

bądź **nabieżący**

1 (46) 2016

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

STYCZEŃ › MARZEC 2016

Rynek pracy w powiecie krośnieńskim <

Zasady finansowania ze środków Funduszu Pracy w 2016 roku aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu <

Gdzie jest praca? W których zawodach łatwo, a w których trudno o pracę <

12 czynników, które motywują Cię do pracy <

Flexi-praca – zatrudnienie przyszłości? <

W numerze

Zespół redakcyjny
ELŻBIETA LIWOSZ
DAWID HŁOUSZEK

Współpraca redakcyjna
RAFAŁ DZIURA
PAWEŁ ROMAN

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie
ul. Bieszczadzka 5, 38-400 Krosno
TEL. 13 43 617 19, 13 43 720 50
lub 13 43 213 07
FAX 13 43 264 96

www.pupkrosno.info
E-MAIL: rzks@praca.gov.pl

Informacja/Rejestracja
TEL. 13 43 213 89, 13 43 616 94

Współpraca z pracodawcami
TEL. 13 43 213 89, 13 43 616 94
wew. 501, 503

Poradnictwo zawodowe
TEL. 13 43 617 19, wew. 330

Szkolenia
TEL. 13 43 617 19 wew. 602, 603

Dział instrumentów i programów rynku pracy:
13 43 213 89, 13 43 616 94:
staże – wew. 332; prace interwencyjne,
roboty publiczne – wew. 331; refundacja
kosztów wyposażenia/doposażenia miejsc
pracy – wew. 337; środki na podjęcie
działalności gospodarczej – wew. 338, 339

Opracowanie graficzne, skład, druk
Wydawnictwo Ruthenus – Rafał Barski
ul. Łukasiewicza 49, 38-400 Krosno
tel. 13 436 51 00, www.ruthenus.pl

Zdjęcia ze zbiorów PUP w Krośnie,
z archiwum Wydawnictwa Ruthenus, 123rf.com

słowo wstępne

aktualności

- 4 Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- 6 Zasady finansowania ze środków Funduszu Pracy w 2016 r. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i kierowania na te formy bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie

wydarzenia

- 8 Podsumowanie projektów realizowanych w 2015 roku przez Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie
- 10 Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (II)”
- 12 Gdzie jest praca? Zobacz, w których zawodach łatwo, a w których trudno o pracę
- 15 Dzienny Klub Seniora w Krośnie

urzędowy koszt różnorodności

- 16 12 czynników, które motywują Cię do pracy
- 18 Flexi-praca – zatrudnienie przyszłości?

kącik prawny

- 20 Bezpłatne porady prawne w Krośnie

Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością pragnę zaprezentować pierwszy w tym roku numer naszego biuletynu. Znajdą w nim Państwo wiele ciekawych publikacji. Szczególnie polecam materiał, który podsumowuje realizowane w ubiegłym roku przez PUP w Krośnie projekty. Nie zabraknie informacji na temat zasad obowiązujących przy kierowaniu na aktywne formy wspierania bezrobotnych oraz kryteriów dostępu do realizowanego przez nas w roku bieżącym projektu *Aktywizacja osób młodych...* Naszych Czytelników zachęcam również do zapoznania się z artykułem o zawodach deficytowych i nadwyżkowych w Polsce oraz zaznajomienia się ze statystykami, obrazującymi sytuację na rynku pracy w powiecie krośnieńskim. Oprócz tego w numerze można będzie przeczytać o Flexi-zatrudnieniu oraz czynnikach, które motywują do pracy. Myślę, że spośród prezentowanych przez nas treści, każdy znajdzie coś dla siebie. Życzę wobec tego przyjemniej lektury.

Z okazji zbliżających się Świąt Wielkiej Nocy, przepełnionych nadzieją budzącą się do życia przyrody, wszystkim Klientom Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie, jak i Współpracownikom, życzę zdrowia, optymizmu i wytrwałości oraz wielu sukcesów w życiu zawodowym i prywatnym.

REGINA CHRZANOWSKA
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– luty 2016



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	1905	995
Powiat krośnieński	5252	2798
Rymanów miasto i gmina	641	317
Dukla miasto i gmina	751	402
Jaśliska	112	65
Jedlicze miasto i gmina	696	395
Iwonicz miasto i gmina	543	263
Krościenko Wyżne	221	109
Korczyna	490	265
Wojaszówka	438	236
Miejsce Piastowe	634	343
Chorkówka	726	403
Ogółem	7157	3793

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

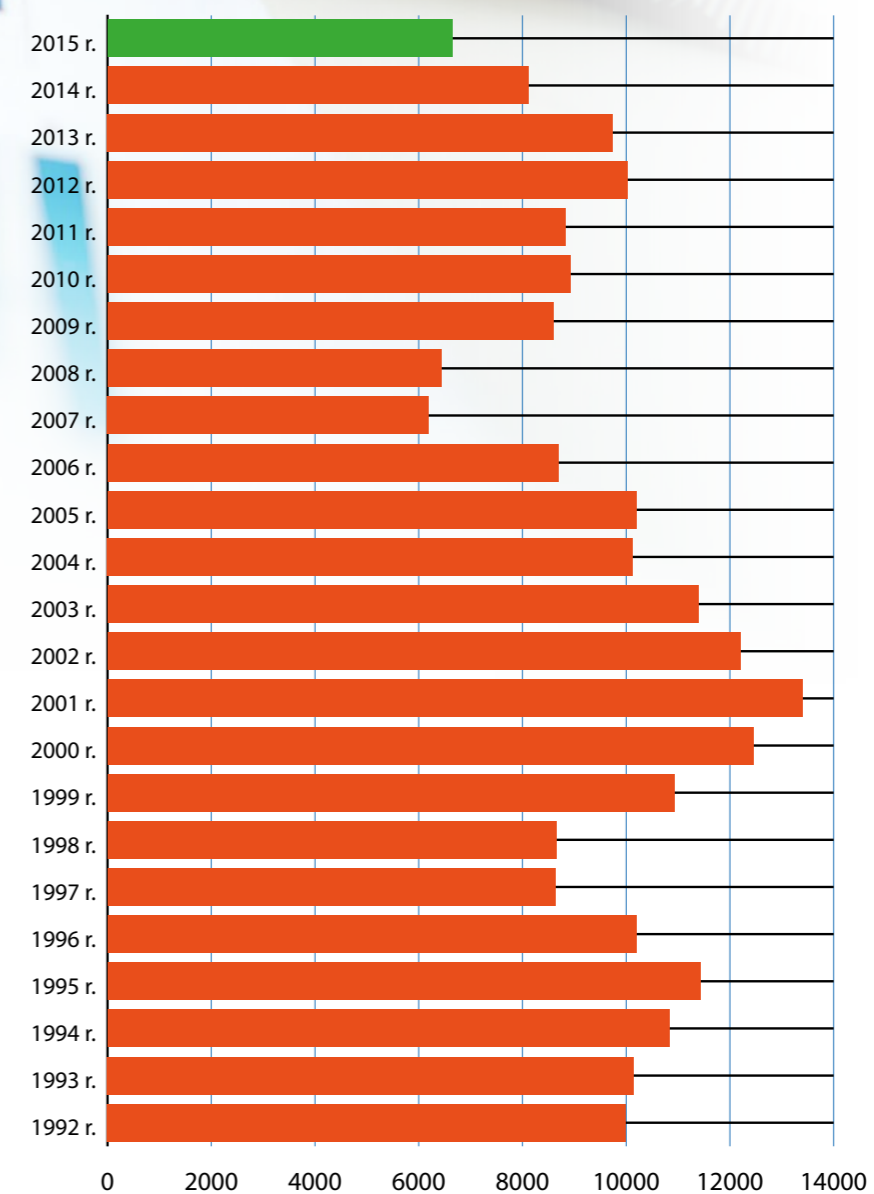
Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	534	277
Powiat krośnieński	1746	978
Ogółem	2280	1255

Oferty pracy stan na 29.02.2016 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	333	153	563

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2015



Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Podjęcia pracy	W tym finansowane ze środków publicznych	
	Refundacja kosztów	Środki na podjęcie działalności gospodarczej
840	22	5

Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy (pozostałe) – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Rejon	Staże	Szkolenia	Rozpocz. pracy społ. użytecznej	Roboty publiczne	Prace interwencyjne	Bony (poniżej 30 r.ż.)	
						zatrudnieniowy	na zasiedlenie
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	67	3	0	9	12	2	4

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

Zasady finansowania

ze środków Funduszu Pracy w 2016 r. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i kierowania na te formy bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie

Szkolenia indywidualne i grupowe

- › W pierwszej kolejności na szkolenie kierowane będą osoby, które:
- › w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie korzystały ze środków Funduszu Pracy lub EFS będących w dyspozycji urzędu, tj. refundowanych miejsc pracy, staży,
- › w ciągu ostatnich 12 miesięcy odmówiły bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie przerwały z własnej winy stażu, prac społecznie użytecznych lub innej formy pomocy określonej w ustawie.

Studia podyplomowe

- › Kwota dofinansowania do wysokości przeciętnej wynagrodzenia obowiązującej w dniu składania wniosku.

Refundacja miejsca pracy utworzonego w ramach dokonanej przez Urząd doposażenia.

- › Preferowani będą przedsiębiorcy, którzy składali wcześniej oferty pracy i zatrudniali bezrobotnych bez udziału środków publicznych oraz ci, którzy po okresie sponsorowanego zatrudnienia nie dokonali zwolnień skierowanych przez Urząd bezrobotnych.

- › Liczba przyznanych do refundacji miejsc pracy nie może przekroczyć liczby pracowników zatrudnionych w dniu składania wniosku w przeliczeniu na pełne etaty, a w przypadku przedsiębiorcy niezatrudniającego pracowników refundacja może dotyczyć co najwyżej 1 miejsca pracy.
- › Pierwszeństwo w kierowaniu do pracy będą miały osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wymienione w art. 49 ustawy. Wyjątkiem mogą być osoby zarejestrowane z powodu zwolnień grupowych.
- › Nie może otrzymać refundacji przedsiębiorca korzystający z jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, do czasu rozliczenia się z tej umowy.
- › Maksymalna kwota refundacji na 1 stanowisko pracy nie może przekroczyć 18 000 zł.
- › Wkład własny podmiotu na nowo tworzone stanowisko powinien wynosić, co najmniej 30% wartości udzielonej pomocy.
- › Nie udziela się refundacji, jeżeli w okresie 6 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku stan zatrudnienia u wnioskodawcy uległ zmniejszeniu bez względu na przyczynę zmniejszenia tego stanu, a udzielona po-

moc nie spowoduje wzrostu netto zatrudnionych pracowników.

- › Nie udziela się refundacji na handel obwoźny, sprzedaż bazarową, działalność ubezpieczeniową i finansową oraz stanowiska przedstawicieli handlowych.
- › Nie kieruje się osób będących najbliższą rodziną pracodawcy (wstępni, zstępni, rodzeństwo).

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

- › Wniosek może dotyczyć wyłącznie działalności nowo rozpoczynanej, a nie na przejęcie lub stanie się współwłaścicielem już istniejącej firmy.
- › Maksymalna kwota dotacji nie może przekroczyć 18 000 zł.
- › Wnioskowanie o zakup środka transportu możliwe będzie tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach i niektórych branżach.

Staże

- › W pierwszej kolejności będą akceptowane wnioski zawierające deklarację zatrudnienia po okresie stażu.
- › Umowy stażowe zawierane będą na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.
- › W pierwszej kolejności na staż będą kierowane osoby bez żadnego doświadczenia

zawodowego i o niskich kwalifikacjach zawodowych, długotrwale bezrobotne, które nie korzystały do tej pory z form finansowanych ze środków publicznych.

- › Klient może zostać po raz kolejny skierowany na staż w szczególnie uzasadnionych przypadkach, jeżeli zostaną spełnione następujące warunki:
 - › stażysta będzie odbywał staż na innym stanowisku niż poprzednio,
 - › nastąpiła istotna zmiana w sytuacji klienta, np. odnośnie wykształcenia,
 - › poprzedni staż zakończył się nie później niż w 2012 r.
- › Nie kieruje się na staże osób będących najbliższą rodziną pracodawcy (wstępni, zstępni, rodzeństwo).

Prace interwencyjne

- › Okres trwania prac interwencyjnych – 6 miesięcy.
- › Refundacja w wysokości 700 zł + składka ZUS.
- › Nie kieruje się osób będących najbliższą rodziną pracodawcy (wstępni, zstępni, rodzeństwo).

Roboty publiczne

- › Okres trwania robót publicznych – 6 miesięcy.
- › Refundacja w wysokości 1 300 zł + ZUS.
- › Deklaracja zatrudnienia po okresie robót.

Bon na zasiedlenie

- › Wysokość środków przyznawanych w ramach bonu – 7 000 zł.

Program Aktywizacja i Integracja

- › Do programu będą kierowane osoby bezrobotne, dla których ustalony został III profil pomocy.
- › Działania w zakresie aktywizacji zawodowej są realizowane w ramach prac społecznie użytecznych.
- › Działania w zakresie integracji społecznej, służące kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym, mogą być realizowane w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerkie i grupy wsparcia, w wymiarze co najmniej 10 godzin tygodniowo.
- › Kwota wydatków przeznaczonych na finansowanie działań z zakresu integracji społecznej jest ustalana z uwzględnieniem stawki godzinowej pracy trenera z 10-osobową grupą bezrobotnych, w wysokości nie wyższej niż 70 zł.
- › Realizacja Programu Aktywizacja i Integracja trwa 2 miesiące.

Zatrudnienie osób do 30 roku życia

- › Pracodawcy proponujący wynagrodzenie w kwocie do 1 950 złotych brutto mo-

- › mogą ubiegać się o refundację w kwocie 1 750 złotych + ZUS, natomiast pracodawcy proponujący wynagrodzenie powyżej 1 950 złotych brutto mogą ubiegać się o refundację w kwocie 1 850 złotych + ZUS.
- › Nie kieruje się osób będących najbliższą rodziną pracodawcy (wstępni, zstępni, rodzeństwo).
- › Skierowanie do pracodawcy, u którego klient był uprzednio zatrudniony może nastąpić tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach.



Podsumowanie projektów

realizowanych w 2015 roku
przez Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie



Oprac.
PAWEŁ ROMAN

Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim”

- Jego głównym celem było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).

Według stanu na 31 grudnia 2015 r. wsparciem objęto 601 osób w następujących działaniach:

- › na staż skierowano **346** osób,
- › **50** osobom udzielono środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- › **40** osobom przyznano bony na zasiedlenie,
- › **150** osób skierowano na szkolenia,
- › **15** osób skierowano na prace interwencyjne.

Wydatki na poszczególne zadania wyniosły **3 319 032,79** złotych, w tym:

- › 1. Bon na zasiedlenie – **280 000** zł,
- › 2. Staże – **1 684 603,37** zł,
- › 3. Szkolenia – **358 867,46** zł
- › 4. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – **900 000** zł,
- › 5. Prace interwencyjne – **70 561,96** zł.

* Projekt realizowany do 30 kwietnia 2016 r.



Projekt „Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim” (I)

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

Według stanu na 31 grudnia 2015 r. wsparciem objęto 124 osoby w następujących działaniach:

- › **24** osobom udzielono środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- › **80** osobom doposażono lub wyposażono stanowiska pracy,
- › **20** osób skierowano na prace interwencyjne.

Wydatki na poszczególne zadania wyniosły **1 905 448,77** złotych, w tym:

- › 1. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – **432 000** zł,
- › 2. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy – **1 438 591,77** zł,
- › 3. Prace interwencyjne – **34 857** zł.

* Projekt realizowany do 30 czerwca 2016 r.



Projekt

Aktywizacja osób młodych

pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (II)

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie realizuje projekt **Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (II)**.

Przedsięwzięcie współfinansowane jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków specjalnej linii budżetowej *Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych*.

Jego głównym celem jest **zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu** (tzw. młodzież NEET).

W 2016 r. planujemy objąć projektem 495 osób, w następujących zadaniach:

- › staże – 300 osób – wartość zadania 2 314 200 złotych,
- › jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 55 osób – wartość zadania 990 000 złotych,
- › szkolenia dla bezrobotnych – 100 osób – wartość zadania 496 868 złotych,
- › bon na zasiedlenie – 40 osób – wartość zadania 280 000 zł.

Projekt realizowany będzie do 31 grudnia 2016 r. Jego całkowita wartość w bieżącym roku wyniesie 4 081 068 złotych.

Kryteria dostępu do udziału w projekcie

1. Uczestnikami projektu będą osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne, (dla których został ustalony I lub II profilu pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET.

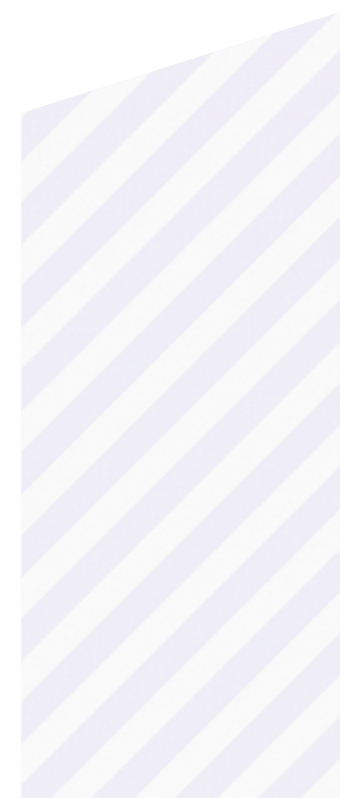
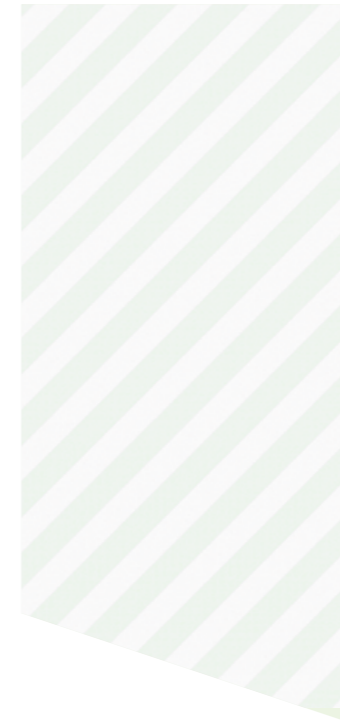
2. Projekt skierowany jest do osób niepełnosprawnych – w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób niepełnosprawnych w wieku 18-29 lat kwalifikujących się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należących do I lub II profilu pomocy) i zarejestrowanych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (wg stanu na 30 listopada 2015 r.).

3. Projekt skierowany jest do osób długotrwale bezrobotnych – w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób długotrwale bezrobotnych w wieku 18-29 lat kwalifikujących się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należących do I lub II profilu pomocy) i zarejestrowanych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (wg stanu na 30 listopada 2015 r.).

4. Projekt zakłada:

- › minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnienia w przypadku uczestników nie kwalifikujących się do grupy osób z niepełnosprawnościami, osób długotrwale bezrobotnych oraz osób o niskich kwalifikacjach, na poziomie co najmniej 43%;
- › minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnienia w przypadku osób z niepełnosprawnościami na poziomie co najmniej 17%;
- › minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnienia w przypadku osób długotrwale bezrobotnych na poziomie co najmniej 35%;
- › minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnienia w przypadku osób o niskich kwalifikacjach na poziomie co najmniej 48%;

5. Projekt zapewni wsparcie indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych w wieku 18-29 lat i opierać się będzie na co najmniej czterech elementach indywidualnej i kompleksowej pomocy ze wskazanych form wsparcia w PO WER (w tym obligatoryjnie z identyfikacji potrzeb oraz pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego).





Gdzie jest praca?

W których zawodach łatwo, a w których trudno o pracę ➤



Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

Źródło:
<http://biznes.onet.pl/praca/bezrobocie/gdzie-jest-praca-w-ktorych-zawodach-latwo-o-zatrudnienie/hqqfew>

Są zawody, w których w tym roku nie zabraknie pracy, inne z kolei muszą się zmierzyć z dużą konkurencją, bo ofert zatrudnienia będzie jak na lekarstwo. Wzięliśmy pod uwagę zawody, w których w tym roku wystąpią największe nadwyżki i największe deficyty w skali całego kraju. Prezentujemy uśrednione prognozy dla województw.

Statystyki nie oddają w pełni sytuacji na rynku pracy, dlatego właśnie „Barometr zawodów” nie powstaje na podstawie statystyk, ale w oparciu o opinie ekspertów, posiłkujących się oczywiście danymi na temat liczby ofert pracy oraz liczby osób zarejestrowanych w konkretnym zawodzie. Barometr to jednoroczna prognoza przeprowadzana na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy, prywatnych agencji zatrudnienia i instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy w toku dyskusji udzielają odpowiedzi na pytania:

Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku? Czy będzie ono rosnąć, maleć czy pozostanie bez zmian? Jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie?

Czy wystąpi deficyt poszukujących pracy, czy ich nadwyżka, czy może popyt i podaż zrównoważą się?

Badanie przedstawia bliższą rzeczywistości (niż statystyki) relację podaży do popytu na lokalnym rynku pracy. Pracownicy urzędów pracy i agencji zatrudnienia wiedzą na przykład, które z ofert są zgłaszane wielokrotnie, gdzie występuje duża rotacja pracowników i jakie są jej przyczyny. Zdają sobie również sprawę z sezonowości zatrudnienia i wpływu tego czynnika na statystyki rynku pracy.

Barometr powstaje dla każdego powiatu w Polsce osobno i obejmuje listę ok. 180 zawodów i specjalności, których nazwy dopasowano do nazewnictwa stosowanego przez pracodawców oraz osoby poszukujące pracy.

Zawody deficytowe to takie, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.

Zawody nadwyżkowe to te, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i speł-

nających wymagania pracodawców.

Zawody zrównoważone to takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).

Koordynatorem krajowym badania jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Na poziomie wojewódzkim „Barometr” koordynowany jest przez wojewódzkie urzędy pracy.

Oznaczenie województw:

- B** – podlaskie
- C** – kujawsko-pomorskie
- D** – dolnośląskie
- E** – łódzkie
- F** – lubuskie
- G** – pomorskie
- K** – małopolskie
- L** – lubelskie
- N** – warmińsko-mazurskie
- O** – opolskie
- P** – wielkopolskie
- R** – podkarpackie
- S** – śląskie
- T** – świętokrzyskie
- W** – mazowieckie
- Z** – zachodniopomorskie

Budowalńcy

Bardzo potrzebni będą kierownicy budowy (woj.: Z, G, B, F, P, D, O, S, K, L), cieśle i stolarze budowlani (duży deficyt w woj. Z, G, N, B, L, C, P, F, D, O, S), a także dekarze i blacharze budowlani (głównie na zachodzie, woj.: Z, G, N, F, P, C, D, O, S).

W części kraju poszukiwani będą inżynierowie budownictwa (duży deficyt w woj. G, C, F, D, S) i robotnicy budowlani (duży deficyt w woj. G, P, S), tynkarze (duży deficyt w woj. Z, F, P, D, S), betoniarze i zbrojarze (duży deficyt w woj. Z, G, P, C, D, S), brukarze (duży deficyt w woj. G, C, P, D, S) i posadzkarze (duży deficyt w woj. Z, G, P, S).

Murarze będą poszukiwani na zachodzie (duży deficyt w woj. Z, G, F, P, C, D, S), ale ich nadmiar wystąpi w woj. podkarpackim i lubelskim.

W woj. pomorskim wystąpi duży deficyt technologów robot wykończeniowych w budownictwie, chociaż w całym kraju jest to zawód zrównoważony. Równowaga powinna też wystąpić w przypadku kamieniarzy i malarzy budowlanych (w ich przyp. może nawet wystąpić nadwyżka w woj. świętokrzyskim).

Trudniej ze znalezieniem pracy będą mieć technicy budownictwa (nadwyżka w woj. Z, N, P, D, O, T, L, K, R, w pozostałych równowaga).

Kierowcy

Problemów ze znalezieniem pracy (prawie w całej Polsce – woj.: Z, G, N, F, P, C, D, O, S, K, R, L) nie powinni mieć kierowcy autobusów, jeszcze większy będzie deficyt kierowców ciągnika siodłowego (w całej Polsce, poza woj. warmińsko-mazurskim).

Brakować będzie kierowców samochodów ciężarowych (w całym kraju, poza wschodem – woj. B, W, L – gdzie jest równowaga).

Mniej potrzebni będą kierowcy samochodów dostawczych (równowaga w całej Polsce) i kierowcy samochodów osobowych (w ich przypadku jest nawet duża nadwyżka – w woj. L i K).

Służba zdrowia

Pielęgniarek brakuje, dość często o tym słyszymy. Brakować ich będzie nadal w całym kraju. Tylko w woj. dolnośląskim, łódzkim i mazowieckim może wystąpić równowaga.

Nigdzie nie będzie nadmiaru dentystów ani lekarzy (tych najbardziej będzie brakować w woj. Z, G, K, T, L).

Duży deficyt fizjoterapeutów i masażystów wystąpi w woj. lubuskim i pomorskim, duża nadwyżka z kolei w woj. pomorskim i lubelskim.

W Lubuskiem będzie brakować psychologów i psycho terapeutów. Tam też będzie brakować farmaceutów, ale będzie

ich prawdopodobnie za dużo w Świętokrzyskiem.

Nauczyciele

Problemy ze znalezieniem pracy będą mieć nauczyciele. Choć w niektórych województwach wystąpi równowaga, to sporym problemem dla tego zawodu będzie duża nadwyżka nauczycieli nauczania początkowego (w woj. G, N, P, C, O, K, T, R, L) i przedmiotów ogólnokształcących (w woj. G, F, C, B, E, L, R, T, K, S, O).

Zupełnie inna będzie sytuacja nauczycieli przedmiotów zawodowych (duży deficyt w woj. F, P, D, O, L) i praktycznej nauki zawodu (duży deficyt w woj. F, D, L).

W całym kraju mamy nadwyżkę pedagogów, ale nie dotyczy ona wychowawców w placówkach oświatowych i opiekuńczych (równowaga w całym kraju).

Żadne województwo nie cierpi na brak opiekunek dziecięcych.

Informatycy

Brakuje i będzie brakować informatyków. Wystąpi duży deficyt administratorów systemów komputerowych (w woj. Z, G, F, P, S), projektantów i administratorów baz danych (zwłaszcza w woj. lubuskim i pomorskim), projektantów i administratorów stron internetowych (w woj. Z, G, F, P, D, S) i specjalistów ds. zastosowań informatyki (w woj. pomorskim).



Dzienny Klub Seniora

Centrum Integracji Społecznej w Krośnie w ramach swojej działalności utworzyło Dzienny Klub Seniora Caffè 60+. Klub mieści się w Krośnie przy ul. Stanisława Decowskiego 46.



Największe braki odczuwają pracodawcy poszukujący grafików komputerowych (duży deficyt w woj. Z, G, F, P, C, D, O, S, K) i specjalistów automatyki i robotyki (najbardziej na zachodzie, duży deficyt w woj. Z, G, F, P, C, D, O, E, S).

Zupełnie inaczej wyglądać będzie sytuacja techników informatyków (duża nadwyżka w woj. Z, G, N, B, S, K, T, R, L).

Biuro i administracja

Samodzielni księgowi nie będą mieć problemu ze znalezieniem pracy (duży deficyt w woj. Z, G, F, P, C, D, S, K, R, L, B). W woj. lubuskim będzie brakowało pracowników ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, nigdzie nie będzie zbyt wielu fakturzystów i pracowników ds. rachunkowości i księgowości.

Niemal w całej Polsce wystąpi natomiast nadwyżka pracowników administracyjnych i biurowych (woj. Z, G, N, P, C, W, L, T, S, K, R) i specjalistów administracji publicznej (wszędzie poza dolnośląskim i lubuskim), ale nie dotyczy to sekretarek (równowaga w całym kraju), specjalistów ds. zamówień publicznych ani koordynatorów projektów unijnych (tych nawet może brakować na Śląsku).

Gastronomia

Szefowie kuchni łatwo znajdą pracę w woj. G, N, B, F, P, D, O, S, K, R, L.

Ciekawa jest sytuacja kucharzy, których duży deficyt będzie na zachodzie (w woj. G, F, P, D, O, S), ale duża nadwyżka w woj. C, W, B, L, T, R, K.

Popyt i podaż powinny się równoważyć w przypadku pomocy kuchennych, kelnerów i barmanów. W całym kraju będzie z kolei nadwyżka specjalistów technologii żywności i żywienia.

Mechanicy, spawacze

Prawie w całej Polsce będzie brakowało spawaczy - metodą MIG/MAG (poza Małopolską i Podkarpaciem) i metodą TIG (poza Małopolską i Podlasiem). Nie dotyczy to jednak spawaczy ręcznych - gazowych (deficyt tylko w woj. wielkopolskim i pomorskim) i łukiem elektrycznym (deficyt tylko w woj. lubuskim i pomorskim).

W wielu województwach będzie brakowało operatorów obrabiarek skrawających (duży deficyt w woj. Z, G, B, P, C, D, O, S).

Z kolei technicy mechanicy będą mieć problem ze znalezieniem pracy w woj. D, O, E, T, K, R, L, B I N (duża nadwyżka), ale będzie ich brakować w woj. lubuskim i śląskim.

Mechanicy maszyn i urządzeń mogą mieć problemy w woj. D, E i T (duża nadwyżka), ale będzie ich brakować w woj. pomorskim. Monterów maszyn i urządzeń będzie za dużo w woj. świętokrzyskim.

Mechanicy pojazdów samochodowych nie powinni mieć problemów ze znalezieniem pracy w woj. Z, G, N, F, P i S, ale trudno im będzie w woj. świętokrzyskim i lubelskim (duża nadwyżka).

Politolodzy, socjolodzy, ekonomiści...

Trudno będzie znaleźć pracę politologom, historykom i filozofom. Łatwo nie będą mieli też ekonomiści (duża nadwyżka w całym kraju), ale już nadwyżka specjalistów ds. finansowych wystąpi tylko w Małopolsce, a w pozostałych województwach powinna być równowaga.

Nigdzie nie będzie deficytu socjologów i specjalistów ds. badań społeczno-ekonomicznych (nadwyżka w większości województw).

Kogo jeszcze będzie brakować?

Głównie na zachodzie (duży deficyt w woj. Z, G, F, P, D, O, S), ale też w woj. lubelskim brakować będzie przedstawicieli handlowych.

Na zachodzie będzie niedobór krawców i pracowników produkcji odzieży (duży deficyt w woj. Z, G, F, P, C, D, E, O i S), ale są województwa, gdzie wystąpi ich nadmiar (woj. T, R i S).

W woj. lubuskim, wielkopolskim i warmińsko-mazurskim brakować będzie tapicerów.

A kto nie będzie miał łatwo?

Niemal w całym kraju (poza F, E i W, gdzie wystąpi równowaga) będzie nadwyżka pracowników biur podróży i organizatorów obsługi turystycznej, ale nie powinna ona dotknąć przewodników turystycznych i pilotów wycieczek.

Niezbyt dobrze wyglądać też będzie sytuacja rolników i hodowców (duża nadwyżka wszędzie poza Z, F, P, O i S, gdzie powinna być równowaga).

Łatwo nie będą też mieć specjaliści rolnictwa i leśnictwa (duża nadwyżka w Z, G, C, B, T, L, K i R) i ochrony środowiska (duża nadwyżka w woj. Z, G, N, C, S, T, K i L).

Klub jest nowo wyremontowanym miejscem dostosowanym do potrzeb osób starszych oraz nie w pełni sprawnych. Budynek jest pozbawiony barier architektonicznych. Bezpieczny i pełen ciepła klub zapewnia doskonałe warunki bytowe. Klub Caffè 60+ powstał z myślą o ludziach starszych, którzy potrzebują pomocy w życiu codziennym, mają dość samotności i pragną kontaktu z innymi ludźmi.

Naszym celem jest:

- › zapewnienie miejsca do bezpiecznego i godnego spędzania wolnego czasu,
- › rozwój aktywności fizycznej i intelektualnej dostosowany do potrzeb i możliwości osób starszych poprzez zapewnienie uczestnikom udziału w różnych formach zajęć i warsztatów,
- › motywowanie do reaktywowania własnych zainteresowań, pasji,
- › tworzenie oparcia społecznego poprzez podtrzymywanie w środowisku seniorów więzi towarzyskich mających na celu zaspokajanie potrzeby kontaktu, zapobieganie poczuciu osamotnienia,
- › usamodzielnienie, pobudzenie zaradności,
- › podnoszenie samooceny,
- › organizacja wypoczynku i rekreacji.

Organizowane będą również:

- › uroczystości i spotkania okazjonalne z udziałem rodzin (np. dzień babci/dzień dziadka, zabawa karnawałowa, imieniny, urodziny podopiecznych,
- › międzypokoleniowe spotkania seniorów z dziećmi i młodzieżą,
- › wizyty fryzjersko-kosmetyczne.

- › Jeżeli zależy Ci na starannej profesjonalnej opiece dla Twoich najbliższych nie chcesz zostawiać starszego rodzica samego w domu albo nie masz odpowiednich umiejętności do zajmowania się niesprawną osobą

Zapraszamy do nas!

- › Centrum Integracji Społecznej w Krośnie ul. Grodzka 10, tel. 601 328 784

12 czynników, które motywują Cię do pracy

Są wśród nas osoby, które są w stanie poświęcić nieco bezpieczeństwa w zamian za poczucie rozwoju i niezależności. Są też takie, które bez zapewnionego bezpieczeństwa i możliwości spędzania czasu wolnego wedle swoich potrzeb będą się w pracy męczyć. Warto więc mieć świadomość tego, co nas do pracy motywuje.



Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

Źródło:
<http://weblog.infopraca.pl/2011/04/12-czynnikow-ktore-motywuja-cie-do-pracy>

Zadając kandydatom pytania o motywację do pracy, dostaję z reguły zestaw dość standardowych odpowiedzi. „Atmosfera” oraz „możliwość rozwoju” dominują w odpowiedziach kandydatów. Co odważniejsi mówią też o tym, że motywują ich pieniądze. Bardzo często jednak, pracownicy sami nie wiedzą, co tak naprawdę sprawia, że są zadowoleni z pracy – dlatego tak często pracujemy i męczymy się jednocześnie – nawet jeśli strona finansowa jest przyzwolona. Sprawdźmy zatem, co może nas motywować do pracy i jakie pytania zadać sobie po to, by lepiej poznać samego siebie.

1. Pieniądże

Motywator dość oczywisty. Pracujemy dla wynagrodzenia i bez niego do pracy motywacji nie mamy. Nawet osoby, które decydują się na bezpłatne praktyki, są w stanie obyć się bez tego czynnika motywującego jedynie ograniczoną ilość czasu, traktując to jako cenę, którą muszą zapłacić, by w przyszłości być z ilości zarobków zadowolonymi. To, że motywują nas pieniądze jest wiedzą powszechną i nie należy wstydzić się tego podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Oczywiście, jeśli decydujemy się by podkreślić to, że pieniądze grają dla nas ważną rolę, warto też dodać inny czynnik motywacyjny – dzięki temu pokażemy pracodawcy, że zależy nam w życiu jeszcze na czymś poza finansami. Warto też pa-

miętać o tym, że w naszej, polskiej kulturze nie umiemy i nie lubimy mówić o pieniądzach – zatem zbyt duży nacisk na spotkaniu rekrutacyjnym położony na stronę finansową, może pracodawcę zniechęcić – o pieniądzach można więc wspomnieć, ale delikatnie.

2. Uznanie

Dla niektórych osób, uznanie innych jest niezwykle ważne. Pochwała z ust szefa czy premia są dla nich wyznacznikami tego, że wykonują pracę dobrze i są na właściwym miejscu. Osoba, którą uznanie motywuje do pracy, w sytuacji posiadania szefa, który nie potrafi pochwalić pracownika, podziękować mu za pracę i w odpowiednim momencie wręczyć premii, będzie zdemotywowana i będzie miała poczucie, że nikt jej nie docenia a jej praca nie ma sensu.

3. Osiągnięcia

Osoba, którą motywują osiągnięcia, odczuwa satysfakcję po tym, jak uda się jej – nierzadko pokonując przeciwności i trudności – osiągnąć zamierzony cel i zrealizować zadanie. Duża potrzeba osiągnięć ma w przypadku pracy spore znaczenie – nie każda bowiem praca (czy raczej rodzaj stanowiska) może wiązać się z osiągnięciami. Praca, która nie ma charakteru zadaniowego, w której nie mamy do czynienia z projektami, które mają swój początek, proces realizacji i koniec będzie dla osoby z po-

trebą osiągnąć mniej motywująca. Nie będzie w niej bowiem tak wielu sytuacji, w której uczucie zakończenia zadania z sukcesem będzie możliwe.

4. Prestiż

Szacunek otoczenia – znajomych, sąsiadów, rodziny. Status społeczny związany z wykonywaną pracą, to również dla wielu osób czynnik napędzający zaangażowanie w pracę. Jakie prace wybierać, jeśli ważny jest dla nas prestiż? Przede wszystkim takie, które cieszą się społecznym uznaniem – prawnik, lekarz – to dwa najpopularniejsze przykłady. Prestiżową, może być też ta praca, która wiąże się ze stanowiskiem, pięknym biurem, świetnym samochodem służbowym, czy kontaktem ze znanymi osobami lub... markami. Wiele osób, nie do końca zdaje sobie sprawę z tego, że są motywowani prestiżem firmy – jeśli tego nie wiedzą, a zdecydują się na pracę w miejscu, które nie spełnia „standardów” (np. oferuje gorsze niż konkurencja samochody służbowe) nie będą z pracy zadowoleni.

5. Rozwój osobisty

Poczucie zdobywania nowych doświadczeń, większej wiedzy i umiejętności, bycia coraz lepszym – to poczucie tego, że się rozwijamy. Z punktu widzenia osoby rekrutującej wydaje mi się, że mówienie o tym, iż rozwój osobisty jest dla nas ważny, jest obecnie modne i mylone



z potrzebą osiągnąć czy uznania. Pracownik wierzy w to, że ważny jest dla niego rozwój, ale w trakcie pracy okazuje się, że szkolenia czy nowe, rozwojowe zadania go nie interesują – chce być zaś doceniany za to jak wykonuje swoje obecne zadania. Jeśli jednak rzeczywiście motywuje cię potrzeba rozwoju, to podczas spotkania rekrutacyjnego dowiedz się, czy i w jakim stopniu firma zapewnia możliwość szkoleń i na ile jest otwarta na to, byś realizował siebie nawet w tych obszarach, które bezpośrednio z pracą, nie są związane.

6. Bezpieczeństwo

Pewność stabilności zatrudnienia, otrzymanej wypłaty, tego że jutro nadal firma będzie istnieć jest dla wielu pracowników kwestią niezwykle ważną, która pozwala im cieszyć się życiem i nie martwić na zapas. Osoby, dla których potrzeba bezpieczeństwa w pracy jest tak ważna, nie będą w stanie pracować z zadowoleniem w miejscu, które nie gwarantuje regularnych wypłat, stabilnej umowy o pracę i w której nie ma pewności, czy za tydzień, manager nie zmieni zdania i nie rozwiąże całego działu.

7. Siła

Poczucie kontroli zarówno nad własnym życiem, jak i życiem innych można nazwać potrzebą siły – nie chodzi tu jednak o przemoc, czy bycie silnym

fizycznie, a o poczucie tego, że mamy wpływ na to co dzieje się z nami i z innymi. Osoby, które potrzebują czuć się silnymi, będą dobrze czuły się na stanowiskach, które pozwalają im mieć wpływ na współpracowników czy sytuację w firmie. Muszą mieć poczucie, że ich głos jest ważny i liczy się dla innych.

8. Wysokie poczucie własnej wartości

Jak ważny jesteś dla organizacji w której pracujesz? Czy czujesz się jednym z wielu, czy jednostką wyjątkową, którą trudno byłoby zastąpić? Poczucie bycia cennym i niezastąpionym jest dla wielu osób silnym motywatorem – z niego czerpią energię i chęć do pracy. Osoby takie, dobrze czują się na stanowiskach jednostkowych, o uprawnieniach czy kompetencjach, których nie mają inne – nawet podobne stanowiska.

9. Rozwój zawodowy

Potrzeba rozwoju zawodowego to chęć otrzymywania coraz to nowych, bardziej wymagających zadań i udowadniania sobie i innym, że zadaniami tym, pracownik jest w stanie sobie poradzić. O ile osoba, którą motywują osiągnięcia może funkcjonować na tym samym stanowisku dłuższy czas, o ile tylko dostaje nowe zadania do wykonania (nie muszą one wymagać rozwoju kompetencji), o tyle osoba z silną potrzebą rozwoju zawodowego będzie

oczekiwała wzrostu trudności zadań oraz możliwości awansu i formalnego ugruntowania zdobytych umiejętności.

10. Niezależność

Nie każdy z nas stworzony jest do pracy etatowej w rozbudowanej strukturze – spędzania 8 godzin dziennie w biurze i słuchania poleceń przełożonego. Dla osób, które cenią sobie niezależność, taka sytuacja jest na dłuższą metę nie do zniesienia. Czy to oznacza, że jedynym rozwiązaniem dla takich osób jest własna działalność gospodarcza? Niekoniecznie – wystarczy znaleźć pracę, w której będziemy mieć samodzielne stanowisko, dużą swobodę działania i możliwość samodzielnego ustalania czasu pracy. Takie stanowiska również istnieją.

11. Work-life Balance

To modne ostatnimi czasy pojęcie dotyczy potrzeby posiadania czasu wolnego poza pracą i równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Niektórzy lubią być pochłonięci pracą i nie przeszkadzają im nadgodziny czy myślenie o pracy w czasie wolnym. Inni, chcą móc zamknąć drzwi od biura i o pracy już nie myśleć. Młodzi pracownicy coraz częściej podkreślają, że pracują by żyć (a nie żyją by pracować) – co jest właśnie wyrazem potrzeby posiadania równowagi między pracą a życiem prywatnym.

12. Rodzina

Co rodzina ma wspólnego z pracą? Bardzo dużo – bywa bowiem głównym czynnikiem zadowolenia bądź niezadowolenia z wykonywanej pracy. Jeśli jest dla nas absolutnie priorytetowa, to praca, która nie pozwala na to, by móc z rodziną spędzać czas (np. przez konieczność pracy w święta czy częste nadgodziny) nie będzie dawać nam satysfakcji. Pracownik, dla którego rodzina jest bardzo ważna, będzie też lepiej czuł się w takiej firmie, która stosuje prorodzinną politykę – np. organizuje integracyjne imprezy dla rodzin pracowników (a nie tylko dla samych pracowników).

Wszystkie wymienione wyżej czynniki są dla nas w pracy ważne. Dla każdego z nas w nieco innym stopniu. Są wśród nas takie osoby, które są w stanie poświęcić nieco bezpieczeństwa w zamian za poczucie rozwoju i niezależności. Są też takie, które bez zapewnionego bezpieczeństwa i możliwości spędzania czasu wolnego wedle swoich potrzeb będą się w pracy męczyć. Warto więc mieć świadomość tego, co nas do pracy motywuje – zarówno po to, by lepiej wybrać stanowiska, jak i po to, by móc przekazać naszemu przełożonemu, co jest dla nas ważne w pracy (i w życiu).

A co Ciebie motywuje do pracy zawodowej? Jesteś w stanie wskazać trzy najważniejsze dla Ciebie czynniki, które sprawiają, że praca przynosi Ci satysfakcję?

Flexi-praca – zatrudnienie przyszłości? >



Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

Źródło:
<http://interia360.pl/ciekawostki/artikul/flexi-praca-zatrudnienie-przyszlosci,52898>

Nienormowane godziny, dowolne miejsce pracy, wynagrodzenie za wykonanie konkretnego zadania, dzielenie się obowiązkami – to tylko kilka możliwości, jakie daje flexipraca. Obywatele USA, krajów skandynawskich oraz państw Beneluksu od lat pracują w ten sposób. Czy ten model przyjmie się w Polsce?

Flexipraca jest pojęciem bardzo szerokim i obejmuje wszystkie możliwości zatrudnienia z wyłączeniem tradycyjnej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Elastycznym pracownikiem jest zatem osoba, która m.in. wykonuje swoje obowiązki w sposób zdalny, na zasadzie pracy tymczasowej, czy na podstawie umowy o dzieło. Taka forma zatrudnienia jest głównie kierowana do osób, którym zależy na pogodzeniu życia zawodowego z prywatnym.

Jak wynika z licznych analiz rynku pracy, na podjęcie flexipracy najczęściej decydują się rodzice małych dzieci, mieszkańcy niewielkich miejscowości czy osoby niepełnosprawne. Możliwość wykonywania zadań z domu jest również doceniana przez studentów, którzy jeszcze w trakcie nauki mogą zdobyć doświadczenie bez konieczności odbywania bezpłatnych praktyk.

XXI wiek jest elastyczny

W ciągu ostatniej dekady nastąpił rozwój szkół specjalizujących się w nauce na odległość oraz w e-learningu. Na ich kształt wpłynęły zmieniające się preferencje osób, które chcą doskonalić swoje umiejętności pozostając niezależnymi. Jak mówi w artykule opublikowanym w serwisie Kobiety.net Magdalena Szajbe z ESKK, jednej z większych szkół, która specjalizuje się w takiej formie nauki, edukacja na odległość cieszy się coraz większym zainteresowaniem:

Od momentu promocji przez organizację pozarządową elastycznych form zatrudnienia w 2007 roku, zauważyliśmy zwiększenie zainteresowania zwłaszcza nauką języków obcych, których znajomość jest dziś powszechnie wymagana na rynku pracy. Od 2007 do 2011 roku popularność nauki języka niemieckiego wzrosła ponad dwukrotnie.

O popularności nauki na odległość mówi również ostatnia analiza Instytutu Badania Opinii Homo Homini na temat e-learningu w szkolnictwie wyższym: ponad 70% studentów stwierdziło, że chętnie wybrałoby taką formę kształcenia.

Sprawdzony model flexicurity

Flexipraca jest częstym sposobem na aktywizację zawodową m.in. w USA, Japonii, Australii i w krajach skandynawskich. Na takie rozwiązanie pod nazwą *Results Only Work Environment* zdecydowała się nawet administracja prezydenta Stanów Zjednoczonych Baracka Obamy. Jody Thompson współautorka ROWE mówi w wywiadzie dla Pracujflexi.pl:

Miałyśmy po prostu dość ciężkich narzekań i skarg ze strony zarówno pracodawców, jak i pracowników. Firmy twierdziły, że nie mają pojęcia w jaki sposób zatrzymać przy sobie pracowników i klientów, zwiększyć produktywność i być przy tym pracodawcą, dla którego wszyscy chcą pracować. Z kolei pracownicy skarżyli się na stres w pracy, wypalenie i przepracowanie. Podkreślali, że nie są w stanie dać z siebie tyle, ile by chcieli, a przy tym umyka im życie osobiste.

O możliwości przeniesienia tego modelu na polski rynek mówi Monika Zakrzewska, ekspert rynku pracy PKPP „Lewiatan” w rozmowie z Gazeta.pl:

Model flexicurity łączy elastyczność rynku pracy z bezpieczeństwem pracy. A potrzebny

jest, by spowodować wzrost liczby miejsc pracy oraz zmotywować do pracy jeszcze większą liczbę Polaków – bezrobotnych, ludzi starszych, studentów, młode matki. Ponadto uelastycznienie rynku pracy sprawi, że będzie on atrakcyjniejszy na arenie międzynarodowej.

Grunt to zmiana podejścia!

Większość pracodawców w Polsce nie jest przekonanych do tej formy zatrudnienia. Wiąże się to przeważnie z brakiem zaufania do swoich podwładnych – odczuwają potrzebę bieżącej kontroli działań pracowników. Natomiast jak się okazuje, efekty flexipracy są dostarczane do firmy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej z podobną częstotliwością jak w przypadku tradycyjnych form zatrudnienia. Z drugiej strony, według raportu PARP, tylko co dziesiąty Polak chciałby być zatrudniony jako telepracownik (jedna z form flexipracy oparta na regularnym wykonywaniu zadań poza zakładem pracy).

Bariera psychologiczna jest jednak do przełamania – warto przypomnieć sobie jak jeszcze kilkanaście lat temu ciężko było się przyzwyczaić do inno-

wacyjnych rozwiązań edukacyjnych, np. do e-learningu. Obecnie większość Polaków ma kontakt z daną formą nauki na odległość. Najczęściej chcemy zdobywać w ten sposób wiedzę, którą później możemy wykorzystać w pracy. W roku 2011 odnotowaliśmy duże zainteresowanie nauką języka angielskiego – co trzeci kurs, z którego korzystają Polacy to język angielski. Popularne są również kursy zawodowe i komputerowe – Magdalena Szajbe z ESKK.

Etat – złudzenie stabilności

Zwolennicy elastycznych form zatrudnienia twierdzą, że pełny etat daje tylko złudzenie stabilności. Dodatkowo, jak podaje portal prawny Lexagit.pl, telepracownik w świetle prawa nie jest dyskryminowany ze względu na formę zatrudnienia. Ma on dostęp do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, może awansować, korzystać z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, a także z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej. Najchętniej z tego rozwiązania korzystają osoby wykonujące tzw. wolne zawody, tj. graficy komputerowi, dziennikarze, informatycy czy

zatrudnieni w branży finansowo-księgowej.

Powyższe grupy mogą liczyć na sensowne zarobki pozwalające im utrzymać rodzinę, lecz niestety istnieje wciąż wiele branż, w których pensja jest niemal symboliczna. Dlatego nie w samej idei Polacy widzą utrudnienia, ale w prawie pracy i stosunkowo niewielkiej świadomości związanej z jej możliwościami. Warto zatem popracować nad wizerunkiem tak przecież powszechnych w innych krajach elastycznych form zatrudnienia, które w Polsce są nierzadko określane „umowami śmieciowymi”.





Bezpłatne Porady Prawne w Krośnie >

Źródło:
[www.krosno24.pl/
informacje.php3?id=9167](http://www.krosno24.pl/informacje.php3?id=9167)

Nieodpłatna pomoc prawna przysługuje osobie, która korzysta z pomocy społecznej, posiada ważną Kartę Dużej Rodziny, kombatantom, weteranom, osobom zagrożonym lub poszkodowanym katastrofą naturalną, klęską żywiołową lub awarią techniczną. Z pomocy tej może skorzystać także młodzię poniżej 26 roku życia, ale też ci, którzy skończyli 65 lat.

Potrzebujący pomocy prawnej we wskazanych punktach dowiedzą się o przysługujących im uprawnieniach, zyskają poradę, co do sposobu rozwiązania problemu, z którym się borykają. Prawnicy pomogą im sporządzić pisma, w tym m.in. te o zwolnienie od kosztów sądowych lub ustanowienie pełnomocnika z urzędu w postępowaniu sądowym.

> Zespół Szkół Kształcenia Ustawicznego w Krośnie przy ul. Czajkowskiego 49 pok. B 002, tel. 13 43 688 21 w. 29

W poniedziałki, czwartki i piątki będzie tam dyżurował radca prawny, a w pozostałe dni adwokat.

> Centrum Wspierania Organizacji Pozarządowych w Krośnie przy ul. Grodzkiej 10 tel. 13 47 43 903

Tam dyżurował będzie specjalista w zakresie prawa rodzinnego, pracy i ubezpieczeń, specjalista w zakresie prawa administracyjnego, prawa karnego i cywilnego, ale też specjalista w zakresie doradztwa podatkowego.

> Starostwo Powiatowe ul. Bieszczadzka 1, lokal nr O24

Sprawy można tam załatwiać od poniedziałku do piątku w godzinach od 10:00 do 14:00.

> Strona Ministerstwa Sprawiedliwości poświęcona darmowej pomocy prawnej: darmowapomocprawna.ms.gov.pl



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