszy odsetek stanowiły duże firmy – 8,6% firm
- W szkoleniach dofinansowanych z KFS w 2015 r. wzięło udział 5702 osoby powyżej 45 roku życia
- 70,5% z nich to kobiety
- 60,9% to osoby wyższym wykształceniem, 19,5% z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, 13,4% ze średnim ogólnokształcącym, 6,0% z zasadniczym zawodowym, 0,2% z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

#### Źródła:

- Dane powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.
- Wyniki wywiadów CAPI z przedstawicielami pracodawców i uczestnikami szkoleń finansowanych z KFS w województwie pomorskim, prowadzonych w 2016 r. w ramach badania „Ocena wsparcia działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014–2015 w województwie pomorskim”.
- Raport z badania „Szanse i bariery zatrudniania osób 45+ w województwie pomorskim”, Gdańsk, 2009.

# Pomorskie rekomendacje dla młodych



fot.: Archiwum WUP

**Należy położyć większy nacisk na rzetelną diagnozę potrzeb młodych osób i indywidualizację wsparcia (pomoc psychologiczna, doradztwo zawodowe, broker/mentor w zależności od potrzeb indywidualnych, wspólne z doradcą opracowanie Indywidualnego Planu Działania). Podmiotowe indywidualne podejście poprzedzone diagnozą i lub konsultacją pozwala na wytyczenie konkretnej, dopasowanej ścieżki pomocy: „najpierw trzeba zobaczyć sytuację życiową młodego człowieka, później jego predyspozycje społeczne a na końcu przeprowadzić diagnozę zawodową” – tak brzmi jedna z wielu rekomendacji opracowanych przez pomorskie instytucje/organizacje zajmujące się problematyką młodzieży.**

Od czerwca do grudnia 2016 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w partnerstwie z Caritas Archidiecezji Gdańskiej oraz pomorskimi partnerami, instytucjami i organizacjami, opracowywał pomorskie rekomendacje dotyczące zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. To przedsięwzięcie partnerskie – utworzone Partnerstwo regionalne składa się z 31 podmiotów: zajmujących się problematyką młodzieży, instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji

społecznej, podmiotów funkcjonujących w systemie edukacji oraz pracodawców/organizacji pracodawców.

## Pomorskie rekomendacje

Głównym celem tej partnerskiej współpracy było wypracowanie rozwiązań, które przyczynią się do zwiększenia zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie pomorskim.

Zakłada się, że wypracowane rekomendacje:

- ◆ zwiększą możliwości dotarcia do osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji życiowej i zawodowej, które są poza rejestrami Publicznych Służb Zatrudnienia;
- ◆ umożliwią przygotowanie trafniejszych propozycji działań kierowanych do tej grupy;
- ◆ pozwolą na sformułowanie kryteriów wyboru projektów odzwierciedlających potrzeby pracodawców oraz możliwości i potencjały osób aktywizowanych, na szczeblach lokalnych i regionalnych.

Raport z rekomendacjami dostępny jest na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku [www.wup.gdansk.pl](http://www.wup.gdansk.pl)

## Gwarancje dla młodzieży

Wysoki współczynnik bezrobocia w Unii Europejskiej wśród osób do 25. roku życia sprawił, że problem zatrudnienia osób młodych stał się

jednym z priorytetów prac Komisji Europejskiej. W grudniu 2012 r. na szczeblu UE został opracowany *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, którego częścią jest projekt *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*, czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat – szczególnie tym, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET, *Not in Education, Employment or Training*) – dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Komisja Europejska w swoich dokumentach i analizach uznała, że ograniczenie problemu osób niepracujących i nieuczących się jest jednym z najważniejszych wyzwań, przed którym stają kraje wspólnoty.

Zarówno rząd Polski, jak i instytucje rynku pracy, na mocy traktatów i rozporządzeń, podjęły się uruchomienia działań na rzecz włączenia osób z grupy NEET w aktywność zawodową. Realizacja tych działań na regionalnym rynku pracy nie jest jednak możliwa bez odpowiedniej diagnozy nie tylko głównych czynników ryzyka (determinant ulokowania w grupie NEET), ale także regionalnych i lokalnych uwarunkowań. Diagnoza sytuacji osób młodych: „Osoby młode w trudnej sytuacji na pomorskim rynku pracy – potrzeby, możliwości i instytucje wsparcia” dostępna jest na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku [www.wup.gdansk.pl](http://www.wup.gdansk.pl)

**250 616 zł** otrzymał Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w ramach konkursu, uruchomionego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, na projekty partnerskie finansowane z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji. Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i prywatnych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy.



fot.: Archiwum WUP

## Partnerzy:

Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Kobiet i Rodziny w Bytowie; Stowarzyszenie Morena, Regionalne Centrum Młodzieży w Łęborku, Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku, Laboratorium Innowacji Społecznych w Gdyni, Fundacja Dla Was, Fundacja Pozytywne Inicjatywy w Pucku, Fundacja Pokolenia, Fundacja Edukacji i Działań Społecznych, Caritas Archidiecezji Gdańskiej, Powiatowe Urzędy Pracy w: Bytowie, Chojnicach, Człuchowie, Kościerzynie, Malborku, Nowym Dworze Gdańskim, Pucku, Słupsku i Sztumie, Pomorska Wojewódzka Komenda OHP w Gdańsku, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Smętowie Granicznym, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pruszczu Gdańskim, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Dzierżgoniu, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 Kwidzyn, Zespół Kształcenia Zawodowego w Tczewie, Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii w Uście, Lucyna Borzyszkowska Psychologiczne Studium Pomocy i Rozwoju, Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna sp. z o.o. z siedzibą w Sopocie

# Planowane zmiany w przepisach dotyczących funkcjonowania agencji zatrudnienia



Podniesienie standardów agencji pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników agencji i zwiększenie bezpieczeństwa prawnego pracodawców korzystających z usług agencji – taki jest cel projektu nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, który został przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ministerstwo pracując nad projektem ustawy wzięło pod uwagę postulaty dotyczące nowelizacji nie tylko ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ale także innych przepisów związanych z kwestią pracy tymczasowej, w tym działalnością agencji pracy tymczasowej.

## Projekt ustawy wprowadza dwa rodzaje agencji zatrudnienia:

- ☞ świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego

☞ świadczące usługi pracy tymczasowej.

**Każdy rodzaj agencji zatrudnienia według nowych przepisów otrzyma odrębny certyfikat.** Agencja zatrudnienia ubiegając się o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zobowiązana będzie wskazać zakres usług jakie zamierza świadczyć, a w przypadku posiadania wpisu do ww. rejestru zobowiązana jest informować o zmianach w zakresie rodzaju świadczonych usług.

- ◆ W celu zwiększenia ochrony klientów agencji zatrudnienia, w szczególności świadczących usługi w zakresie kierowania do pracy za granicą – przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG zamierzający prowadzić na terytorium Polski działalność z zakresu agencji pracy tymczasowej zostaną zobowiązani do uzyskania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.



- ◆ Projekt ustawy wprowadza również obowiązek certyfikacji usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania pracownikami-cudzoziemcami do podmiotów działających na terytorium Polski. Obowiązek certyfikacji dotyczyłby podmiotów świadczących ww. usługę zarówno posiadających siedzibę w Polsce jak również nie mających siedziby w Polsce. Takie rozwiązanie ma zapobiec występującym nadużyciom na rynku pracy polegającym na sprowadzaniu i zatrudnianiu cudzoziemców przez nielegalne agencje zatrudnienia. W celu wzmocnienia ochrony klientów agencji zatrudnienia nakłada się na agencje zatrudnienia świadczące ww. usługi obowiązek m.in.:
  - ☞ zawierania z cudzoziemcami pisemnej umowy, określającej m. in.: pracodawcę, warunki pracy i płacy, – informowania cudzoziemca oraz podmiotu, do którego kierowany jest cudzoziemiec do pracy, m.in. o zasadach dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce,
  - ☞ prowadzenia wykazu podmiotów do których kierowani są cudzoziemcy oraz wykazu cudzoziemców kierowanych do pracy przez agencję zatrudnienia. Proponowane rozwiązania pozwolą na odpowiednią ochronę cudzoziemców, którym będzie powierzana praca na terytorium Polski.
- ◆ Kolejna zmiana w ustawie nakłada na marszałków województw obowiązek okresowego sprawdzania czy agencje zatrudnienia świadczące usługi pracy tymczasowej odprowadzają obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne za pracowników. Marszałek województwa dokonywać będzie czynności sprawdzających na koniec każdego kwartału, a w przypadku stwierdzenia posiadania zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne – zgodnie z obowiązującymi przepisami – zobowiąże agencję do usunięcia zaległości w wyznaczonym terminie. Jeżeli podmiot nie opłaci zaległych składek, marszałek wykreśli agencję z rejestru agencji zatrudnienia, pozbawiając ją tym samym uprawnień do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia na okres 3 kolejnych lat.
- ◆ W celu zrównania sytuacji prawnej podmiotów krajowych i zagranicznych wprowadza się obowiązek prowadzenia przez marszałków województwa wykazu przedsiębiorców zagranicznych z państw UE/EOG.
- ◆ Rozszerzeniu ulegnie zakres danych składanych w corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia. W sprawozdaniu uwzględniono cudzoziemców, co jest konsekwencją wprowadzenia

odrębnej usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania cudzoziemcami do pracy do podmiotów działających na terytorium Polski. Ponadto rozszerzono sprawozdanie o informację dotyczącą zrzeczenia agencji zatrudnienia w związku branżowym. Ministerstwo planuje również wprowadzić przepis umożliwiający składanie przez agencję zatrudnienia korekty informacji o działalności agencji zatrudnienia w terminie do dnia 1 marca danego roku.

- ◆ Zostanie przywrócony obowiązek posiadania przez agencję zatrudnienia lokalu na biuro agencji zatrudnienia, ma to wzmocnić ochronę klientów agencji zatrudnienia poprzez zwiększenie skuteczności kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia. W związku z tym agencje zatrudnienia nie będą mogły prowadzić tzw. „wirtualnych biur”.
- ◆ Założenia nowelizacji ustawy uszczelniają przepis dot. pośrednictwa pracy. Wprowadzają zmianę doprecyzowującą świadczone przez agencje zatrudnienia usługi w zakresie kierowania osobami do pracy za granicą poprzez jednoznaczne wskazanie, iż kierowanie do pracy za granicą odbywa się w sposób wyłącznie bezpośredni do pracodawców zagranicznych. Zmiana ma uniemożliwić, stosowanie przez agencje zatrudnienia praktyki kierowania osobami do zagranicznych pośredników pracy.
- ◆ Dość istotną zmianą w ustawie jest wprowadzenie wysokich kar za nielegalne prowadzenie usług świadczonych przez agencje zatrudnienia oraz za naruszanie prawa wobec osób zatrudnianych za ich pośrednictwem lub zatrudnianych jako pracownicy tymczasowi. Wysokość kar jest zróżnicowana w zależności od rodzaju usługi świadczonej przez podmiot. W przypadku nielegalnego prowadzenia agencji doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy, kara grzywny będzie wynosiła od 3 000 do 10 000 zł. Natomiast za nielegalne świadczenie usługi pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osobami do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych kara grzywny będzie wynosiła od 3 000 do 100 000 zł. Analogiczne kary zostały wprowadzone dla przedsiębiorców zagranicznych.

## Proponowane zmiany mają wejść w życie z dniem 1 czerwca 2017 r.

Opracowanie na podstawie projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (z dnia 04 listopada 2016 r.)



**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**

Zespół Komunikacji Społecznej  
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku  
ul. Podwale Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk  
tel.: 58 326 48 63, 58 326 48 42  
e-mail: [wup@wup.gdansk.pl](mailto:wup@wup.gdansk.pl)  
[www.wup.gdansk.pl](http://www.wup.gdansk.pl)

Wersja elektroniczna dostępna na stronie:  
[www.wup.gdansk.pl/publikacje](http://www.wup.gdansk.pl/publikacje)

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

Egzemplarz bezpłatny.  
Nakład 1000 sztuk.  
Wydanie zamknięto: 9 grudnia 2016

Projekt graficzny i skład:  
Nylon Studio | [www.nylonstudio.pl](http://www.nylonstudio.pl)

Fotografie:  
Archiwum WUP

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

