

**Instytut Amity**

# **Radzenie sobie w uzyskaniu zatrudnienia**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Materiały na szkolenie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Działanie 7.2.1. POKL, Nr 07.02.01-14-203/09

Instytut „Amity”  
– Jacek Morawski – Badania naukowe, edukacja i doradztwo  
✉ Skr. poczt 15,  
00-975 Warszawa 150  
(+48 662 217 397)  
[www.amity.pl](http://www.amity.pl)  
[www.agresja.pl](http://www.agresja.pl)

Opracowanie: na podstawie wyników badań MillwardBrown SMG/KRC

Autor: Ewa Joanna Morawska

Projekt okładki: PanDawer

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

## Spis treści

1. Sytuacja byłych więźniów na rynku pracy w województwie mazowieckim w świetle badań	4
2. Autodiagnoza predyspozycji pracowniczych	10
3. Twoje szanse	13
4. Podstawowe społeczne umiejętności pracownicze	15
5. Specyficzne społeczne i zawodowe umiejętności pracownicze	16
6. Wiedza, kiedy powiedzieć	26
7. Superoptymizm	37
8. Poszukiwanie pracy	39
9. Uzyskiwanie zatrudnienia	41
10. Samozatrudnienie	42

# 1. Sytuacja byłych więźniów na rynku pracy w województwie mazowieckim w świetle badań



Współczesny rynek pracy stawia wiele wyzwań przed osobami poszukującymi pracy. Wydaje się, że najtrudniejsze wyzwania powoduje szybkość zmian: upadanie jednych firm i powstawanie nowych, niepewność zatrudnienia i awansu w jednym zakładzie pracy, szybka utrata wartości posiadanych kwalifikacji zawodowych w wielu specjalnościach i związana z tym konieczność umiejętności permanentnego uczenia się i szybkiego przekwalifikowania, czasem kilkakrotnego w okresie aktywności pracowniczej. Wyzwaniem jest także utrzymywanie się i okresowe narastanie barier i praktyk dyskryminacyjnych, ograniczających dostęp nieuprzywilejowanych grup ludności do wielu zawodów. To ostatnie dotyczy w szczególności osób opuszczających zakłady penitencjarne (areszty śledcze i więzienia). Diagnostyce sytuacji w tym obszarze, opracowaniu propozycji przewycięzania zbędnych barier, oraz wyrównaniu szans zawodowych osób opuszczających zakłady penitencjarne, poświęcony jest Projekt pt. „Proces aktywizacji zawodowej i społecznej by-

łych więźniów”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – priorytet VII. Promocja integracji społecznej, działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wyniki badań w tym projekcie mogą posłużyć zarówno jako punkt wyjścia dla propozycji dotyczących polityki społecznej, jak i opracowania i wdrożenia zajęć aktywizacyjnych dla byłych więźniów.

Na przełomie marca i kwietnia 2010 roku w przedsiębiorstwach, prowadzących działalność na terenie Mazowsza, Instytut badawczy MillwardBrown SMG/KRC przeprowadził techniką wywiadów telefonicznych (CATI) badanie opinii 1002 osób odpowiedzialnych za zatrudnianie pracowników (w średnich i dużych firmach) oraz właścicieli, współwłaścicieli i prezesów firm.

Głównym celem badania była identyfikacja czynników sprzyjających zwiększeniu przez przedsiębiorców poziomu akceptacji – jako pracowników – osób karanych sądowo na kary bezwzględnego pozbawienia wolności.

### **Otoczenie społeczne**

Wyniki pokazują, że jedna trzecia przedsiębiorców oczekuje poprawy sytuacji swojej firmy w ciągu najbliższego roku, a co czwarty przewiduje zatrudnienie nowych pracowników. Taki poziom optymizmu przedsiębiorców powinien przełożyć się na zwiększenie liczby miejsc pracy.

Największy potencjał absorpcji bezrobocia mają firmy relatywnie młode (do 5 lat), osiągające obroty pow. 5 mln zł, charakteryzujące się ponad 10% wzrostem obrotów, prowadzące działalność o charakterze ogólnopolskim lub międzynarodowym, prowadzone przez osoby w wieku do 39 lat. Obecnie najwięcej stanowisk miejsc pracy oferowanych jest dla pracowników fizycznych, co w świetle kwalifikacji osób skazanych należy uznać za pozytywny fakt. Przemysł ciężki i przetwórstwo (produkcja) oraz budownictwo, to branże działalności gospodarczej, które będą potrzebowały największej ilości pracowników fizycznych. Z tym, że zmiana stanu zatrudnienia w sektorze produkcyjnym może przebiegać w obu kierunkach. Jedne

firmy działające na tym polu planują w szczególności zatrudnianie pracowników fizycznych, ale inne firmy z tego sektora przewidują zwalnianie pracowników częściej, niż przeciętnie będzie miało to miejsce w gospodarce (16% vs 11% – ogół przedsiębiorstw). Dlatego absorpcja bezrobocia przez sektor produkcyjny może być ograniczona.

### **Percepcja skazania**

Styczność z osobami, które były pozbawione wolności, miało 44% przedsiębiorców. Przedsiębiorcy mający kontakt z osobami karanymi wskazują na wysokie bezrobocie wśród nich (17% vs. 6% w populacji mieszkańców Mazowsza w 2008 r.) a także częste nadużywanie alkoholu oraz innych używek (47%). Jeśli chodzi o sytuację rodzinną to „zewnątrznie” została ona oceniona przeciętnie. Znane przedsiębiorcom osoby karane w większości posiadały rodzinę (74%), w której panujące relacje między jej członkami były ocenione co najmniej poprawnie (59%). Ponad jedna trzecia badanych w kontaktach z byłymi karanymi odczuwała fakt ich przeszłości kryminalnej. Zdarzały się również nieprzyjemne incydenty (9%), najczęściej przybierające postać agresji słownej (6%) oraz fizycznej (3%).

Wyniki pokazują, że co najmniej 1/5 byłych więźniów napotyka trudności związane z zatrudnieniem i życiem na

wolności. Największym problemem może być tu fakt nadużywania alkoholu (i innych używek), brak pracy i – w mniejszym stopniu – sposób zachowania się samych karanych.

#### *Doświadczenia w zatrudnianiu karanych i ich ocena jako pracowników*

Spśród przedsiębiorców prowadzących swoją działalność gospodarczą na terenie województwa mazowieckiego, 22% miało doświadczenie w zatrudnianiu byłych więźniów.

Zdecydowana większość – trzy czwarte – byłych więźniów, była zatrudniona na stanowiskach pracowników fizycznych. 80% przedsiębiorców zatrudniając takie osoby, wiedziało o ich przeszłości kryminalnej. W podobnym stopniu taka informacja była przekazana współpracownikom osoby karanej (72%). Przedsiębiorcy najczęściej zatrudniali karanych, którzy dokonali drobnej kradzieży (25%) lub brali udział w bójce (15%). Sporadycznie zdarzało się zatrudnianie osoby, która została skazana za zabójstwo (3%) lub gwałt (1%).

Jeśli chodzi o ocenę osoby karanej jako pracownika, to w 88% nie odbiega ona od oceny „zwykłego pracownika”, a w 22% nawet ją przewyższa. Poziom wykonywanych zadań przez karanych akceptowało 90% przedsiębiorców, a 22% z nich było szczególnie zadowolonych. W 95% relacje karanych

z innymi pracownikami były ocenione jako poprawne.

### **Czynniki decydujące o poziomie akceptacji karanych**

Po pierwsze o poziomie akceptacji karanych decyduje sposób, w jaki przedsiębiorcy wyobrażają sobie „typowego” skazanego przebywającego w zakładzie penitencjarnym. Kluczowym kryterium oceny jest to, jakie przestępstwo taki skazany popełnił. Akceptacja karanego wśród przedsiębiorców będzie tym wyższa, im popełnienie lżejszego przestępstwa będą spontanicznie przypisywać takiemu typowemu karanemu. Wyobrażenie przedsiębiorców na temat przestępstwa popełnionego przez przeciętnego karanego wpływa na ich postawę wobec niego.

Szereg przeprowadzonych badań, począwszy od lat 60 dwudziestego wieku pokazuje, że postawa człowieka ma ścisły związek z jego rzeczywistym zachowaniem. Im postawa danej osoby jest bardziej przychylna wobec jakiegoś obiektu, tym jej zachowanie wobec tego obiektu będzie bardziej pozytywne. Zatem przewiduje się, że im bardziej przychylna będzie postawa przedsiębiorców wobec karanych, tym bardziej pozytywnych zachowań wobec karanych można oczekiwać z ich strony (np. zaoferowanie pracy). Okazało się,

postawa przedsiębiorców kształtuje się w oparciu o cztery kryteria:

- „Brak obaw – ryzyka, w kontaktach z karanymi”,
- „Poziom respektowania uczuć karanych”,
- „Ocena możliwości zmiany karanych na lepsze”,
- „Nieprzypisywanie stałych negatywnych cech osobowości osobom karanym”.

Wzrost oceny karanych na wyszególnionych kryteriach będzie powodować większą przychyłność postawy przedsiębiorców wobec karanych. To ostatecznie będzie przekładać się na bardziej pozytywne zachowania przedsiębiorców.

Po trzecie, okazało się, że znajomość z osobą karaną wpływa pozytywnie na ocenę karanych jako grupy. To, z kolei, przekłada się na ogólnie wyższy poziom akceptacji karanych, np. w miejscu pracy.

### **Wyobrazenie o popełnionym przestępstwie przez „typowego skazanego”**

Przedsiębiorcy mają względnie rzadko drastyczne wyobrażenia na temat przestępstwa czy przestępstw, jakie popełnia „typowa” osoba przebywająca w zakładzie penitencjarnym. Bardziej łagodny obraz typowego skazanego, który daje się zaobserwować w grupie przedsiębiorców, może działać na korzyść karanych.

Wyniki pokazują, że najczęściej przedsiębiorcy przypisują osobom, przebywającym w zakładach penitencjarnych popełnienie lekkiego przestępstwa jakim jest drobna kradzież (42%). Kolejne miejsce na liście wyobrażonych przestępstw zajmuje kradzież na dużą kwotę (25%), a dopiero w dalszej kolejności morderstwo (15%) i rozbój, napad (14%). Z próby badanych wydzielono grupę osób, które miały wcześniejszy kontakt z byłymi więźniami oraz grupę osób, która nie miała takiego kontaktu. Okazuje się, że osoby, które nie miały wcześniejszego kontaktu z karanymi, znacznie częściej niż przeciętnie, przypisywały osobom przebywającym w zakładach penitencjarnych popełnienie ciężkich przestępstw (morderstwo: 21% vs 15% ogółu badanych, kradzież na znaczną kwotę: 31% vs 25% ogółu badanych). Zatem znajomość z osobą karaną powoduje zmianę percepcji „typowego” skazanego na jego korzyść.

### **Postawa wobec karanych a wcześniejsze doświadczenie z karanymi**

Pozytywne są postawy ponad połowy przedsiębiorców w aspektach:

- respektowania uczuć karanych,
- możliwości zmiany karanych na lepsze,
- nieprzypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym.

Pozytywna zmiana w wymienionych obszarach może wpłynąć na ogólny wzrost akceptacji społecznej dla osób karanych.

Najniższy procent pozytywnych ocen (43%) odnosi się do wymiaru „brak obaw – ryzyka w kontaktach z karanymi”. Generalnie, przedsiębiorcy są więc w stanie być empatyczni („respektowanie uczuć karanych”), wierzyć w ich poprawę oraz twierdzić, że nie są „złymi ludźmi” („nieprzypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym”), natomiast obawiają się po części kontaktu z nimi.

Analizy wykazały, że ani fakt zatrudnienia większej bądź mniejszej liczby pracowników ani pozycja w firmie (właściciel vs. osoba odpowiedzialna za zatrudnianie) nie determinuje w istotnym stopniu postawy badanych. Czynnikiem istotnym, który różnicuje poziom akceptacji wobec karanych jest wcześniejsze doświadczenie przedsiębiorców z karanymi bądź jego brak. Osoby, które miały wcześniejszy kontakt z karanymi, mają wobec nich bardziej przychylną postawę. Za istotny fakt można uznać to, że osoby planujące nabór nowych pracowników w czasie najbliższego roku, charakteryzują się w większości pozytywnym nastawieniem wobec karanych. Aczkolwiek, tak jak inne grupy przedsiębiorców, osoby te często miewają obawy co do kontaktów z byłymi więźniami (55%).

## **Deklarowana chęć zatrudniania byłych więźniów**

Potencjalnie, największą szansę zatrudnienia mają osoby, które zostały skazane za „niepłacenie alimentów” (89%). Fakt poręczenia przez osobę znaną przedsiębiorcy za byłego więźnia nie ma w tym wypadku żadnego znaczenia. W przypadku innych przestępstw szanse na zatrudnienie wyraźnie spadają. W drugiej kolejności szanse na zatrudnienie bez rekomendacji miałyby osoby, które zostały skazane za: „jazdę samochodem pod wpływem alkoholu” (60%), „udział w bójce” (58%) „drobną kradzież” (56%) oraz „przestępstwo gospodarcze” (48%). Poręcznie za byłego więźnia powoduje istotny wzrost szans na zatrudnienie osoby karanej w przypadku „drobnej kradzieży” (61% vs. 56% – bez poręczenia) oraz „przestępstwa gospodarczego” (53% vs. 48% – bez poręczenia).

Generalnie, niezależnie od rodzaju popełnionego przestępstwa, przedsiębiorcy najczęściej zaoferowałyby osobie karanej pracę na stanowisku pracownika fizycznego (70%–82%). Nie oznacza to jednak, że inny rodzaj stanowisk jest niedostępny dla byłych więźniów. W sytuacji, gdy przedsiębiorcy zaakceptują fakt popełnienia określonego przestępstwa przez osobę karaną (nawet jeśli jest to jedno z najcięższych przestępstw), to praktycznie co drugi z nich jest gotów



zatrudnić taką osobę na stanowisku „kierowcy”, „obsługi magazynu/sklepu” a także „pracownika biurowego”.

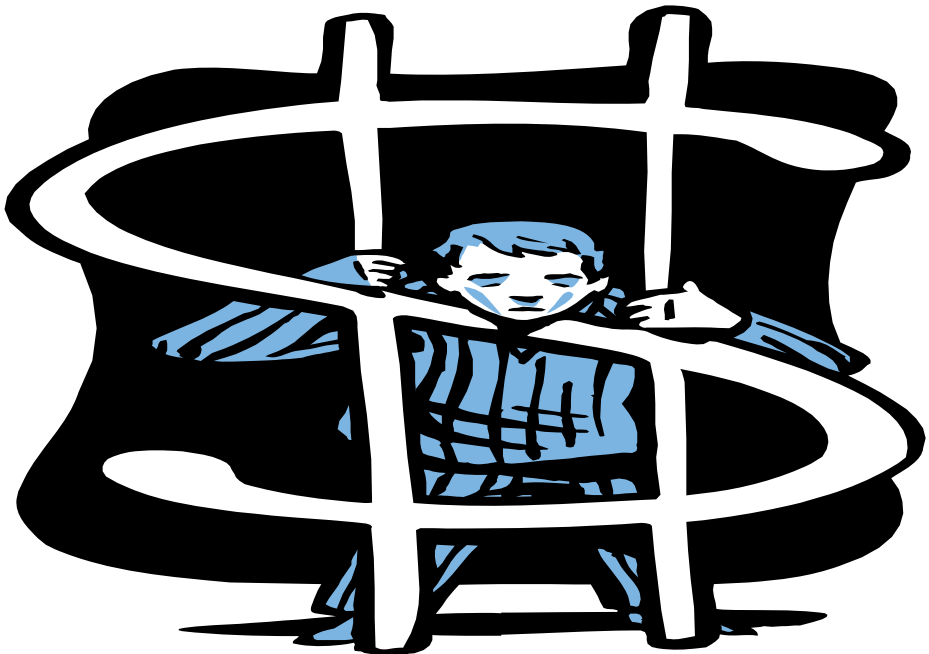
Najczęściej wymienianym powodem, dla którego przedsiębiorcy zatrudniliby osobę karaną jest „chęć pomocy” (57%). Z drugiej strony przedsiębiorcy najczęściej obawialiby się, że taka osoba może: powrócić na drogę przestępstwa (26%), coś ukraść (21%). W mniejszym stopniu obawiają się obowiązków zwracania na nią szczególnej uwagi w związku z brakiem zaufania (11%) oraz niesumiennej wykonywania obowiązków (11%).

### **Poziom akceptacji karanych**

Jeśli chodzi o osobę karaną, która popełniła lżejsze przestępstwo, to

akceptacja takiej osoby jest na tyle wysoka, że przekracza „próg zatrudniania”. Innymi słowy, przedsiębiorcy zaakceptowaliby fakt zatrudnienia takiej osoby w swoim miejscu pracy. W przypadku osób mających wcześniejszy kontakt z karanymi (w tym mających doświadczenia w zatrudnianiu karanych) przeciętna akceptacja osób, które popełniły lżejsze przestępstwa jest na poziomie tolerancji takich osób w swoim dziale/zespole.

Z kolei osoby, które popełniły cięższe przestępstwo, są dyskryminowane społecznie. Przedsiębiorcy „dają” prawo takim osobom jedynie do zamieszkania w ich miejscowości, z dala od ich domów.



## 2. Autodiagnoza predyspozycji pracowniczych



Autodiagnoza predyspozycji jest jednym z ćwiczeń, odbywanych w pierwszym dniu warsztatów. W projekcie wyodrębniono pięć grup mężczyzn, o różnych predyspozycjach do różnego zatrudnienia. Wyodrębnione segmenty nazwano w następujący sposób: „Podwładni”, „Wycofani”, „Nieprzystosowani”, „Samodzielni” oraz „Dyplomaci”. Określono też predyspozycje kwalifikujących się do uczestnictwa w Projekcie kobiet.

„Podwładni” mają tendencję do szukania przyczyn swoich doświadczeń życiowych poza swoją osobą, co może przekładać się na brak podejmowania działań służących rozwiązaniu danego problemu. Są mniej skłonni do podejmowania działań służących zmianie ich sytuacji życiowej (np. przekwalifikowanie się i dostosowanie swoich kompetencji do obecnych potrzeb rynkowych.). „Podwładni” mają tendencję „zamykania” się w obrębie własnej grupy (np. bezrobotnych, karanych) przy jednoczesnej tendencji do wykluczania osób niepasujących do ich grupy. Są mniej skłonni do

odczuwania gniewu i stresu. Ze względu na poziom wykorzystywania umiejętności społecznych są zdolni do osiągnięcia swoich celów lub określonych wyników w sytuacjach społecznych, czyli podczas kontaktów w pracy jak i poza nią.

„Wycofani” mogą mieć znaczne trudności w utrzymywaniu poprawnych relacji międzyludzkich m. in. ze względu na rzadkie wykorzystywanie umiejętności społecznych. Dodatkowo skłonność do uprzedzeń oraz rzadka otwartość na doświadczenia osadzonych z tej grupy utrudnia im podjęcie działań zmierzających do zmiany swojej sytuacji życiowej. „Wycofani” mają skłonność do twierdzenia, że dotyczące ich wydarzenia są rezultatem zewnętrznych sił – przypadku, działań innych ludzi itd. niż ich własnych. Takie spostrzeganie rzeczywistości nie sprzyja podejmowaniu działań służących rozwiązaniu danego problemu, np. znalezieniu pracy. Ponadto „Wycofani” rzadko charakteryzują się sumiennością, co może również utrudniać im długotrwałe utrzymanie

pracy. „Wycofani” są częściej skłonni do przeżywania negatywnych emocji (strachu, zmieszania, gniewu, poczucia winy) przy jednocześnie większej podatności na stres psychologiczny. W związku z tym mogą one częściej i mocniej odczuwać negatywne emocje w przypadku trudności życiowych.

„Nieprzystosowani” spostrzegają swoje doświadczenia życiowe jako wynik ich własnych działań. Taki sposób myślenia będzie pozwalać im na podjęcie działań służących zmianie sytuacji życiowej. Utrudnieniem w tej grupie może być rzadziej występująca otwartość na doświadczenia. Ponadto jednocześnie rzadziej występująca otwartość na doświadczenia i sumienność może być przeszkodą dla „Nieprzystosowanych” w ich rozwoju zawodowym. „Nieprzystosowani” oprócz deficytów związanych z umiejętnością autoprezentacji oraz zaawansowanych umiejętności społecznych są rzadziej skłonni do odczuwania gniewu. Określony normą przez lojalnych pracowników poziom gniewu wśród „Nieprzystosowanych” może być zbyt niski do odpowiedniego ich funkcjonowania w organizacji.

„Samodzielni” mają bardzo zbliżony profil psychologiczny do przedsiębiorców „Zwycięzców”. Można założyć, że przy odpowiednich kwalifikacjach zawodowych „Samodzielni” mieli by

szanse na poprowadzenie własnej działalności gospodarczej z sukcesem. Ewentualną przeszkodą może być bardzo silne przekonanie „Samodzielnych”, że doświadczenia życiowe są niemal w 100% wynikiem ich własnych działań. Powoduje to, że ewentualne porażki są szczególnie silnie negatywnym doznaniem, wobec czego podniesienie się z nich może być bardzo trudne.

„Dyplomaci” mają profil zbliżony do profilu lojalnych pracowników. „Dyplomaci” przy odpowiednich kwalifikacjach zawodowych posiadają odpowiednie cechy sprzyjające długotrwałemu utrzymaniu pracy najmniej. Ich atutem w takiej pracy może być częstotliwość wykorzystywania umiejętności społecznych, które sprzyjają dobrym relacjom z innymi pracownikami oraz osiągnięciu celów lub określonych wyników.

Kobiety mają tendencję do znajdowania przyczyn doświadczanych zdarzeń we własnej osobie. Taki sposób myślenia sprzyja podejmowaniu działań służących zmianie sytuacji życiowej. Utrudnieniem w tej grupie może być rzadziej występująca otwartość na doświadczenia. Ponadto jednocześnie rzadziej występująca otwartość na doświadczenia i sumienność może być przeszkodą dla kobiet w ich rozwoju zawodowym. Dodatkowo kobiety są

częściej skłonne do przeżywania negatywnych emocji (strachu, zmieszania, gniewu, poczucia winy) przy jednocześnie większej podatności na stres psychologiczny. W związku z tym kobiety mogą częściej i mocniej odczuwać negatywne emocje w przypadku trudności życiowych i zawodowych.

Atutem kobiet w pracy zawodowej jest poziom wykorzystywania umiejętności społecznych, w szczególności umiejętności kontroli stresu i planowania, pozwalających im na osiągnięcie własnych celów i utrzymywaniu poprawnych relacji społecznych.



### 3. Twoje szanse



Znaczna część byłych więźniów posiada kwalifikacje zawodowe rzadko poszukiwane na współczesnym rynku pracy, albo nie posiada żadnych kwalifikacji. Sytuacja taka jest korzystna z kilku względów. Po pierwsze, możesz mieć mało utrwalonych nawyków, związanych z wąską specjalnością zawodową, które mogłyby utrudnić Ci poszukiwanie pracy lub adaptację do pracy o innym charakterze. Po drugie, unikasz podejrzeń powstających w sytuacji, w której osoba o wysokich kwalifikacjach zawodowych gotowa jest podjąć pracę znacznie poniżej tych kwalifikacji. Po trzecie, masz szansę na szybkie uzyskanie zatrudnienia, gdyż niekwalifikowani pracownicy fizyczni są najczęściej poszukiwaną grupą pracowników. Po czwarte, masz możliwość łatwiejszego nabycia kwalifikacji zawodowych w zawodzie aktualnie poszukiwanym na rynku lub takim, na który zapotrzebowanie rynkowe wzrasta.

Jeżeli jesteś aktualnie niezatrudniony, to jesteś w takiej sytuacji, jak miliony ludzi na świecie, którzy nie mają względnie stałej pracy. Ludzie ci radzą

sobie na różne sposoby, mające ułatwić im pożyteczne wykorzystanie wolnego czasu i uzyskanie zatrudnienia. Na przykład:

1. Mówią prawdę, że pozostają bez stałej pracy i nie wstydzą się tego. Mówią, że chcą podjąć stałą pracę.
2. Utrzymują i rozszerzają kontakty z rodziną i znajomymi. Zapraszają członków rodziny i znajomych do domu, umawiają się na wspólne spędzenie czasu przy stole, telewizji, lub uczestniczenie w grach towarzyskich.
3. Szukają rzeczy do śmiechu, kolekcjonują śmieszne rysunki, żarty i dowcipy. Śmieszne rysunki lub teksty wycinają i przylepiają na ścianach lub meblach i w kuchni albo noszą w kieszeni. Uczą się śmiać i rozbawiać innych.
4. Otaczają się pozytywnymi ludźmi. Nawiązują pozytywne znajomości.
5. Uczestniczą w grupach wsparcia. Mogą to być grupy AA, grupy osób poszukujących pracy w klubach pracy, albo grupy działające przy stowarzyszeniach lub fundacjach.

- W braku takowych, tworzą własną grupę wsparcia.
6. Robią innym uprzejmości, pomagają innym. Pomagają swoim dzieciom w lekcjach. Porządkują albo sprzątają swoje otoczenie w miejscu zamieszkania lub pobytu. Pomagają starszym ludziom w sąsiedztwie, włączają się do akcji środowiskowych. Podejmują wolontariat w szpitalu lub domu opieki.
  7. Dają innym prezenty z okazji ich świąt, na przykład urodzin lub imienin. Przyjmują prezenty od innych.
  8. Uczą się nowego zawodu lub umiejętności. Szczególnie cenne może być uczenie się wystąpień publicznych, języka obcego, obsługi komputera, zarządzania finansami.
  9. Uczą się odpoczynku i relaksacji.
  10. Czytają książki, chodzą do biblioteki, rozwijają swoje zainteresowania (hobby).



## 4. Podstawowe społeczne umiejętności pracownicze



Cechy osobowości mają znaczenie dla statusu zatrudniania. *Ekstrawertyzm* i *sumienność* są cechami osobowości, które są pozytywnie związane ze statusem osoby zatrudnionej. Ponadto, okazuje się, że osoby charakteryzujące się wyższym poziomem *ekstrawertyzmu* łatwiej znajdują pracę dzięki lepszej ocenie ich osoby na rozmowach kwalifikacyjnych. Z kolei osoby cechujące się wysoką *sumiennością* w efekcie są bardziej cenionymi pracownikami przez pracodawców, co przekłada się na ich powodzenie w typowej pracy. Zatem, niektórym osobom niejako z natury jest łatwiej znaleźć pracę, innym zaś łatwiej ją utrzymać.

Pracownicy lojalni to osoby, które charakteryzują się silną chęcią kontynuacji pracy w danej firmie i jednocześnie silnym przywiązaniem do pracodawcy. Istnieje duży związek między poziomem lojalności pracowników a tym, jakie wyniki finansowe uzyskuje dana firma. Im więcej pracowników lojalnych posiada dana firma, tym lepiej sobie radzi na rynku. Dlatego, jednym z kryteriów określania danej osoby jako „cennego

pracownika” jest jego lojalność wobec organizacji. Lojalność przejawia się konkretnymi zachowaniami pracowników:

- gotowością do pracy wykraczającej poza obowiązki,
- motywacją do bardziej solidnej pracy,
- chęcią związania się z firmą na dłużej,
- chęcią rekomendacji firmy jako dobrego pracodawcy
- odrzucaniem konkurencyjnych ofert pracy.

Zachowań takich można się nauczyć. Lojalni pracownicy to osoby, które dobrze sobie radzą w strukturach zatrudniającej ich firmy oraz mają zdolność do długotrwałego utrzymania pracy. Nauczenie się umiejętności, charakteryzujących lojalnego pracownika, sprzyja uzyskaniu zatrudnienia i utrzymaniu się w pracy.

Naukę podstawowych umiejętności pracowniczych w Projekcie rozpoczyna ćwiczenie autoprezentacji. Wyniki tego ćwiczenia możesz wykorzystać w CV, liście motywacyjnym i podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

## **5. Specyficzne społeczne i zawodowe umiejętności pracownicze**

Umiejętności interpersonalne, które pomagają w osiągnięciu sukcesów na rynku pracy, są niezbędne w życiu zawodowym. Poszukiwanie pracy, ubieganie się o konkretne stanowisko, utrzymanie posady, efektywne wykonywanie pracy oraz wspinięcie się po szczeblach kariery wymagają wykorzystania wielu umiejętności interpersonalnych. Rynek pracy jest pełen trudnych wyzwań.

Różne specyficzne umiejętności, które możesz doskonalić na warsztatach, mają zastosowanie na różnych etapach radzenia sobie z zatrudnieniem.

### **Na etapie szukania pracy:**

- Określanie swoich możliwości
- Zbieranie informacji
- Podejmowanie decyzji
- Przygotowanie się do trudnej rozmowy
- Przekonywanie innych
- Reakcja na niepowodzenie

### **Na etapie utrzymania pracy:**

- Koncentrowanie się na zadaniu
- Prośenie o pomoc
- Wykonywanie poleceń
- Zbieranie informacji
- Nagradzanie siebie

### **W trakcie odbierania telefonów:**

- Słuchanie
- Rozumienie czyichś uczuć
- Odpowiadanie na skargę
- Udzielanie wskazówek
- Radzenie sobie z czyimś gniewem



## **W zakresie organizacji pracy:**

Wyznaczanie celu

Koncentrowanie się na zadaniu

Określanie swoich możliwości

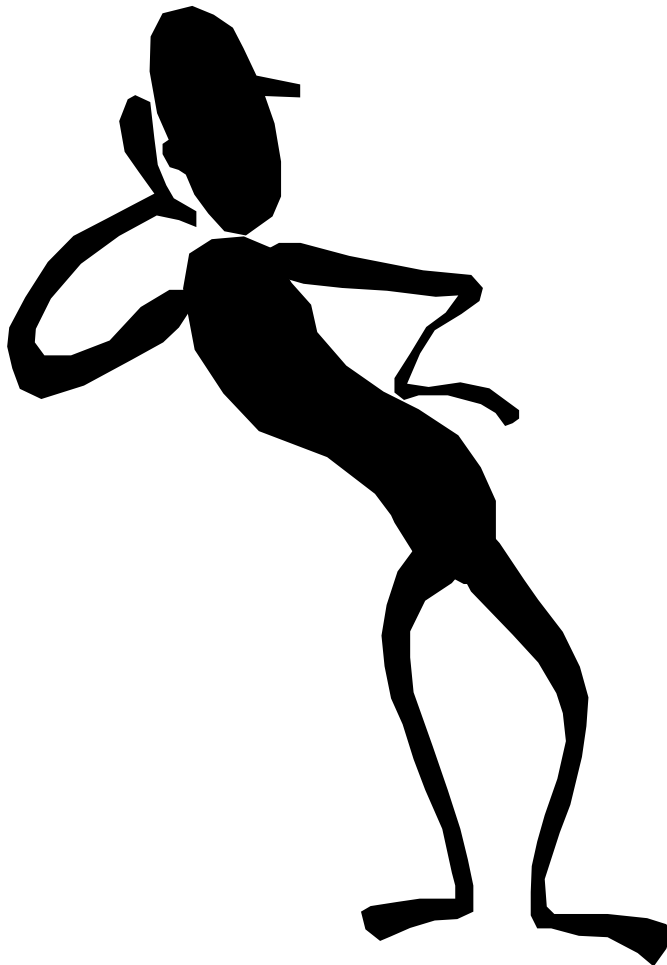
## **W razie sytuacji kryzysowych:**

Poznawanie swoich uczuć

Praktykowanie samokontroli

Szeregowanie problemów według ważności

Określanie swoich możliwości.



## Wykonywanie poleceń

KROKI	WSKAZÓWKI
1. Słuchaj uważnie poleceń na temat tego, co masz zrobić.	Jeśli zajdzie taka potrzeba, zapisz to, co masz zrobić, przytaknij ruchem głowy, powiedz „mm-hmm”.
2. Zadaj pytania jeśli czegoś nie rozumiesz.	Celem jest uściślenie i wyjaśnienie poleceń.
3. Zastanów się czy chcesz się zastosować do poleceń i powiadom drugą osobę o swojej decyzji.	Pomyśl o pozytywnych i negatywnych konsekwencjach zastosowania się do poleceń.
4. Powtórz sobie polecenie.	Wyraź je własnymi słowami.
5. Wykonaj to o co zostałeś poproszony.	
Ta umiejętność dotyczy wypełniania poleceń drugiej osoby. Jeśli zadanie wydaje się nierozsądne, może zajść potrzeba wykorzystania innej umiejętności, np. negocjacji lub składania skargi.	

## Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Nagradzanie siebie

KROKI	WSKAZÓWKI
1. Zastanów się, czy zrobiłeś coś, co zasługuje na nagrodę.	Może być to sukces lub postęp w określonej dziedzinie.
2. Zastanów się, co mógłbyś sobie powiedzieć, aby siebie wynagrodzić.	Użyj pochwały, aprobaty lub zachęty.
3. Zastanów się, co mógłbyś zrobić, aby siebie nagrodzić.	Możesz sobie coś kupić, gdzieś pójść albo rozszerzyć lub ograniczyć konkretne działanie.
4. Nagródź siebie.	Powiedz i zrób to.
<p>Zastosuj poniższe reguły, które zwiększają skuteczność nagradzania siebie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nagradzaj siebie jak najprędzej po osiągnięciu sukcesu.</li><li>• Nagradzaj siebie tylko po osiągnięciu sukcesu, a nie przed.</li><li>• Im większy sukces, tym większa nagroda.</li></ul>	

## Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Wyznaczanie celu

KROKI	WSKAZÓWKI
1. Wyznacz sobie cel, który chcesz osiągnąć.	
2. Dowiedz się jak najwięcej o celu, który chcesz osiągnąć.	Porozmawiaj z przyjaciółmi, poczytaj, obserwuj innych, zadaj pytanie odpowiednim autorytetom.
3. Pomyśl o etapach, które będziesz musiał pokonać, żeby osiągnąć cel.	Weź pod uwagę swoje możliwości, materiały, pomoc innych i umiejętności, których będziesz potrzebować.
4. Podejmij pierwsze kroki, żeby osiągnąć cel.	

## Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## **Określanie swoich możliwości**

<b>KROKI</b>	<b>WSKAZÓWKI</b>
1. Zastanów się, jakie możliwości chcesz wykorzystać.	Weź pod uwagę miejsce, okoliczności i cel.
2. Przypomnij sobie, jak ci szło w przeszłości, kiedy próbowałeś określonych możliwości.	Zapytaj innych, przeprowadź testy, sprawdź wyniki.
3. Zdobądź opinie innych na temat twoich możliwości.	Weź pod uwagę wyniki kroków 2 i 3.
4. Pomyśl, czego się dowiedziałeś i zdecyduj, jak dobrze wykorzystujesz swoje możliwości	
<p>Ta umiejętność ma za zadanie pomóc realnie oszacować własne możliwości na podstawie dostępnych dowodów. Umiejętność ta jest często związana z umiejętnością Wyznaczania celu.</p>	

### **Notatki**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Zbieranie informacji

KROKI	WSKAZÓWKI
1. Zastanów się, jakich informacji potrzebujesz.	
2. Zastanów się, skąd możesz otrzymać informacje.	Możesz otrzymać informacje od ludzi, z książek, itd.
3. Wykonaj niezbędne czynności w celu otrzymania informacji.	Zadawaj pytania, wykonuj telefony, zagłądaj do książek.
Tę umiejętność można poprzedzić umiejętnością Podejmowania decyzji.	

## Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Szeregowanie problemów według ważności

KROKI	WSKAZÓWKI
1. Pomyśl, jakie problemy cię gnębią.	Sporządź listę, uwzględnij wszystkie problemy.
2. Ułóż listę problemów, od najważniejszego do najmniej ważnego.	Odsuń je, odłóż na później, unikaj ich.
3. Zrób to, co możesz, aby odsunąć od siebie mniej ważne problemy.	Zaplanuj pierwsze kroki w radzeniu sobie z najważniejszym problemem, powtórz je w pamięci.
4. Rozpracuj najważniejsze problemy.	
Umiejętność ta pomoże, kiedy czujesz się przytłoczony trudnościami. Oszacuj pilność różnych spraw i radź sobie z nimi zgodnie z priorytetem ważności.	

### Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Podjęmowanie decyzji

KROKI	WSKAZÓWKI
<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="107 197 549 272">1. Zastanów się, która sprawa wymaga podjęcia przez ciebie decyzji.</li><li data-bbox="107 316 549 391">2. Pomyśl o różnych decyzjach, które możesz podjąć.</li><li data-bbox="107 434 549 509">3. Zbierz dokładne informacje o możliwych decyzjach.</li><li data-bbox="107 552 549 671">4. Ponownie zastanów się nad możliwymi decyzjami, biorąc pod uwagę informacje, które zebrałeś.</li><li data-bbox="107 715 353 751">5. Podjmij decyzję.</li></ol>	<p data-bbox="572 440 1012 515">Stwórz kilka możliwych alternatyw, unikaj przedwczesnych decyzji.</p> <p data-bbox="572 558 981 595">Zapytaj innych, poczytaj, obserwuj.</p>
Umiejętność ta następuje po umiejętności Zbierania informacji i wraz z nią tworzy ogólną umiejętność rozwiązywania problemów.	

### Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## Koncentrowanie się na zadaniu

KROKI	WSKAZÓWKI
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Zastanów się, jakie jest twoje zadanie.</li><li>2. Zastanów się nad czasem wykonania zadania.</li><li>3. Zbierz niezbędne materiały.</li><li>4. Wybierz miejsce pracy.</li><li>5. Zastanów się czy jesteś gotowy do skupienia się na zadaniu.</li></ol>	<p>Weź pod uwagę, kiedy i jak długo będziesz pracować.</p> <p>Weź pod uwagę gdzie: zminimalizuj poziom hałasu, obecność ludzi, możliwe okoliczności przerywające pracę.</p>
<p>Ta umiejętność pomaga przezwyciężyć rozproszenie uwagi, ułatwiając skupienie się na odpowiednim zaplanowaniu zadania przed przystąpieniem do jego wykonania. Planowanie, w tym znaczeniu, zawiera wyznaczenie czasu, uporządkowanie materiałów i środowiska pracy.</p>	

### Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 6. Wiedza, kiedy powiedzieć



Pracodawcy coraz częściej wymagają od przyszłych pracowników oświadczeń lub zaświadczeń o niekaralności, nie zawsze mając do tego prawo. Jakich więc danych może żądać pracodawca od kandydata do zatrudnienia?

Zgodnie z art. 51 pkt. 1 Konstytucji RP „Nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby.” Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych w art. 1 pkt. 1 przyznaje każdemu prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych.

Przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, w stosunku do danych dotyczących zatrudnienia, stosuje się tylko w zakresie nieuregulowanym przepisami prawa pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2000 r., I PKN 672/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 490). Tak więc, katalog danych, których może wymagać pracodawca, określa Kodeks pracy.

Według Art. 221 § 1 i § 2 Kodeksu pracy, pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie,

podania (i udokumentowania) danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
  - 2) imiona rodziców,
  - 3) datę urodzenia,
  - 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
  - 5) wykształcenie,
  - 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia,
  - 7) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
  - 8) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).
- Katalog ten nie wspomina o danych dotyczących karalności. Regułą jest więc, że pracodawca **nie ma podstawy prawnej, aby** żądać od pracownika takich danych. Dotyczy to informacji

o skazaniach, orzeczeniach o ukaraniu i mandatach karnych, a także o orzeczeniach wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym – dane te należą do kategorii tzw. danych wrażliwych, podlegających większej ochronie zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Gdyby pracodawca domagał się potwierdzenia niekaralności, naraża się na oskarżenie o dyskryminację.

### **Od tej reguły są dwa wyjątki**

Pierwszy, dotyczy sytuacji, gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę (art. 23 ust. 1 pkt 1 i art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych). Kandydat do pracy może więc sam chcieć powiedzieć o sobie więcej, niż jest to wymagane przepisami rekrutacyjnymi. Nie ma więc przeszkód, by zatrudniony lub kandydat do pracy sam dołączył do dokumentów zaświadczenie o swojej karalności albo niekaralności. Może to wpłynąć na jego szanse w czasie rekrutacji. Do zaświadczenia należy dołączyć pisemną zgodę na przetwarzanie tych danych; w przeciwnym razie pracodawca nie ma prawa przechowywania takiego zaświadczenia w aktach. Naruszałoby to przepisy o ochronie danych osobowych. Każdy może otrzymać na swój wniosek zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego, sprawdzając, czy w rejestrze są dane dotyczące jego osoby.

Za wydanie zaświadczenia trzeba zapłacić 50 zł. Opłatę uiszcza się w znakach opłaty sądowej, które należy nakleić na formularz zapytania.

Krajowy Rejestr Karny zbiera informacje o skazanych za przestępstwa, przestępstwa skarbowe i aresztowanych za wykroczenia. W rejestrze dodatkowo znajdują się dane dotyczące osób, wobec których warunkowo umorzono postępowanie karne w sprawach o przestępstwa, poszukiwanych listem gończym. Zaświadczenia wydawane są przez Biuro Informacyjne KRK lub w punktach informacyjnych KRK, które działają przy sądach na terenie kraju. Wniosek w tej sprawie należy składać na specjalnym druku. Adresy punktów informacyjnych i wzór druku dostępne są na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości. Znaki opłaty sądowej można kupić w siedzibie Biura Informacyjnego KRK lub w kasach sądów. Nie warto jednak wyrabiać takiego zaświadczenia tylko na wszelki wypadek, by wykorzystać je w przyszłości, gdyż zaświadczenie jest ważne tylko pół roku.

Drugi wyjątek zawiera art. 221 § 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca może żądać od pracownika także podania innych danych osobowych, niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Tych innych przepisów jest wiele, i wiele z nich zawiera wymóg niekaralności.

Firmy mogą sprawdzać w KRK, czy ich pracownik tam nie figuruje. Zgodnie z ustawą wolno im występować do rejestru o informacje w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska lub wykonywania określonego zawodu albo prowadzenia działalności gospodarczej. Występując do KRK, pracodawca musi powołać przepis ustawy, upoważniającej go do uzyskania takiej informacji.

Tylko przykładowo wyliczamy dalej w tabeli przepisy, systemowo wykluczające (w różnym zakresie) osoby karane z niektórych zawodów i działalności. Dlatego przed staraniem się o konkretną pracę lub przed podjęciem określonej działalności, należy sprawdzić w odpowiedniej ustawie, czy mówi ona, czy nie, o ograniczeniach w konkretnym obszarze.

Dane o skazaniu w Krajowym Rejestrze Karnym są po określonym czasie usuwane (zatarcie skazania). Zatarcie skazania jest fikcją prawną, polegającą na tym, że z chwilą zatarcia skazania uważa się je za niebyłe (art.106 kk). Osoba, której skazanie uległo zatarciu, może twierdzić, iż jest niekarana. Zatarcie skazania może nastąpić z urzędu lub na wniosek.

### **Zatarcie skazania następuje:**

- w razie skazania na karę pozbawienia wolności z mocy prawa z upływem 10 lat od wykonania, uznania jej za wykonaną lub darowania kary albo od przedawnienia jej wykonania. Na wniosek skazanego sąd może zarządzić zatarcie skazania po upływie 5 lat, jeżeli skazany w tym okresie przestrzegał porządku prawnego, a wymierzona kara pozbawienia wolności nie przekraczała 3 lat
- w razie skazania na grzywnę albo karę ograniczenia wolności, zatarcie skazania następuje z mocy prawa z upływem 5 lat od wykonania lub darowania kary albo od przedawnienia jej wykonania; na wniosek skazanego sąd może zarządzić zatarcie skazania po upływie 3 lat.
- w razie odstąpienia od wymierzenia kary, zatarcie skazania następuje z mocy prawa z upływem roku od wydania prawomocnego orzeczenia.
- jeżeli orzeczono środek karny, zatarcie skazania nie może nastąpić przed jego wykonaniem, darowaniem albo przedawnieniem jego wykonania (nie dotyczy to jednak środka karnego w postaci obowiązku naprawienia szkody).
- w razie skazania sprawcy na karę w zawieszeniu, z mocy prawa z upływem 6 miesięcy od zakończe-

nia okresu próby, przy czym wcześniejsze zatarcie takiej kary nie jest możliwe.

- jeżeli według nowej ustawy czyn objęty wyrokiem nie jest już zabroniony pod groźbą kary.

Nie podlega zatarcia skazanie na karę pozbawienia wolności bez warunkowego zawieszenia jej wykonania za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, jeżeli pokrzywdzony był małoletnim poniżej lat 15.

### **Praca za granicą**

Poszukiwanie pracy za granicą, w tym w krajach Unii Europejskiej, praktycznie

zawsze wymaga zaświadczenia o niekaralności. Dotyczy to zarówno pracy najemnej (stałej i sezonowej), jak i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Zwłaszcza brak zaświadczenia o niekaralności uniemożliwia uzyskanie pracy przez system EURES, sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinie i Szwajcarii.

### **Wybrane zawody i działalności wykluczające osoby karane**

<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
służba w Policji	Art. 25 pkt.1, ustawy z 6 kwietnia 1990 r., o Policji	obywatel polski o nieposzlakowanej opinii, niekarany, korzystający z pełni praw publicznych
służba w Straży Granicznej	Art. 31 pkt.1, ustawy z 12 października 1990 r., o Straży Granicznej	osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii, niekarana za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe
funkcjonariusz Służby Więziennej	Art. 24 pkt.1, ustawy z 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej	obywatel polski o nieposzlakowanej opinii, niekarany, korzystający z pełni praw publicznych i cywilnych
pracownik sądu i prokuratury	Art. 2.pkt. 3 i 4, ustawy z 18 grudnia 1998 r., o pracownikach sądów i prokuratury	osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych; niekarana za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe

<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
strażnik gminny	Art. 24 pkt. 3 i 7 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych	osoba, korzystająca z pełni praw publicznych, nieskazana prawomocnym wyrokiem sądu za ścigane z oskarżenia publicznego i umyślnie popełnione przestępstwo lub przestępstwo skarbowe
licencjonowany detektyw	Art. 29 pkt. 5 i 6, ustawy z 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych	osoba, przeciw której nie toczy się postępowanie o umyślnie przestępstwo lub umyślnie przestępstwo skarbowe; nieskazana prawomocnym wyrokiem za umyślnie przestępstwo lub umyślnie przestępstwo skarbowe
licencjonowany pracownik ochrony fizycznej i licencjonowany pracownik zabezpieczenia technicznego	Art. 26 ust. 2 ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia	osoba nieskazana prawomocnym orzeczeniem za przestępstwo umyślnie
inspektor kontroli skarbowej	Art. 39 ustawy z 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej	osoba niekarana za przestępstwo z winy umyślnej
pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne	Art. 67 pkt. 3 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli	osoba niekarana za przestępstwo popełnione z winy umyślnej

<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
etatowy członek kolegium odwoławczego	Art. 7 pkt. 4 ustawy z 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych	osoba nieskazana prawomocnym wyrokiem, orzeczonym za przestępstwo popełnione z winy umyślnej
zatrudniony w służbie cywilnej	Art. 4 pkt. 3 ustawy z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej	osoba niekarana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
główny księgowy	Art. 54 pkt. 2 ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych	osoba nieskazana prawomocnie za przestępstwo przeciwko mieniu, przeciwko obrotowi gospodarczemu, przeciwko działalności instytucji państwowych oraz samorządu terytorialnego, przeciwko wiarygodności dokumentów lub za przestępstwo skarbowe.
nauczyciel akademicki	Art. 79 pkt. 2 ustawa z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym	osoba nie została ukarana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo z niskich pobudek
stosunek pracy nauczyciela	Art. 26 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela	wygasa w razie pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych; prawomocnego skazania za przestępstwo popełnione umyślnie; upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności

<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany	Art. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela	ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych; nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne; nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie
licencjonowany członek personelu lotniczego i niektóre inne stanowiska lub funkcje związane z ruchem lotniczym lub zarządzaniem lotniskiem	Art. 17, 20, 67b i 96 ustawy z 3 lipca 2002 r. Prawo lotnicze	osoba korzystająca w pełni z praw publicznych, mająca pełną zdolność do czynności prawnych, nieskazana prawomocnym wyrokiem za popełnienie przestępstwa
osoby podejmujące i wykonujące transport drogowy; wykonujące transport drogowy taksówką	Art. 5, 6 i 39b ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	osoba nieskazana prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwa umyślne: karne skarbowe, przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji, mieniu, obrotowi gospodarczemu, wiarygodności dokumentów, ochronie środowiska lub warunkom pracy i płacy albo innym przepisom dotyczącym wykonywania zawodu, a ponadto za przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu oraz przeciwko wolności seksualnej i obyczajności.



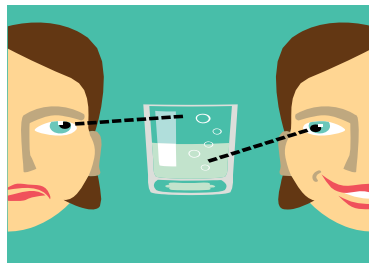
<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
osoby wykonujące czynności w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego	Art.158 pkt. 3, ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych	osoby niekarane za przestępstwo popełnione w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia, przestępstwo przekupstwa lub inne przestępstwo popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych;
minister właściwy do spraw pracy	Art. 19 pkt 2, ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	niekarany za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121;
licencjonowany pośrednik pracy lub doradca zawodowy; specjalista do spraw rozwoju zawodowego; specjalista do spraw programów; lider klubu pracy; doradca i asystent EURES	Art. 95, 96, 97, 98, 99a oraz art. 101 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	osoba niekarana za przestępstwo popełnione umyślnie
prowadzenie agencji zatrudnienia	Art. 19 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	niekarany za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121

<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
podmiot zatrudniający cudzoziemców	Art. 88j ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	nie został uznany prawomocnym wyrokiem sądu za winnego wykroczenia określonego w art. 120 ust. 3–5; w ciągu dwóch lat od uznania za winnego popełnienia czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 1, nie został ponownie uznany za winnego podobnego wykroczenia; nie jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie czynu z art. 218–221 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.15); nie jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę, czynu z art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, ani nie jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę; nie jest osobą fizyczną, karaną za czyn, o którym mowa w art. 253 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny lub w innym państwie na podstawie przepisów Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, ani nie jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;
audytor wewnętrzny	Art. 286 pkt.1, ustawy z 27 sierpnia 2009 r., o finansach publicznych	osoba niekarana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe

<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
przewodnik turystyczny lub pilot	Art. 22 pkt. 4 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych	osoba niekarana za przestępstwa umyślne lub inne popełnione w związku z wykonywaniem zadań przewodnika turystycznego lub pilota wycieczek;
członek zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej albo likwidator	Art. 18. pkt 1 i 2 ustawy z 15 listopada 2000 r. – Kodeks spółek handlowych	osoba, nieskazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwa określone w przepisach rozdziałów XXXIII–XXXVII Kodeksu karnego oraz w art. 585, art. 587, art. 590 i w art. 591 ustawy.
wychowawca w placówce opiekuńczo-wychowawczej	Art. 87a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej	nie jest prawomocnie skazany za przestępstwo popełnione z użyciem przemocy
osoba usamodzielniana	Art. 89 pkt 7 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej	może być pozbawiona pomocy pieniężnej na usamodzielnienie i kontynuowanie nauki w razie skazania za przestępstwo z winy umyślnej
członek spółdzielni socjalnej	Art. 13 ustawy o z dnia 27 kwietnia 2006 r. spółdzielniach socjalnych	nie może być osoba skazana na karę ograniczenia wolności, wykonująca pracę w spółdzielni socjalnej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy.

<b>Wykonywanie zawodu lub czynności</b>	<b>Podstawa prawna</b>	<b>Wymogi</b>
<p>podmiot gospodarczy, wnioskujący o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego (§ 2 ust. 2 pkt. 5); bezrobotny wnioskujący o przyznanie środków Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej (§ 6 ust. 3 pkt. 4); bezrobotny wnioskujący o przyznanie środków Funduszu Pracy na przystąpienie do spółdzielni socjalnej (§ 6 ust. 4 pkt 4).</p>	<p>Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 17 kwietnia 2009 r. w sprawie dokonywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej</p>	<p>nie karalność w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu (art. 296 – 309 k.k.).</p>

## 7. Super optymizm



W trakcie odbywania kary pozbawienia wolności zdecydowana większość osadzonych widziała przyszłość raczej optymistycznie (86%). Co trzeci osadzony spodziewał się pozytywnych zmian na rynku pracy. Jedynie 9% osadzonych patrzyło w przyszłość z pesymizmem.

Na podstawie wcześniej przeprowadzonych badań wśród mieszkańców Mazowsza (MB SMG/KRC, 2010) można stwierdzić, że nastawienie skazanych do przyszłości jest bardzo optymistyczne (86% vs 63% Mieszkańcy Mazowsza). Również oczekiwania wobec zmian na rynku pracy można uznać za optymistyczne (33% vs. 19% mieszkańcy Mazowsza). Z jednej strony, optymistyczne nastawienie skazanych do przyszłości sprzyja podejmowaniu przez nich działań, z drugiej jednak, nadmierne oczekiwania wobec przyszłości w zderzeniu z trudną rzeczywistością może powodować bolesne doświadczenia.

Jedna trzecia badanych nie udzieliła precyzyjnej odpowiedzi na pytanie o przewidywane obawy po opuszczeniu zakładu penitencjarnego. Osoby, które zdecydowały się wskazać na problemy,

których się spodziewają najczęściej wskazywały na „niemożność znalezienia pracy” (24%) oraz dużo rzadziej na kłopoty ze „znalezieniem miejsca do zamieszkania” (6%), „trudności odnalezienia się w społeczeństwie” (6%), „odrzućcenie, niechęć rodziny” (4%) „powrotu do przestępczości” (2%), „powrotu do nałogów” (2%). W porównaniu z mężczyznami kobiety częściej obawiają się problemów ze znalezieniem miejsca do zamieszkania (15% vs 5% mężczyźni) oraz trudności odnalezienia się w społeczeństwie (15% vs 6% mężczyźni).

Większość badanych, bo 86%, zamierzała szukać pracy zaraz po opuszczeniu zakładu penitencjarnego.

36% badanych nie zamierzało nigdy prosić o pomoc w znalezieniu pracy. Co piąty badany planował poprosić znajomego i kogoś z rodziny. Instytucje społeczne oraz urzędy pracy były znacznie rzadziej wskazywane – odpowiednio 8% i 5%. Jednak szczegółowe wyniki pokazują, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni są skłonne do szukania pomocy w różnego typu instytucjach społecznych (34% vs 7%). Szansę na

znalezienie pracy u byłego pracodawcy dostrzegają jedynie 2% osadzonych.

Przewidywania osadzonych zamierzających szukać pracy, co do czasu, w którym ją znajdą, można uznać za optymistyczne. 66% osadzonych spodziewa się, że znajdzie pracę w ciągu jednego miesiąca lub nawet szybciej.

Co drugi badany uważa, że fakt bycia karanym może utrudnić mu w największym stopniu znalezienie pracy. Z kolei dla 11% badanych brak kwalifikacji zawodowych jest największą przeszkodą. Jedynie 5% osadzonych upatruje przeszkód w czynnikach zewnętrznych utrudniających im znalezienie pracy, do których można zaliczyć „brak pracy w miejscowości, w której zamierza przebywać osadzony po odbyciu kary”. Ostatecznie 8% osadzonych zamierzających szukać pracy twierdzi, że nie dostrzega żadnych przeszkód, aby ją znaleźć.

Ponad połowa więźniów zamierza szukać jakiegokolwiek pracy, z kolei co trzeci planuje znaleźć pracę zgodną ze swoim wykształceniem. Szczegółowe wyniki pokazują, że kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni zadowolą się jakąkolwiek pracą (74% vs 51%).

74% osadzonych ocenia pozytywnie pomysł wprowadzenia programu aktywizacji zawodowej dla osób, które odbyły karę pozbawienia wolności. Pozytywną opinię o takim programie osadzeni najczęściej uzasadniają tym, że

taki program „pozwoiłby im znaleźć łatwiej pracę” (20%), „umożliwił zdobyć zawodu, podniesienie kwalifikacji” (20%), „dał szansę na przyszłość, normalność” (13%), „dał pomoc, zwiększył możliwości” (12%). Opinie negatywne związane z ideą takiego programu były sporadyczne i wyrażane najczęściej przez osoby, które mają już zapewniony byt („mam firmę, gospodarstwo” (3%), „mam emeryturę, rentę” (2%)) lub też zwyczajnie nie chcą uczestniczyć w takich przedsięwzięciach (4%).

Największym zainteresowaniem cieszyłyby się kursy zawodowe dające konkretny zawód (57%) oraz nauka obsługi komputera (25%). Ponadto pewnym zainteresowaniem cieszyłyby się kursy języków obcych (12%) oraz obsługi Internetu (11%). Niewielu zwolenników miały kursy wspomagające otrzymanie pracy, takie jak nauka rozmowy z pracodawcą (4%) czy kursy sprawnego poruszania się w społeczeństwie związane z podnoszeniem umiejętności społecznych (4%). Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni dostrzegały potrzebę podnoszenia swoich umiejętności społecznych (13% vs 4%) oraz umiejętności radzenia sobie z problemami w rodzinie (14% vs 3%). Osadzeni w roli szkolących zdecydowanie najczęściej widzieliby specjalistów i fachowców z poszczególnych dziedzin (83%).

## 8. Poszukiwanie pracy



Poszukiwanie pracy i zatrudnianie się to dwie różne umiejętności. Poszukiwanie pracy można, a w sytuacji dłuższego pozbawienia wolności należy, rozpocząć już podczas pobytu w więzieniu, korzystając z pomocy wychowawcy postpenitencjarnego.

Użyteczną strategią po opuszczeniu zakładu karnego lub aresztu i pozostawaniu bez pracy jest zdecydowanie się na podjęcie jakiegokolwiek legalnego zatrudnienia. Przy takim nastawieniu możliwe jest uzyskanie pracy, praktycznie wszędzie na terenie województwa mazowieckiego, w terminie od trzech dni do trzech tygodni. Jeżeli szukamy pracy w określonym zawodzie, albo na konkretnym stanowisku, to wtedy oczekiwanie, że znajdę pracę w kilka dni po zwolnieniu z więzienia, może być przejawem superoptymizmu i skutkować długim okresem pozostawania bez pracy. Dlatego i w takiej sytuacji warto od razu podjąć jakąkolwiek pracę i już pracując, poszukiwać pożądanego zatrudnienia.

W przypadku trudnej sytuacji materialnej po zwolnieniu można poszukiwać

pomocy w **ośrodkach pomocy społecznej**. Można tam starać się o świadczenia pieniężne i rzeczowe oraz uzyskać pomoc w poszukiwaniu pracy.

Zawsze warto brać pod uwagę poszukiwanie pracy z pomocą **urzędu pracy**. Rejestrując się w urzędzie pracy, można uzyskać status bezrobotnego lub poszukującego pracy, z którym wiąże się zarówno korzyści, jak i obowiązki. Na przykład, w Urzędzie Pracy m. st. Warszawy działa Centrum Aktywizacji Zawodowej, w którym doradcy zawodowi przeprowadzą badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych; udzielą informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia; udzielają porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia; skierują na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia oraz gdzie można uczestniczyć w grupowym poradnictwie w zakresie samooceny oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji związanych z planowaniem

kariery zawodowej. W urzędach pracy dostępne są także oferty firm poszukujących pracowników. Korzystanie z tych ofert wymaga czasem codziennego przeglądu ogłoszeń i szybkiego reagowania, zdarza się bowiem, że urzędy pracy kierują na jedno wolne miejsce kilka do kilkunastu osób. W jednym z powiatów urząd pracy skierował do jednego pracodawcy na zapotrzebowanie na jednego pracownika, 38 osób.

Za poszukującego pracy urzędy pracy uznają osobę niezatrudnioną, będącą obywatelem polskim, lub cudzoziemcą – członka rodziny obywatela polskiego, poszukujących zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy.

Dobrym źródłem ogłoszeń o wolnych miejscach pracy są **gazety**. Gazety można bezpłatnie czytać w bibliotekach. Wybierając się do biblioteki, dobrze jest zabrać ze sobą notatnik i długopis albo ołówek, co pozwoli na wynotowanie interesujących ogłoszeń. Ogłoszenia szybko się „starzeją”, dlatego najlepiej odpowiadać na nie w dniu, w którym się ukazały.

Medium pozwalającym znaleźć pracę, jest **Internet**. Korzystanie z tego źródła informacji wymaga tylko umiejętności czytania i obsługi przeglądarki

internetowej. Jeżeli nie posiadamy własnego komputera z dostępem do Internetu, można poszukiwać płatnego dostępu w kafejkach Internetowych, albo bezpłatnego w urzędzie gminy, urzędzie pracy i w innych miejscach. W Internecie można także, zwłaszcza na forach dyskusyjnych, zamieszczać swoje ogłoszenia o poszukiwaniu pracy. Internet może być użyteczny zwłaszcza w poszukiwaniu pracy wymagającej wysokich kwalifikacji, specjalnych umiejętności zawodowych itp.

Znaczną pomoc w poszukiwaniu pracy można uzyskać u **rodziny** i od **znajomych**. Aby skorzystać z tego cennego źródła, zaczynamy od odnowienia albo/i umocnienia kontaktów z bliższą i dalszą rodziną, sąsiadami i innymi znajomymi, także z tymi, z którymi byliśmy skłócenii. W praktyce ten sposób poszukiwania pracy często okazuje się najbardziej skuteczny.



## 9. Uzyskiwanie zatrudnienia

Oferty podjęcia pracy można składać telefonicznie (rozmowa telefoniczna czasem poprzedza spotkanie rekrutacyjne), wysłać pocztą, albo przedstawiać osobiście. Przygotowując się do spotkania z pracodawcą albo do rozmowy rekrutacyjnej, warto rozważyć wykonanie wizytówek, których pozostawienie może

u niektórych pracodawców wspierać korzystne wrażenie po odbyciu rozmowy.

Odpowiadając na ogłoszenia, wykorzystujemy umiejętności nabyte podczas warsztatów, takie jak uprzejme i odważne komunikowanie się, umiejętność autoprezentacji, prowadzenie rozmowy telefonicznej i inne pasujące.



## 10. Samozatrudnienie

Na rynku pracy każdy ma wybór między pracą najemną a samozatrudnieniem w formie prowadzenia własnej firmy lub przystąpienia do spółdzielni socjalnej.

W badaniach nad przedsiębiorczością często dokonuje się podziału na przedsiębiorców i nie-przedsiębiorców w celu wyznaczenia cech, które różnią te dwie grupy. W ten sposób dąży się do zdefiniowania zestawu cech, które sprzyjają podejmowaniu działalności gospodarczej. Innymi słowy próbuje stworzyć się profil osoby, która po pierwsze będzie bardziej skłonna wkroczyć na drogę przedsiębiorczości, a po drugie będzie miała największe szanse powodzenia w prowadzeniu własnej firmy. W przeprowadzonym badaniu dokonano porównania wyników dla przedsiębiorców, których nazwano „Zwycięzcami” a resztą społeczeństwa (tu: mieszkańcy Mazowsza). „Zwycięzcy” to przedsiębiorcy (Właściciele/ Prezesi), którzy określili siebie jako osoby, których firma odniosła sukces finansowy na rynku. Planowane zestawienie wyników dla wyodrębnionych grup ma na celu po pierwsze wyznaczenie różnic w nasileniu cech

psychologicznych i osobowościowych w grupie przedsiębiorców „Zwycięzców” i nie-przedsiębiorców. Po drugie identyfikację różnic w częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych pomiędzy tymi grupami.

### **Cechy sprzyjające przedsiębiorczości**

Wyniki pokazują, że przedsiębiorcy „Zwycięzcy” w porównaniu do grupy nie-przedsiębiorców to osoby, które:

- zdecydowanie częściej wykorzystują całą paletę umiejętności społecznych. W szczególności umiejętnie potrafią opanować stres oraz zaplanować w szczegółach czynności, które służą osiągnięciu wyznaczonych celów.
- są mniej skłonne do uprzedzeń wobec innych osób,
- potrafią lepiej opanować swój gniew,
- częściej interpretują znaczące wydarzenia jako rezultat swojej własnej działalności a nie fatum czy przypadku. Taka interpretacja zdarzeń pozwala na prawidłową ocenę wła-

nych przedsięwzięć zarówno w sytuacji sukcesu, jak i porażki, co rodzi określone konsekwencje. W przypadku porażek przedsiębiorcy są w stanie lepiej wyciągać wnioski, a przez to zmieniać w odpowiednim kierunku swoje postępowanie. Z kolei, kiedy odniosą sukces potrafią siebie wynagradzać.

Po względem stałych cech osobowości przedsiębiorcy są bardziej otwarci na doświadczenia.

W świetle przeprowadzonych badań można stwierdzić, że osoby, które sprawnie poruszają się w otoczeniu

społecznym mają z tego wymierne korzyści. Na pewno za takie osoby można uznać przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces finansowy na rynku. Pod względem częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych może być to grupa do naśladowania.

Wyniki pokazują również, że tak naprawdę pracowników najemnych odróżniają od skutecznych przedsiębiorców nie tyle cechy osobowości, co poziom wykorzystania dostępnych dla człowieka umiejętności społecznych. Zatem można stwierdzić, że przedsiębiorczości uczymy się.



