

bądź nabieżący

4 (44) 2015

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

LIPIEC › SIERPIEŃ 2015

Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia
pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim

Rozmowa z panią Joanną Łożyńską
– właścicielką firmy Paintball Rymanów Zdrój

Jak zwiększyć swoją motywację

Prawa i przywileje pracownicze

LIPIEC › SIERPIEŃ 2015

W numerze

SŁOWO WSTĘPNE



AKTUALNOŚCI

- 4 Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- 6 Projekt „Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim”



WYDARZENIA

- 8 Wywiad z panią Joanną Łożyńską – właścicielką firmy Paintball Rymanów Zdrój



URZĘDOWY KOSZ ROZMAITOŚCI

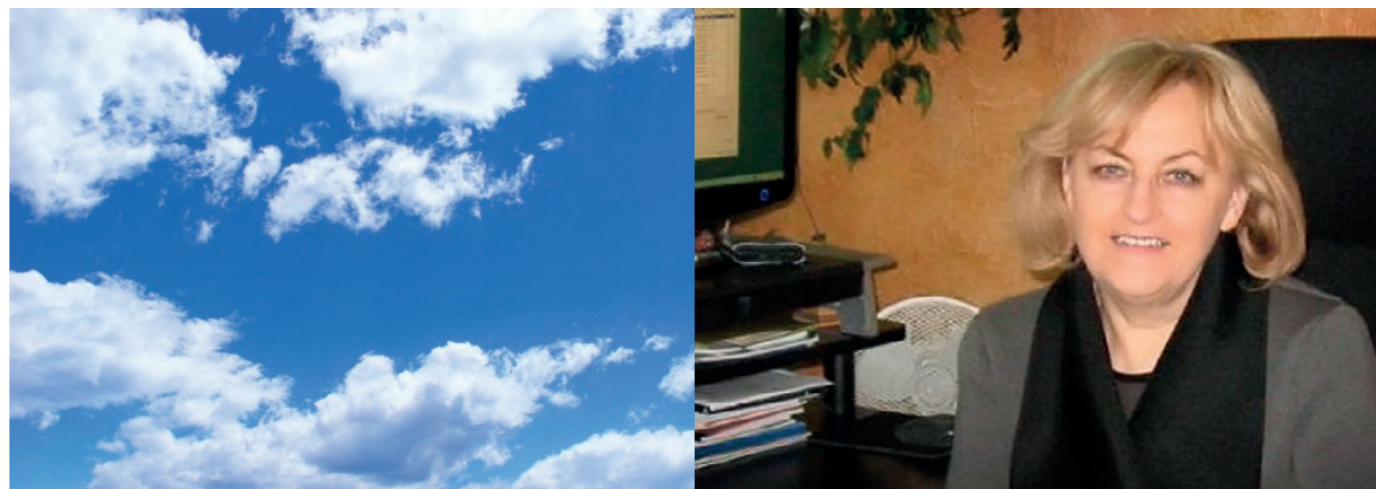
- 10 Jak zwiększyć swoją motywację
- 12 Metoda biograficzna jako efektywne narzędzie rekrutacji
- 16 Sytuacja na rynku pracy w Polsce



KĄCIK PRAWNY

- 20 Prawa i przywileje pracownicze

Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Prezentuję kolejny numer biuletynu *Bądź na Bieżąco*, zachęcając do przeczytania zamieszczonych w nim treści. Szczególnie polecam wywiad z przedsiębiorcą, który otworzył firmę przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie oraz materiał poświęcony realizowanemu projektowi „Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim”. Ciekawostką dla kandydatów, często uczestniczących w procesach rekrutacyjnych może okazać się publikacja dotycząca metody biograficznej, cieszącej się coraz większą popularnością ze względu na swoją wysoką skuteczność prognostyczną. Oprócz tego w bieżącym numerze można będzie przeczytać o prawach i przywilejach pracowniczych, sposobach zwiększania motywacji oraz sytuacji na rynku pracy w Polsce. Życzę przyjemnej lektury.

REGINA CHRZANOWSKA
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– sierpień 2015

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	1828	1012
Powiat krośnieński	4937	2705
Rymanów miasto i gmina	583	306
Dukla miasto i gmina	719	393
Jaśliska	98	61
Jedlicze miasto i gmina	669	386
Iwonicz miasto i gmina	459	233
Krościenko Wyżne	208	118
Korczyna	463	244
Wojaszówka	389	214
Miejsce Piastowe	640	358
Chorkówka	709	392
Ogółem	6765	3717

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	492	275
Powiat krośnieński	1630	968
Ogółem	2122	1243

Oferty pracy stan na 31.08.2015 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	224	124	1900

Liczba osób skierowanych w oparciu o wydane bony (nowe instrumenty pomocy „30-” „50+”) - od początku roku

Ogółem	Poniżej 30 roku życia				50+
	Bon szkoleniowy	Bon stażowy	Bon zatrudnieniowy	Bon na zasiedlenie	
	10	31	62	55	

Liczba osób skierowanych (od początku roku) na aktywne formy FP + EFS – stan na 31.08.2015 r.

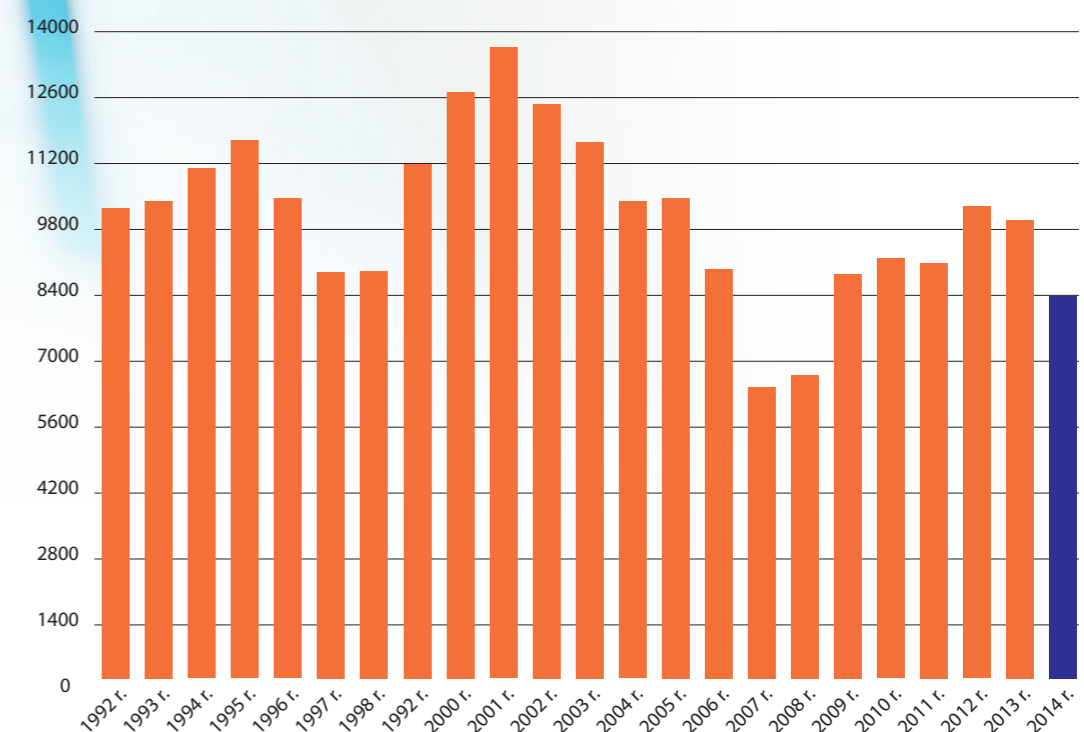
Rejon	Prace interw.	Szkolenia	Refund. kosztów	Stáže	Rozpocz. pracy społ. użytecznej	Roboty publiczne	Podjęcie dział. gospodarczej
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	88	195	148	340	82	54	70

Dane zawarte w tabeli nie są równoważne z liczbą utworzonych nowych miejsc pracy

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Krosno w kolejnych miesiącach 2014-2015



Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2014





Oprac.
POWIATOWY
URZĄD PRACY
W KROŚNIE

Projekt

Aktywizacja

osób powyżej 29 roku życia
pozostających bez pracy
w powiecie krośnieńskim

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie realizuje projekt „Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim” (I)

Projekt realizowany jest w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego 2014-2020 (RPO WP), Oś priorytetowa VII Regionalny rynek pracy, Działanie 7.2 Poprawa sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy – projekty pozakonkursowe PUP.

Całkowita wartość projektu w 2015 r. wyniesie **2 269 900 złotych**.

Okres realizacji projektu od 1 lipca 2015 r. do 30 czerwca 2016 r.

Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem głównym projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy.

W 2015 r. planujemy objąć projektem 143 osoby w następujących zadaniach:

- › jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 43 osoby – wartość zadania 774 000 złotych,
- › prace interwencyjne

– 20 osób – wartość zadania 55 900 złotych,

- › doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy – 80 osób – wartość zadania 1 440 000 złotych.

Projekt skierowany jest do następujących grup:

1. Osoby powyżej 29 roku życia (tj. osoby, które mają ukończone 30 lat), bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne, należące do I lub II profilu pomocy w rozumieniu art. 33 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, należące co najmniej do jednej z następujących grup:

- › osoby od 50 roku życia,
- › osoby długotrwale bezrobotne (za osobę długotrwale bezrobotną na potrzeby realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE uznaje się «zgodnie z definicją Komisji Europejskiej» osobę bezrobotną nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy),
- › kobiety,
- › osoby niepełnosprawne,
- › osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych (osoby posiadające wykształcenie średnie lub niższe),

2. Rolnicy i członkowie ich rodzin, prowadzący indywi-

dualne gospodarstwa rolne do wielkości 2 ha, zamierzający odejść z rolnictwa, należący do ww. grup.

Kryteria dostępu do udziału w projekcie:

I. Kryterium dot. efektywności zatrudnieniowej

- › ogólny wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych – na poziomie co najmniej 43%
- › dla osób niepełnosprawnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie **co najmniej 17%**
- › dla osób długotrwale bezrobotnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie **co najmniej 35%**
- › dla osób o niskich kwalifikacjach – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 36%

II. Projekt skierowany jest do bezrobotnych osób niepełnosprawnych w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w rejestrze danego PUP, kwalifikujące się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należące do I lub II profilu) w sto-

sunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych (według stanu na 31 grudnia 2014 r.).

III. Projekt skierowany jest do bezrobotnych osób w wieku 50+ w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób w wieku 50+ zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w rejestrze danego PUP, kwalifikujące się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należące do I lub II profilu) w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych (według stanu na 31 grudnia 2014 r.).

IV. Projekt zakłada, że proces rekrutacji zakończy się do 31 grudnia 2015 r.

Efektywność zatrudnieniowa:

- › Umowa o pracę na trzy miesiące na cały etat.
- › Umowa zlecenia:
 - » wartość umowy równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - » umowa zawarta na minimum 3 miesiące.
- › Umowa o dzieło:
 - » wartość umowy równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - » nie musi być określony czas trwania umowy.

Uczestnik projektu musi dostarczyć w ciągu 4 tygodni od dnia zakończenia udziału w projekcie informacje potrzebne do wyliczenia wskaźników rezultatu bezpośredniego do 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie (np. na temat statusu, udziału w kształceniu lub szkoleniu).

Każda osoba objęta projektem musi mieć IPD i być objęta pośrednictwem pracy lub poradnictwem zawodowym. Dla osób zarejestrowanych w PUP nie zakładamy nowego IPD tylko pracujemy na tym, które już posiadają.



Rozmowa z panią

Joanną Łożyńską >

właścicielką firmy Paintball Rymanów Zdrój

Rozmawia
DAWID HŁOUSZEK

Proszę w kilku zdaniach opowiedzieć, czym zajmuje się Pani firma.

Jak sama nazwa wskazuje zajmujemy się wypożyczaniem sprzętu i udostępnianiem poligonu do gry w Paintballa. Całość sprzętu jest nowa i utrzymywana w najlepszym technicznym stanie. Poligon znajduje się w dogodnej lokalizacji w Rymanowie Zdroju, pod lasem i z dobrym dojazdem. Teren jest zróżnicowany i wyposażony w różnego rodzaju przeszkody. Organizujemy rozgrywki dla grup zorganizowanych.

Jak narodził się pomysł na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej?

Po powrocie z Wielkiej Brytanii było mi trudno odnaleźć się w innej rzeczywistości. Żadna praca nie spełniała moich oczekiwań, nie tylko materialnych. Postanowiłam wtedy hobby zamienić w swoją pracę. Nie ukrywam, że mogłam liczyć również na dodatkowe wsparcie i mobilizację mojej mamy i brata.

Czy świadczenie tego typu usług uważa Pani za strzał w dziesiątkę?

Praca z klientami pochłania dużo czasu. Stałam też przed koniecznością doksztalcenia się w zakresie majsterkowania, ale realizuję się w 100%. Paintball okazał się bardzo faj-

nym i perspektywicznym sposobem zarabiania pieniędzy. Głowę mam pełną nowych pomysłów i widzę, że już muszę zacząć realizować plan rozbudowy poligonu o strzelnicę, bo wielu klientów pytało mnie o to w czasie wakacji.

Jak promuje Pani swoje usługi?

Promuję swoją firmę poprzez ulotki, które wraz z ofertą wysyłam do firm za pośrednictwem poczty tradycyjnej i Internetu (facebooka/google+). W obrębie 15 km są porostawiane bandery reklamowe przy drogach głównych i dojazdowych do Rymanowa Zdroju. Na wiosnę przyszłego roku planuję również reklamę w rozgłoszeniach radiowych.

Organizowane przez Panią rozgrywki paintballowe odbywają się według określonego scenariusza, które z nich cieszą się największym powodzeniem wśród graczy?

Prawie wszyscy klienci korzystają ze standardowej bitwy drużynowej do „ostatniego żywego”. Zdarza się również, że grupy decydują się na scenariusz typu „przechwycenie flagi” lub „podłożenie bomby”.

Gdzie najczęściej odbywają się rozgrywki?

Ogólnie teren poligonu ograniczony jest ogrodzeniem i nie

można wychodzić poza jego obszar. Natomiast jeśli chodzi o część poligonu (las, górkę, dolina) to nie reguły, wszystko zależy od chęci i kondycji graczy.

Jaką pełni Pani rolę w trakcie rozgrywek? Czy zdarza się Pani brać w nich udział?

Zgodnie z regulaminem jestem sędzią. Poza tym bardzo lubię oglądać rozgrywki. Zdarzyło mi się 2 razy uczestniczyć w grze na specjalną prośbę graczy i z powodu małej liczebności grupy.

Które z posiadanych przez Panią predyspozycji, pomagają w zarządzaniu firmą?

Znajomość branży, łatwość nawiązywania kontaktów oraz ogólne doświadczenie, które zdobyłam w dotychczasowej pracy.

Na co przeznaczyła Pani pozyskane z urzędu pracy środki finansowe?

Środki finansowe pozyskane z Urzędu Pracy zostały przeznaczone na zakup sprzętu (markery tippmann, butle i maski) i materiałów do budowy poligonu.

Jaką radę dałaby Pani osobom, które wahają się między etatem a własną działalnością?



Najlepszym argumentem przemawiającym za otwarciem własnej działalności gospodarczej jest brak szefa i konieczności dostosowania się do jego pomysłów. Skupiasz się na wykonywaniu tego, co uważasz, że jest dobre dla ciebie i firmy. Minusem jest to, że samemu musisz brać odpowiedzialność za wszelkie niepowodzenia. Trzeba też być „fachowcem” w wielu dziedzinach, nie tylko np. od paintballa, ale również znać się na księgowości, obsłudze komputera, majsterkowaniu, promocji i reklamie, PR, czy nawet umieć wykazywać się „mądrością życiową” podczas rozwiązywania rozmaitych problemów np. sporów między graczami.

Jakie ma Pani plany na przyszłość związane z prowadzonym przedsięwzięciem?

W niedalekiej przyszłości planuję wykupić lub wdzierżawić większą działkę, przylegającą do aktualnie używanej. W przyszłym roku zamierzam zorganizować pierwsze zawody ogólnodostępne dla każdego miłośnika Paintballa. Niedawno pojawił się pomysł stworzenia przejazdu linowego ponad poligonem. Realizacja Planów tych bliższych i dalszych zależy od przychodów firmy w tym i przyszłym roku.





Jak zwiększyć swoją motywację

Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

Motywacja daje siłę do działania oraz decyduje o wytrwałości i intensywności wysiłków, do jakich zdolna jest każda osoba, by zrealizować swe zamierzenia. Sprawia, że człowiek konsekwentnie dąży do wyznaczonego celu i z determinacją niweluje przeszkody dzielące go od wykonywania planów.



Powiadomienie innych o tym, co masz zrobić

Czyniąc to angażujesz własne „ja”. Brak aktywności oraz niewykonanie zadeklarowanego zadania może wywołać dysonans – nieprzyjemne napięcie – wynikające z niezgodności tego, co zapowiedziałeś, że zrobisz (działanie), z tym, co robisz (brak działania). Zaistniałe napięcie motywuje Cię do jego usunięcia, czyli podjęcia zaplanowanego zadania. Jeżeli tego nie zrobisz, może ucierpieć Twoja samoocena, gdyż masz świadków swojego niepowodzenia.

Analiza celów

Jeśli wiesz, co jest dla Ciebie naprawdę ważne i na czym Ci zależy, łatwiej jest się za to zabrać. Istotne zadanie, może wzbudzić w Tobie motywację wewnętrzną. Oznacza to, że samo działanie będzie nagradzające, a zewnętrzna nagroda będąca jego konsekwencją, odegra mniejszą rolę.

Zaplanowanie nagrody za wykonanie celu

Dobrze jest nagrodzić się za wykonanie zadania. Motywuje to również do pracy, ponieważ kieruje Twoje myśli na oczekiwaną nagrodę, a nie na trudny podejmowany działaniem. Pozytywne myśli i uczucia względem nagrody mogą sprawić, że początkowo nieprzyjemne za-

danie może stać się dla Ciebie czymś satysfakcjonującym.

Wizualizacja celu – twórcze wykorzystanie wyobraźni

Dobrze jest wyobrazić sobie to, co ma zostać zrobione – to, co chcesz osiągnąć. Dzięki wizualizacji możesz przekształcić cel w żywy, realny obraz.

Analiza negatywnych konsekwencji niezrealizowania celu

Negatywne konsekwencje są swego rodzaju stratą, a ludzie nie lubią jej doświadczać. Świadomość tego, że nie podejmując danego działania nie tylko niczego nie zyskujesz, lecz narażasz się na pewną stratę, może zachęcić Cię do realizacji celu i uniknięcia owych negatywnych konsekwencji.

Analiza pozytywnych konsekwencji zrealizowania celu

Świadomość tego, jakie korzyści możesz mieć z podjęcia działania oraz tego, co stracisz nie angażując się w nie, może mieć wpływ motywujący.

Gwarancja 5 minut

Najtrudniejszy jest pierwszy krok, trzeba po prostu zacząć. Pierwsze 5 minut jest najważniejsze, jeśli już coś zaczniesz robić, łatwiej jest to kontynuować. Jeśli rozpoczęcie działa-

nia będziesz ciągle odkładać na później (o kolejne 5 minut itd.), To prawdopodobnie nie wykonasz go w ogóle.

Rozpoczęcie zadania od wykonania czegoś prostego

Jeśli zaczniesz od czegoś prostego, bardzo prawdopodobne, że na początku Twojego działania osiągniesz sukces, a to zachęci Cię do dalszej pracy. Jeśli zaczniesz od czegoś trudnego, możesz ponieść porażkę, która osłabi Twoją aktywność.

Metoda szwajcarskiego sera

Duże zadanie do wykonania to duży kawałek sera bez dziur. Z tego zadania można wyodrębnić mniejsze, które są łatwie do wykonania. Właśnie od nich powinieneś zacząć. Pracując tą metodą w końcu okaże się, że duże zadanie – duży kawałek sera stanie się serem szwajcarskim, który ma więcej dziur niż sera. Dziury te to już wykonane proste czynności.

Poszerzenie wiedzy o przedmiocie działania

Łatwiej zabrać się do robienia czegoś, o czym dużo wiesz, wtedy zadanie nie wydaje się takie trudne. Dla kompletnego laika w danej dziedzinie może jawić się jako niewykonalne, a przez to zniechęca-

jące do działania. Znajomość przedmiotu umożliwia lepszą organizację działania, dzięki czemu efektywniej wykorzystujesz czas i swoje umiejętności. Wszystko to, uprawdopodobnia sukces, a chętniej zacierasz się za to, co kończy się pozytywnie.

Pamiętaj!

Motywacja daje siłę do działania oraz decyduje o wytrwałości i intensywności wysiłków, do jakich zdolna jest każda osoba, by zrealizować swe zamierzenia. Sprawia, że człowiek konsekwentnie dąży do wyznaczonego celu i z determinacją niweluje przeszkody dzielące go od wykonywania planów. Na przykład wiedza na temat jak poszukiwać pracy, świetnie napisane dokumenty aplikacyjne, a także obiektywnie istniejąca na rynku oferta pracy są „wyposażeniem” osoby poszukującej pracy. Jednak, aby zaistniał fakt zatrudnienia, konieczna jest motywacja, czyli indywidualne dążenie do określonych zachowań i działań kandydata do pracy.



Metoda biograficzna

jako efektywne narzędzie rekrutacji



Wybór i redakcja
ELŻBIETA LIWOSZ
na podstawie pracy
WOJCIECHA JARECKIEGO
UNIWERSYTET SZCZECIŃSKI

Metodami najczęściej stosowanymi podczas rekrutacji, w części gdy dochodzi do bezpośredniego spotkania przedstawicieli przedsiębiorstwa z kandydatem, są rozmowy: wstępna, ustrukturalizowana lub kwalifikacyjna, różnego rodzaju testy czy próby pracy. Rzadziej, szczególnie w Polsce, wykorzystywana jest metoda biograficzna.

W krajach zachodnich metodę tę stosuje od 20% przedsiębiorstw w Wielkiej Brytanii i Niemczech do 50% w Hiszpanii, Francji, Belgii, Holandii i Luksemburgu.

Efektywność prognostyczna ankiety biograficznej jest bardzo duża i wynosi według: Jettera 0,30-0,70, Huntera 0,37, Schulera 0,40-0,70 (por. też z tab. 1)

Tab. 1. Efektywność prognostyczna metod doboru personelu.

METODA	EFEKTYWNOŚĆ PROGNOSTYCZNA
rozmowa	0,00-0,25
test inteligencji	0,20-0,30
test wydajności pracy	0,10-0,20
test osobowości	0,20-0,40
metody sytuacyjne	0,20-0,30
assessment center	0,40-0,75
metoda biograficzna	0,40-0,70

Charakterystyka metody biograficznej

Metoda biograficzna stosowana jest w praktyce najczęściej razem z innymi narzędziami doboru (szczególnie łącznie z ustrukturalizowaną rozmową). Ma ona za zadanie „zebrać informacje dotyczące dotychczasowego doświadczenia jednostki, stanowiące wyznacznik jej cech osobowości, zdolności przystosowawczych i umiejętności osiągnięcia sukcesu w sferze osobistej, społecznej i zawodowej”. Podstawowym założeniem metody biograficznej jest to, że jeśli wiemy odpowiednio dużo na temat przebiegu życia i kariery zawodowej kandydata, możemy przewidzieć, z dużym prawdopodobieństwem, jak będzie

się on zachowywał i wykonywał swoją pracę w przyszłości. Kluczowe są te informacje, z których można wyciągnąć wnioski co do przyszłego zachowania kandydata, jego umiejętności, zdolności itd., a jednocześnie, które są istotne na określonym stanowisku pracy. Uzyskane informacje obejmują dane dotyczące demografii (płeć, wiek, sytuacja rodzinna itd.), wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, dotychczasowego przebiegu kariery, doświadczeń zawodowych, funkcji i obowiązków podejmowanych niezależnie od pracy zawodowej, zainteresowań, motywacji. Dane te są oceniane jako wskaźniki, dzięki którym można przewidzieć przyszłe zachowanie danej osoby odpowiednio do uzyskanych ocen tych wskaźników.

Uzyskanie danych biograficznych może odbywać się za pomocą formularza (najlepiej po przeprowadzonej rozmowie wstępnej), rozmowy lub obydwu metod zastosowanych w stosunku do samego kandydata.

Charakterystyczny dla tych ankiet jest sposób zadawania pytań; są one szczególnie konkretne i nastawione na zdobyte doświadczenia. Jednocześnie muszą być one zróżnicowane co do wagi, w zależności od specyficznych potrzeb przedsiębiorstwa.

Tab. 2. Zagadnienia do ankiety biograficznej.

CZĘŚĆ ŻYCIORYSU	PRZYKŁAD
ogólne informacje	wiek, stan rodzinny, wielkość miejscowości, w której mieszka kandydat i w której się wychował
przeszły stan rodzinny	wielkość rodziny, status społeczny, wykształcenie rodziców i zawód przez nich wykonywany
obecny stan rodzinny	wielkość rodziny, wykształcenie i rodzaj wykonywanej pracy współmałżonka
dzieciństwo/młodość	sposób wychowania przez rodziców, doświadczenia z dzieciństwa
okres szkolny	ulubione przedmioty w szkole, oceny, dopasowanie do klasy
dalsze kształcenie	wybór kierunku kształcenia, problemy i ważniejsze kwestie z tym związane
praca/doświadczenie zawodowe	szczególne umiejętności, przyczyny wyboru określonego miejsca pracy, częstość i czasokres zmian miejsca pracy
czas wolny i zainteresowania	hobby, zaangażowanie nie związane z wykonywanym zawodem, aktywność społeczna
samoocena	silne i słabe strony, możliwości polepszenia, przyczyny niepowodzeń
cele życiowe	cele osobiste, dla dzieci, przyszłościowe (pesymistyczne – optymistyczne)

Budowa ankiet biograficznych

Ankieta biograficzna jest rozbudowana i zawiera najczęściej od 50 do 100 pytań. Pierwszym krokiem jest zapoznanie z życiorysem kandydata. Następnie konstruuje się pytania, najlepiej na podstawie następujących grup zagadnień, które przedstawiono w tabeli 2.

Na podstawie zagadnień z wymienionych grup konstruuje się pytania, z których odpowiedzi istotne będą dla przyszłej pracy kandydata (określonej wagi).

Niżej został przedstawiony schemat wykorzystania pytań w ankiecie biograficznej oraz konkretne pytania wraz z oceną (przykłady 1 i 2).

Przykład 1. Kompleksowe pytanie biograficzne.

W jakiej konkretnej sytuacji pomógł Pan koledze rozwiązać problem?

Jak Pan rozpoznał, że potrzebuje on pomocy. Jak Pan postąpił i jak zareagował kolega?

Odpowiedź za 1 punkt: Kandydat nie ma przykładu.

Odpowiedź za 3 punkty: Kandydat podaje przykład pomocy, której udzielił na skutek prośby kolegi.

Odpowiedź za 5 punktów: Kandydat podaje przykład pomocy, którą udzielił koledze, wykazał zainteresowanie sukcesem kolegi i gotowość pomocy.

Odpowiedzi najczęściej punktowane są od 1 do 5 – przy zagadnieniach o większej wadze i pytaniach kompleksowych; oraz od 1 do 3 – przy mniejszej wadze lub przy pytaniach prostych.

Przykład 2. Kompleksowe pytanie biograficzne.

Jakie doświadczenie ma Pan z pracą w grupie?

Czy zdarzyło się, że podczas pracy w grupie miał Pan inne zdanie niż pozostałe osoby?

Co Pan przedsięwziął, żeby rozwiązać ten problem?

Co się przy tej okazji okazało i jakie wnioski Pan wyciągnął?

Odpowiedź za 1 punkt: Pracuje niechętnie w grupie, odczuwa problemy i różnice zdań (pomysłów, rozwiązań, propozycji, sposobu myślenia) jako niewygodne i nie wplata się dlatego w proces rozwiązywania problemu.

Odpowiedź za 3 punkty: Pracuje chętnie w grupie, przyjmuje występowanie problemów, daje propozycję ich rozwiązania i uczestniczy w ich rozwiązywaniu.

Odpowiedź za 5 punktów: Ocenia pracę grupową jako bardzo produktywną, rozpoznaje szybko problemy w grupie, kreatywnie wspiera propozycje rozwiązania problemu i aktywnie uczestniczy w realizacji tych rozwiązań.





Pytania do innych wymiarów – porównanie z innymi metodami

Najczęstszym narzędziem doboru personelu jest rozmowa z kandydatem. Często jest ona nieustrukturalizowana. Jej efektywność jest niższa niż metody biograficznej (por. z tab. 1). Poniżej zostaną przedstawione różnice między tymi metodami, dzięki czemu będzie można częściowo wyjaśnić różną ich efektywność:

- » prowadzący rozmowę zachowuje się podobnie w stosunku do innych kandydatów. Przy metodzie biograficznej każdy traktowany jest specyficznie, gdyż ma inne konkretne doświadczenia;
- » przy rozmowie, szczególnie nieustrukturalizowanej, informacje nie obejmują często „esencji” zachowań, kandydata;
- » jeśli różne osoby przeprowadzające rozmowę, otrzymają podobne informacje, często różnie je interpretują, a przez to różnie oceniają tego samego kandydata;
- » podczas rozmowy mogą być sprawdzone głównie intelektualne umiejętności, a w mniejszym stopniu praktyczne; w metodzie biograficznej – rzeczywiste intelektualne i praktyczne;
- » forma i rodzaje zadawanych pytań podczas rozmowy mogą wpływać na odpowiedzi;

przy biograficznej metodzie unika się tego poprzez dużą konkretyzację;

- » ocena odpowiedzi przy rozmowie, a przez to i samego kandydata, może być uzależniona od wyobrażeń czy upodobań oceniającego;
- » często podczas rozmowy prowadzący ją zbyt dużo sam mówi: metoda biograficzna nastawiona jest na wypowiedzi kandydata;
- » prowadzący rozmowę ulega większym wpływom złych wiadomości od kandydata niż dobrych czy neutralnych emocjonalnie;

» prowadzący rozmowę często już w pierwszej części decyduje o ocenie kandydata.

Dość często stosowanym narzędziem selekcji, szczególnie przy naborze na średnie i wyższe stanowiska są testy. Najczęściej wykorzystuje się testy inteligencji, zdolności i osobowości. Stosowanie tych ostatnich jest szczególnie „modne”. Poniżej (tab. 3) przedstawione są różnice pomiędzy ankietami biograficznymi i testami osobowości.

Analizując różnice metody biograficznej w odniesieniu do testów i rozmów, można stwierdzić, że ta pierwsza powinna być

bardziej wiarygodna. Umiejętne stosowanie metody biograficznej pozwoli wykryć jakość cech kandydata, które pracodawcę interesują, a jednocześnie uniknąć, w większym stopniu niż przy innych wyżej wymienionych metodach, prób przekłamań czy też podania nieprawidłowych informacji. Do metody biograficznej trudniej nauczyć się określonych odpowiedzi niż do rozmowy czy testu.

Głównym problemem przy tym narzędziu doboru personelu jest generalizacja dotycząca tworzenia ankiet. Wysoce, specyficzne dopasowanie

Wykorzystanie pytania biograficznego

ŻYCIORYS
informacja o aktywności podczas nauki



Jak często był pan w latach nauki przewodniczącym klasy lub starostą roku?

WYMIAR OSOBOWOŚCIOWY

- prognoza **KRYTERIUM WYKAZANIA SIĘ W PRACY**
- » umiejętność nawiązywania kontaktów
 - zachowanie dominujące – gotowość do zaangażowania
 - » pewność siebie
 - » zorientowanie na pracę z grupą

Tab. 3. Porównywanie cech ankiety biograficznej i testów osobowościowych.

ANKIETA BIOGRAFICZNA	TESTY OSOBOWOŚCI
sprawdzalność	niesprawdzalność
(coś się zdarzyło)	(coś mogło się zdarzyć)
nastawienie na przeszłość	nastawienie na przyszłość
rzeczywiste zachowanie	hipotetyczne zachowanie
nastawienie na zapamiętywanie	spekulacyjno-przypuszczające
faktyczne	objaśniająco-interpretacyjne
specyficzne	ogólne
dotyczące zewnętrznego wydarzenia	procesy wewnątrzosobowe

tej metody do określonych warunków (kandydata) będzie najczęściej okupione niższą ogólną zastosowalnością czy też malejącą efektywnością przy wykorzystaniu w innym kontekście (w stosunku do innego kandydata). Z tego wypływa konieczność ćwiczenia specyficznych umiejętności i organizacji tej metody, jej doskonalenia z upływem czasu i zbieranych doświadczeń.

Innym poważnym problemem jest akceptacja tej metody przez kandydatów. Ponieważ w ankietach biograficznych jest wiele pytań osobistych, kandydaci nieraz mogą odpowiadać na nie w zależności od własnej decyzji (to znaczy, mogą na określone pytanie nie odpowiadać), nie ponosząc za to ujemnych konsekwencji. Może to powodować niepełne uzyskanie informacji i w rezultacie mniejszą efektywność omawianej metody.

Wydaje się, że mimo pewnych niedoskonałości, metoda biograficzna, ze względu na wysoką efektywność prognozy, sprawdzoną w krajach zachodnich, powinna zainteresować osoby zajmujące się rekrutacją personelu w przedsiębiorstwach w Polsce. Jej stosowanie szczególnie byłoby zalecane w powiązaniu z rozmową ustrukturalizowaną. Mogłoby to poprawić efektywność doboru pracowników, co wpływa na sukces przedsiębiorstwa.

Sytuacja na rynku pracy w Polsce >

Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

Po przystąpieniu do Unii Europejskiej polski rynek pracy przechodzi wiele zmian strukturalnych i instytucjonalnych. Jednocześnie stał się on częścią ponadnarodowego systemu związanego ze swobodnym przepływem pracowników. Polska – jako kraj członkowski – została zobowiązana do realizacji celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia, to jest pełnego zatrudnienia, polepszenia jakości i produktywności pracy oraz wzmocnienia spójności i integracji społecznej.

Aktywne programy zatrudnienia w Polsce przechodzą ciągłą ewolucję. Poprawa sytuacji na rynku pracy po akcesji do Unii Europejskiej umożliwiła znaczne zwiększenie zakresu aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Dlatego 18 grudnia 2008 r. została uchwalona przez Sejm nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wprowadzone zmiany dotyczące polityki rynku pracy zmierzały przede wszystkim do zwiększenia aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w trudnej sytuacji, rozszerzenia dostępu do usług rynku pracy, promocji programów kształcenia ustawicznego i zmodyfikowały system zasiłków dla bezrobotnych w kierunku zwiększenia motywacji do poszukiwania pracy.

W procesie realizacji celów polityki rynku pracy stosuje

się wiele środków, które można podzielić na aktywne i pasywne. W statystykach Eurostatu i OECD wykorzystuje się klasyfikację instrumentów na 9 grup:

- › publiczne służby zatrudnienia (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe wraz z kosztami administracji);
- › szkolenia zawodowe;
- › rotacja pracy i podział pracy;
- › zachęty zatrudnieniowe (programy umożliwiające zatrudnienie osób bezrobotnych lub utrzymanie miejsca pracy, które bez wsparcia byłoby zlikwidowane);
- › wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacja niepełnosprawnych;
- › bezpośrednie tworzenie miejsc pracy;
- › wspieranie podejmowania działalności gospodarczej;
- › zasiłki i odprawy dla bezrobotnych;
- › wcześniejsze emerytury.

Polska, jako kraj członkowski Unii Europejskiej, w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia zobowiązana jest do realizacji koncepcji flexicurity. Zmierzają one do zwiększenia elastyczności na rynku pracy z jednoczesnym zachowaniem bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo na rynku pracy jest rozumiane nie jako stałe miejsce pracy, lecz jako pewność zatrudnienia. Tak poj-

mowane bezpieczeństwo jest osiągane przez wyposażenie społeczeństwa w umiejętności, które umożliwiają znalezienie nowego miejsca pracy. Aktywna polityka rynku pracy jest jednym z komponentów modelu *flexicurity*, zmierzającego do osiągnięcia równowagi między elastycznością, a bezpieczeństwem na rynku pracy.

Podstawowe cechy bezrobocia w Polsce:

Zjawisko sezonowości, polegające na wzmrożonych rejestracjach w pewnych okresach i spadku liczby rejestrujących się bezrobotnych w innych okresach. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Ta sytuacja wynika między innymi z rozpoczynania prac sezonowych w budownictwie i rolnictwie, a także rozpoczynania się sezonu turystycznego. Tradycyjnie, zwiększone rejestracje bezrobotnych przypadają w miesiącach rozpoczynających i kończących rok.

Zróżnicowanie w poszczególnych regionach kraju. Ta nieregularność jest wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów, jak i położenia geograficznego oraz zaawansowania procesów restrukturyzacyjnych i prywatyzacyjnych w gospodarce narodowej. Obrazuje to np. wskaźnik stopy bezrobo-

cia. Rozpiętość przedziału wielkości wskaźnika stopy bezrobocia, tj. różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła w końcu 2011 r. 10,9 p.p. (wielkopolskie – 9,2%, warmińsko-mazurskie – 20,1%).

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – średnio ponad połowa ogółu zarejestrowanych.

Osoby w wieku 18-24 lata stanowią ciągle dużą grupę nieaktywnych zawodowo (ok. 20% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych).

Wysoki poziom bezrobocia długotrwałego – ta grupa bezrobotnych stanowiła ok. 34,6% ogółu zarejestrowanych w końcu 2011 r. Niższy wiek i wyższy poziom wykształcenia zmniejszają prawdopodobieństwo pozostawania bez pracy powyżej 12 miesięcy. Również mężczyźni krócej niż kobiety pozostają w ewidencji bezrobotnych.

Rynek pracy w Unii Europejskiej

Najprostsze zasady podejmowania legalnej pracy za granicą, bez konieczności spełniania dodatkowych formalności wjazdowych, dotyczą państw członkowskich Unii Europejskiej, a także państw nienależących do UE, lecz należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub stonowymowy stowarzyszeniowej z Unią Europejską.

Podejmowanie legalnej pracy w krajach członkowskich UE wynika ze swobody przepływu osób, zagwarantowanej Traktatem o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Polacy starający się o zatrudnienie w państwie członkowskim mają taki sam dostęp do zatrudnienia jak pracownicy-obywatele tego państwa członkowskiego – mogą korzystać na miejscu z pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, a także – po przepracowaniu określonego okresu czasu w tym kraju – zarejestrować się jako bezrobotny i pobierać zasiłki z pomocy społecznej.

Obecnie polski pracownik może pracować legalnie w krajach takich jak: Austria, Belgia, Cypr, Czechy, Dania (przepisy unijne nie dotyczą jednak Grenlandii i Wysp Faro), Estonia, Finlandia, Francja (także terytorium Reunion, Martynika, Gwadelupa i Gujana Francuska), Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia (należąca do Europejskiego Obszaru Gospodarczego), Litwa, Liechtenstein (należący do Europejskiego Obszaru Gospodarczego), Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Norwegia (należąca do Europejskiego Obszaru Gospodarczego), Portugalia (także na Maderze i na Azorach), Słowacja, Słowenia, Szwajcaria (posiadająca status obserwatora w Europejskim Obszarze Go-

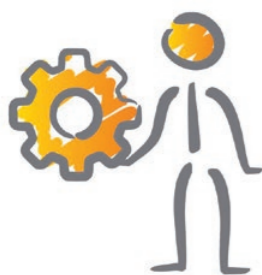
spodarczym), Szwecja, Włochy, Wielka Brytania (także obszar Gibraltaru), Węgry.

Po 1 maja 2011 r. nastąpiło całkowite otwarcie niemieckiego rynku pracy dla obywateli Polski, Węgier, Czech, Słowacji, Słowenii, Litwy, Łotwy i Estonii. Od tego dnia o pracę w Niemczech może się ubiegać każdy obywatel 8 nowych państw UE, bez względu na wykształcenie i kwalifikacje. Po siedmiu latach oczekiwania Polacy otrzymali pełen dostęp do legalnego zatrudnienia za zachodnią granicą. Według prognoz do zachodnich sąsiadów w ciągu czterech lat miało wyjechać nawet 400 tysięcy polskich pracowników, jednak skarla emigracji zarobkowej do Niemiec jest znacznie niższa niż przewidywania polskiego Ministerstwa Pracy. Na przestrzeni czterech miesięcy do pracy wyjechało 22 tysiące Polaków, co oznacza zrealizowanie pracy jedynie w połowie tej prognozy. Najwięcej przyjazdów pracowników z Polski – niemal 7 tysięcy – odnotowano w pierwszym miesiącu, tuż po otwarciu niemieckiego rynku pracy.

Zasady podejmowania pracy przez Polaków w krajach Unii Europejskiej uzależnione zostały od tzw. okresów przejściowych, które ograniczały obywatelom państw „nowej Unii” możliwość podjęcia legalnego zatrudnienia w tych krajach.

Okresy przejściowe uzasadniały wprowadzenie zaostrzonych rygorów wobec napływowych pracowników przez wprowadzenie procedur administracyjnych i konieczności uzyskania przez pracownika licznyc przewoleń. Obecnie okresy przejściowe już nie obowiązują, rynek pracy można uznać za otwarte dla polskich pracowników.

Znalezienie legalnej pracy za granicą jest możliwe przy skorzystaniu przez pracowników z ofert otwartych, które są przekazywane przez zagranicznych pracodawców do Wojewódzkich Urzędów Pracy i są skierowane do bezrobotnych zarejestrowanych w danym województwie. Dotyczy to nie tylko ofert pracy z krajów Unii Europejskiej – także z innymi państwami Polska podpisała umowy dwustronne, w których można znaleźć warunki ubiegania się o wizę z prawem do pracy w tych państwach przez polskich pracowników. Pracownicy, którzy legalnie chcą podjąć pracę na określonym stanowisku i chcieliby w związku z tym dowiedzieć się o zasadach i wymaganych kwalifikacjach zawodowych, mogą skorzystać z informacji o uznaniu w krajach Unii zdobytych kwalifikacji (udzielanych w ośrodkach informacyjnych, tzw. *contact points*). Takie punkty mieszczą się w każdym z krajów członkowskich, także Polsce jest to





Biuro Uznanalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej w Warszawie.

Rada Unii Europejskiej w dniu 28 maja 2004 roku uchwaliła Rezolucję dotyczącą całościowego poradnictwa zawodowego w Europie. Poradnictwo zawodowe traktowane jest w niej jako ważny instrument wspierający rozwój zawodowy jednostki poprzez kształcenie się przez całe życie. Nabywanie nowych kompetencji oraz elastyczność w dostosowaniu się do zmian i mobilność zawodowa to warunki efektywnego funkcjonowania na dzisiejszym rynku pracy. Tekst rezolucji bardzo wyraźnie pokazuje ogromną rangę i znaczenie usług nowoczesnego poradnictwa kariery dla rozwoju zawodowego jednostki i całych społeczeństw. Zgodnie z Rezolucją wszyscy obywatele Europy powinni mieć dostęp do usług związanych z poradnictwem, informacją zawodową i planowaniem kariery na każdym etapie swojego życia, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb jednostek i grup tzw. szczególnie ryzyka.

Zatrudnienie w instytucjach UE

Europejskie Biuro Doboru Kadr Wspólnot Europejskich (*European Communities Personnel Selection Office, EPSO*) zostało utworzone 26 lipca 2002 roku,

a działalność swoją rozpoczęło od 1 stycznia 2003 roku. Jego zadaniem jest organizowanie i przeprowadzanie procedury rekrutacyjnej (w formie otwartych konkursów) w celu zapewnienia instytucjom wspólnotowym wysoko wykwalifikowanych pracowników. Biuro prowadzi rekrutację właściwie dla wszystkich instytucji wspólnotowych, zwłaszcza dla Rady Unii, Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, Europejskiego Trybunału Obrachunkowego, Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich i Urzędu Publikacji. Konkursy do pracy w instytucjach europejskich organizowane przez EPSO są ogłaszane w Dzienniku Urzędowym UE. Kandydaci do pracy w instytucjach wspólnotowych muszą mieć obywatelstwo państwa członkowskiego UE, a pozostałe wymagania zależą od kategorii urzędniczej w jakiej będą pracować po pomyślnym przejściu przez wieloetapową procedurę konkursową.

Pracę na stanowisku urzędnika można podjąć:

» na czas nieokreślony (OFFICIALS)

» Urzędnicy stanowią najliczniejszą grupę pracowników instytucji UE. Ich stanowiska dzielą się na Administratorów (AD) i Asystentów (AST). Wyłanianie są w drodze otwartych konkursów. Kan-

dydaci na urzędników zostają poddawani procedurze rekrutacyjnej, w wyniku której tworzone są listy rezerwowe. Ofertę zatrudnienia otrzymują następnie wybrane osoby z list rezerwowych. Informacje o konkursach publikowane są w Dzienniku Urzędowym UE oraz na stronie Europejskiego Biura Doboru Kadr EPSO. Każde ogłoszenie zawiera szczegółowy opis danego stanowiska, profil kandydata, wymagania dotyczące kwalifikacji i doświadczenia oraz informacje o przebiegu procesu rekrutacji i ilości miejsc na liście rezerwowej. Procedura konkursowa jest złożona i trwać może wiele miesięcy.

» jako pracownik tymczasowy (TEMPORARY AGENTS)

» Pracownicy zatrudnieni na czas określony otrzymują warunki zatrudnienia analogiczne do urzędników. Ich stanowiska również dzielą się na kategorie AD i AST. Czas trwania zatrudnienia jest uzależniony od rodzaju stanowiska (z założenia tymczasowe lub stałe, ale obsadzone przez pracownika tymczasowego). Umowa na czas określony może zostać przedłużona tylko raz. Następnie pojawia się możliwość zatrudnienia na czas nieokreślony. Ogłoszenia o naborach publikowane są

w takim samym trybie, jak ogłoszenia urzędnicze, a więc na stronie EPSO oraz w Dzienniku Urzędowym UE. EPSO jest zobowiązane stosować takie same standardy procedur selekcyjnych w stosunku do pracowników tymczasowych i urzędników.

» jako pracownik kontraktowy (CONTRACT AGENTS)

» Umowy z pracownikami kontraktowymi zawierane są na okres od 3 miesięcy do 5 lat, z możliwością jednokrotnego przedłużenia. Kolejne przedłużenie możliwe jest wyłącznie na czas nieokreślony. Pracownicy kontraktowi wykonują zadania pod nadzorem urzędników lub pracowników zatrudnionych na czas określony. Wiąże się to z odpowiednio niższą skalą wynagrodzeń. Stanowiska kontraktowe przyporządkowane są do czterech grup funkcyjnych (FG I, FG II, FG III, FG IV) odpowiadającym wykonywanym obowiązkom.

» lub odbyć staż

» Absolwenci uczelni wyższych mogą ubiegać się o przyjęcie na kilkumiesięczny staż. Staże oferowane są przez wszystkie instytucje, a podstawowym wymogiem, oprócz znajomości języków obcych, jest posiadanie dyplomu uczelni wyższej na poziomie minimum licencjata oraz obywatelstwa jednego z krajów UE.

Podstawowe swobody jednolitego rynku europejskiego

Jednolity rynek obejmuje cały obszar Unii Europejskiej bez granic wewnętrznych, na których obowiązuje swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału. Powstał dzięki zniesieniu kontroli na granicach wewnątrz unijnych. Jednolity rynek przypomina, iż Unia jest przede wszystkim obszarem działania konkurencyjnych firm. Z tego punktu widzenia jest to przestrzeń ekonomiczna zbliżona funkcjami do terytorium jednolitego państwa.

Utworzenie Wspólnego Rynku wymagało likwidacji różnego rodzaju barier, które mogły wpływać na swobodny przepływ towarów, usług, osób i kapitału. Były to bariery natury administracyjnej, które odnosiły się do ludzi i towarów, jak: kontrole graniczne – celne i paszportowe, które ograniczały swobodne przemieszczanie się między krajami Wspólnot, i miały wpływ na wzrost cen towarów i usług. Kolejną grupą ograniczeń dotyczących swobodnego przepływu osób, towarów, usług i kapitału były odmienne przepisy techniczne, czyli zróżnicowane przepisy prawne, normy i certyfikaty, oznaczenia i standardy w poszczególnych dziedzinach życia, takich jak: edukacja,

opieka zdrowotna, bezpieczeństwo produktów. Ostatnią grupą przeszkód dla istnienia Wspólnego Rynku były bariery fiskalne – zróżnicowane systemy podatków pośrednich w poszczególnych krajach, które utrudniały przepływ towarów.

Celem jednolitego rynku Unii Europejskiej jest realizacja 4 zasad:

Swobodny przepływ towarów – oznacza, że na danym obszarze istnieje swoboda obrotu (eksportu i importu) towarami. Nie istnieją kontrole graniczne, ograniczenia ilościowe i jakościowe w przepływie towarów, a towar, który został wprowadzony legalnie na teren któregoś z państw członkowskich Wspólnot, może być sprzedawany na terytorium każdego innego państwa UE.

Swoboda przepływu osób – zakłada że każdy obywatel Unii Europejskiej ma prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich. Swoboda przepływu osób dotyczy zarówno osób czynnych zawodowo (pracowników najemnych, osób samozatrudnionych, osób świadczących usługi), jak i osób biernych zawodowo (studentów, emerytów i rencistów, osób, które same finansują swój pobyt). Zasada ta oznacza jednakowe traktowanie obywateli państw UE,

m.in. w dostępie do pracy, w zakresie wynagrodzenia oraz innych warunków pracy. Zasadą swobody przepływu osób objęci są również członkowie rodzin osób migrujących. Realizacja swobody przepływu osób wymaga określonych gwarancji, które odnoszą się do: praw wyborczych, dostępu do rynku pracy, uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego zakłada równe traktowanie obywateli państw członkowskich UE w dostępie do świadczeń, wynikających z krajowych systemów zabezpieczenia społecznego (emerytur, zasiłków). Okresy ubezpieczenia dla pracownika, związane z obliczaniem wysokości świadczeń, we własnym kraju i w innych krajach UE są sumowane. Swobodne przemieszczanie się osób jest obwarowane wieloma przepisami prawnymi. Pobyt cudzoziemca w innym państwie członkowskim nie może być ciężarem dla państwa przyjmującego (każde państwo może nie zezwolić cudzoziemcowi na pobyt lub wydalili go ze swojego terytorium).

Swobodny przepływ usług

– obejmuje działalność o charakterze przemysłowym i handlowym, działalność rzemieślniczą oraz wykonywanie wol-

nych zawodów. Do obszaru tych usług zgodnie z klasyfikacją prawa wspólnotowego nie wlicza się usług transportowych (z uwagi na specyfikę są one objęte odrębną regulacją w Traktacie – obszar polityki transportowej) oraz usługi bankowe i ubezpieczeniowe – związane z przepływem kapitału.

Swoboda przepływu kapitału – dotyczy samodzielnych transakcji finansowych, które nie mają bezpośredniego związku z przemieszczaniem się ludzi, towarów i usług. Zasada ta daje możliwość transferu zysków z jednego kraju członkowskiego UE do drugiego oraz prawo inwestowania i nabywania wszelkich walorów rzeczowych i finansowych za granicą bez żadnych przeszkód. Swoboda ta daje też możliwość przepływu kapitału z tytułu likwidacji lub zmiany inwestycji i wszystkich zysków z tego wynikających, jak również przepływ kapitału o charakterze osobistym (np. spadek). Obywatele Unii Europejskiej mają prawo do przeprowadzania wszelkich operacji bankowych i finansowych we wszystkich państwach członkowskich (np. prawo do posiadania konta osobistego w bankach państw UE, prawo zakupu i sprzedaży papierów wartościowych przedsiębiorstw całej UE).

Prawa i przywileje pracownicze >

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

*Material nie stanowi
przepisów prawa,
posiada jedynie charakter
informacyjny.*

Źródło:
web.pip.gov.pl/html/pl/wydawn/pdf/11_ulumowy-o-prace.pdf

Umowa o pracę jest najkorzystniejszą formą zatrudnienia. Zawierając ją, korzystamy z praw i przywilejów pracowniczych, przewidzianych w Kodeksie pracy i innych przepisach prawa pracy. Do podstawowych praw wynikających ze stosunku pracy należą między innymi: ochrona wynagrodzenia, praca z zachowaniem określonych norm czasowych i prawo do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona wynagrodzenia

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i określonym z góry terminie, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Na żądanie pracownika pracodawca ma obowiązek udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone przysługujące pracownikowi wynagrodzenie. Aktualnie minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1750 zł brutto.

Praca z zachowaniem norm czasu pracy

Ograniczenia dotyczą m. in. dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, rocznego limitu godzin nadliczbowych, nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Zgodnie z obowiązującymi przepisami czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Roczny limit godzin nadliczbowych wynosi 150 godzin. Nieprzerwany odpoczynek dobowy wynosi co najmniej 11 godzin w każdej dobie. Nieprzerwany odpoczynek tygodniowy wynosi co najmniej 35 godzin i obejmuje co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Urlop wypoczynkowy

Urlop ten jest corocznym, nieprzerwanym i płatnym okresem wypoczynku, którego wymiar wynosi:
> 20 dni – jeżeli ogólny staż pra-

cy u wszystkich pracodawców wynosi mniej niż 10 lat,
> 26 dni – jeżeli staż pracy obejmuje co najmniej 10 lat.

Prawo do pierwszego urlopu nabywa się po miesiącu pracy. Z upływem każdego miesiąca uzyskuje się prawo do urlopu w wymiarze $\frac{1}{12}$ wymiaru, jaki przysługuje po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów nabywa się w każdym następnym roku kalendarzowym pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, dolicza się okresy zakończonej nauki w:

- > zasadniczej lub innej równorzędnej szkole zawodowej – nie więcej niż 3 lata,
- > średniej szkole zawodowej – nie więcej niż 5 lat,
- > średniej szkole zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- > średniej szkole ogólnokształcącej – 4 lata,
- > szkole policealnej – 6 lat,
- > szkole wyższej – 8 lat.

Wskazanych okresów nie sumuje się.



ul. Bieszczadzka 5
38-400 Krosno

www.pupkrosno.info

Sekretariat

tel. 13 43 617 19

e-mail: rzks@praca.gov.pl

Współpraca z pracodawcami

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94,

wew. 501, 503

Informacja o rejestracji

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94